

**ANALISA FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA STAF BAGIAN UMUM DI
RSUD. DR. FAUZIAH BIREUEN
TAHUN 2019**

*Analysis Of Factors That Influence The Performance Of General Part Staff In The RSUD. Dr.
Fauziah Bireuen In 2019*

Eddi^(k), Arifah Devi Fitriani², Thomson. P. Nadapdap³

¹Mahasiswa S2 Kesmas Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia, Medan

^{2,3}Dosen S2 Kesmas Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia, Medan

¹Email Penulis Korespondensi (^K): eddi.saiful1977@gmail.com

(No Telepon Korespondensi : (0823-6719-8990)

Abstrak

Peran staf administrasi sangat penting karena sebagai salah satu ujung tombak rumah sakit dan merupakan tenaga yang sering kontak dengan tenaga kesehatan lainnya maupun pekerja rumah sakit lainnya dalam hal pengurusan berbagai kelengkapan berkas yang dibutuhkan. Penelitian bertujuan Menganalisis faktor yang memengaruhi kinerja staf bagian umum di RSUD dr. Fauziah Bireuen Tahun 2019. Desain Penelitian pendekatan kualitatif terdiri dari Informan kunci Wadir Administrasi Umum Dan Keuangan, dan 1 orang perawat di RSUD dr. Fauziah Bireuen sedangkan Informan utama 7 orang staf bagian umum di RSUD dr. Fauziah Bireuen. Hasil penelitian didapatkan bahwa 5 dari 7 orang staf mengalami penurunan kinerja. Kesimpulan yang didapatkan peneliti dari hasil penelitian masih adanya masalah kepemimpinan, sikap, imbalan, desain pekerjaan dan motivasi serta posisi staf yang di tempatkan tidak sesuai dengan kompetensinya begitu juga pekerjaan yang di berikan terlalu banyak dan tidak sesuai dengan kompetensinya sehingga menimbulkan beban dan kejenuhan terhadap pekerjaan. Diharapkan adanya tindak lanjut dari manajemen dan staf RSUD dr. Fauziah Bireuen untuk dapat menempatkan pejabat struktural sesuai dengan pendidikan dan kompetensi yang dimiliki serta diharapkan agar proses mutasi tidak dilakukan dalam waktu yang singkat (6 bulan sampai dengan 1 tahun).

Kata Kunci: Kinerja, Kepemimpinan, Sikap, Imbalan, Desain Pekerjaan Dan Motivasi

Abstract

The role of the administrative staff is very important because they are the spearhead of the hospital and are the staff who often come into contact with other health workers and other hospital workers in terms of managing various required documents. This study aims to analyze the factors that affect the performance of the general staff at RSUD dr. Fauziah Bireuen in 2019. Research design qualitative approach consists of key informants Deputy Director of General Administration and Finance, and 1 nurse at RSUD dr. Fauziah Bireuen while the main informants were 7 general staff at RSUD dr. Fauziah Bireuen. The results showed that 5 out of 7 staff experienced a decrease in performance. The conclusion obtained by the researcher from the results of the study is that there are still problems with leadership, attitudes, rewards, job design and motivation as well as the position of the staff who are placed not in accordance with their competencies as well as the work given is too much and not in accordance with their competencies, causing a burden and saturation towards work. . It is hoped that there will be a follow-up from the management and staff of RSUD dr. Fauziah Bireuen to be able to place structural officials in accordance with their education and competence and it is hoped that the mutation process is not carried out in a short time (6 months to 1 year).

Keywords: Performance, Leadership, Attitude, Rewards, Job Design and Motivation

PENDAHULUAN

Rumah sakit membutuhkan tenaga administrasi yang baik untuk mengelola kinerja para pekerja di bidang kesehatan. Administrasi kesehatan lebih menekankan pada pengaturannya keuangan, kepegawaian, penerimaan pasien, dan proses administrasi

perawatan. untuk memudahkan prosedur administrasi kesehatan rumah sakit, dibutuhkan sebuah sistem yang dapat memberi kemudahan dalam kelancaran proses administrasi. Oleh karena itu, administrasi kesehatan dibuat melalui sistem informasi administrasi atau SIA. Sistem informasi administrasi kesehatan merupakan sistem informasi yang berperan dalam proses adminitrasi, seperti proses mencatat, menghitung, dan surat menyurat (1).

Kinerja staf administrasi pada dasarnya terbentuk setelah staf administrasi merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan staf administrasi belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai, pada hakikatnya kinerja staf administrasi akan sulit terbentuk. Setiap orang yang bekerja digerakan oleh suatu motif. Motif pada dasarnya bersumber pertama-tama berbagai kebutuhan dasar individu atau dapat dikatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seorang untuk bekerja giat dalam pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antar apa yang diinginkan atau dibutuhkan dari hasil pekerjaan tersebut dan seberapa besar keyakinan organisasi akan memberikan kepuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya. Dampak motivasi yang diinginkan pimpinan dari pegawai (bawahan) sangat dipengaruhi penilaian pegawai atas nilai (valensi) yang diharapkan berupa hasil, baik langsung maupun hasil sekunder yang dinikmati karena melakukan perilaku yang ditentukan dan kuatnya pengharapan bahwa perilaku tersebut akan benar - benar merealisasikan hasil pada pelayanan publik tersebut. Disinilah sebenarnya faktor motivasi kerja ikut menentukan terbentuknya kinerja staf dalam pelayanan masyarakat yang baik (4).

Suatu Instansi yang bergerak dalam bidang kesehatan tentunya memberikan layanan terbaik untuk para petugas pasiennya. Salah satu konsep untuk mempertahankan citra instansi rumah sakit yaitu kinerja karyawan dan staf. Suatu konsep yang berupaya menciptakan Sumber Daya Manusia yang baik dan handal di dalam instansi guna mencapai tujuan dari instansi itu sendiri (5).

Baik buruknya pelayanan rumah sakit seringkali di tentukan dari baik buruknya pelayanan yang terdiri dari pelayanan medis dan non medis/ administrasi. Untuk menilai tingkat keberhasilan atau memberikan gambaran tentang keadaan pelayanan di rumah sakit biasanya dilihat dari berbagai segi, yaitu : tingkat pemanfaatan sarana pelayanan, mutu pelayanan dan tingkat efisiensi pelayanan. Administrasi merupakan penyelenggaraan serangkaian kelengkapan berkas oleh kelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan pemanfaatan sarana dan prasarana. Jika defenisi sederhana tersebut dialami, akan

terlihat bahwa administrasi mengandung paling sedikit lima unsur, yaitu proses, serangkaian kegiatan, sekelompok orang, sarana serta tujuan (6).

Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya di tandai dengan adanya mutu pelayanan prima rumah sakit. Mutu pelayanan rumah sakit sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia. SDM di rumah sakit terdiri dari banyak macam profesi, salah satunya adalah kinerja staf administrasi. Peran staf administrasi sangat penting karena sebagai ujung tombak rumah sakit dan merupakan tenaga yang sering kontak dengan tenaga kesehatan lainnya maupun pekerja rumah sakit lainnya dalam hal pengurusan berbagai kelengkapan berkas yang dibutuhkan. Hal ini akan menyebabkan stresor yang kuat pada staf administrasi di lingkungan pekerjaannya. Belum adanya perhitungan analisa beban kerja (ABK) yang khusus untuk staf administrasi bagian umum mereka dituntut untuk bekerja secara maksimal (6).

Dari hasil tersebut diatas kinerja staf perlu ditingkatkan, kinerja staf yang baik terlihat dari bagaimana sumber daya manusia dirumah sakit mampu memperlihatkan hasil kerjanya baik dalam pengurusan berbagai macam keperluan administrasi rumah sakit maupun dalam pengurusan berkas kepegawaian (3).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi (8).

Kinerja seseorang sangat di dukung oleh motivasi untuk berkinerja tinggi termasuk jenis motif sosial yang di pelajari sehingga kinerja tersebut banyak di pengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari umur, masa kerja, pendidikan, status pelatihan, status kawin, pendapatan, pengetahuan dan sikap. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari sarana, dukungan teman dan dukungan keluarga (9). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja (10).

Menurut PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) dalam Zuhriana (2012) di Makassar, fenomena yang terjadi saat ini yaitu seringkali terjadi ketidakseimbangan insentif atau reward antara kelompok dokter, perawat dan yang setara dengan perawat, tenaga administrasi serta tingkatan manajer rumah sakit sehingga menyebabkan terjadinya konflik yang berkepanjangan dan menyebabkan menurunnya komitmen karyawan terhadap organisasi dengan menurunnya komitmen tersebut, maka kinerja staf pun menjadi menurun atau kurang. Hal inilah yang sangat mempengaruhi kinerja staf di

suatu rumah sakit, disamping faktor-faktor lain yang mungkin mendukung penurunan kinerja staf perawat di Makassar.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, di antaranya oleh Nikson Kristian Rahanra (2011), yang menunjukkan bahwa terdapat 37 orang (71,15%) responden yang memiliki pengetahuan dan kinerja yang buruk. Ini berarti, pengetahuan mempengaruhi kinerja (11).

Proses atau tahapan pelaksanaan asuhan keperawatan perlu memperhatikan desain pekerjaan yang telah ada. Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan individu atau kelompok organisasi dengan tujuan mengatur kegiatan yang di butuhkan oleh sebuah organisasi. Bila di lihat dari sudut pandang bagian sumber daya manusia merupakan kepuasan individu di dalam memangku jabatan (12).

Imbalan mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Sistem penghargaan menempati posisi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dalam pelaksanaannya harus mendapatkan perhatian sungguh-sungguh dari para manajer. Jika sistem penghargaan ini kurang diperhatikan maka semangat kerja, sikap dan loyalitas karyawan akan menurun sehingga pengadaan, pengembangan dan pembinaan yang telah dilakukan dengan baik menjadi kurang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan institusi. Faktor lain yang sangat berpengaruh terhadap kinerja yaitu motivasi, dimana setiap orang mempunyai motivasi yang kurang akan berakibat pada buruknya kinerja yang dihasilkan, begitu juga dengan pengetahuan dimana pengetahuan yang baik dapat menciptakan kinerja yang baik pula (13).

Rumah sakit Umum Daerah Dr. Fauziah Bireuen ialah satu dari sekian RS milik Pemkab Bireuen yang bermodel RSU, dinaungi oleh Pemda Kabupaten Islam dan tergolong kedalam RS Tipe **B**. RS ini telah teregistrasi sejak 05/05/2015 dengan Nomor Surat ijin No. 445.1/BP2T/2836/2014 dan Tanggal Surat ijin 30/11/2014 dari Gubernur Aceh dengan Sifat Perpanjang, dan berlaku sampai 2019. Sesudah melalui proses penilaian oleh Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS), untuk 15 pokja dengan hasil lulus Paripurna. RSU ini bertempat di Jl. Mayjen T. Hamzah Bendahara No.13. Bireuen, Bireuen, Indonesia.

Berdasarkan data rekam medis jumlah kunjungan pasien rawat jalan dan rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Fauziah Bireuen mengalami peningkatan dan penurunan setiap bulannya. Pada tahun 2016 jumlah total kunjungan pasiennya 61.196

dan pada tahun 2017 jumlah total kunjungan pasiennya 86.643 Untuk mempertahankan standar pelayanan, selalu berusaha meningkatkan kualitas pelayanan salah satunya dengan meningkatkan kinerja staf. staf rumah sakit dituntut bekerja lebih efisien dan efektif guna mencapai tujuan sehingga diperlukan staf yang mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan (14).

Berdasarkan survei awal didapatkan bahwa jumlah pegawai yang ada di bagian umum di RSUD Dr. Fauziah berjumlah 8 orang. Terdiri atas 7 orang staf dan 1 orang kepala kabag umum dengan latar belakang pendidikan berbeda-beda. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan dengan kabag umum diperoleh informasi bahwa kinerja staf bagian umum mengalami penurunan. Hal tersebut terlihat dari hasil rekapan sasaran kerja pegawai (SKP) staf bagian umum tahun 2016 dan tahun 2017 terlihat adanya penurunan nilai SKP, berdasarkan standar dari PP no 46 tahun 2011 pasal 1, 2, 5 dan 6, dengan uraian sebagai berikut : untuk bagian umum dengan jabatan Ka. Sub. Bag. jabatan pengadministrasian Umum nilai SKP tahun 2016 yaitu 88.67 dan tahun 2017 yaitu 88.67, untuk Jabatan Pengelola Penilaian Kinerja nilai SKP tahun 2016 yaitu 90.19 dan tahun 2017 yaitu 88.33, untuk jabatan Pengadministrasian Kepegawaian nilai SKP tahun 2016 yaitu 86.41 dan tahun 2017 yaitu 85.49, untuk jabatan Pengelola Barang Milik Negara nilai SKP tahun 2016 yaitu 81,54 dan tahun 2017 yaitu 80.23, untuk Jabatan Sekretaris nilai SKP 81.50 dan tahun 2017 yaitu 80.20, untuk jabatan Pranata Kearsipan nilai SKP tahun 2016 yaitu 82.52 dan tahun 2017 yaitu 81.21. Berdasarkan standar dari PERKA BKN no 45 tahun 2011, dimana capaian SKP dinyatakan dengan angka dan sebutan : 91-keatas (sangat baik) 76-90 (baik), 61-75 (cukup), 51-60 (kurang), 50- kebawah (buruk). Selain itu mereka juga mengeluhkan tentang sistem imbalan dan reward yang diterima selama ini, selain jumlahnya yang tidak sesuai pembayarannya pun sering terlambat sampai beberapa bulan sehingga hal tersebut berakibat terhadap menurunnya motivasi mereka untuk bekerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dimana maksud dari penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu kontek khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Informan merupakan orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi penelitian. Informan yang

diperlukan dalam penelitian ini adalah informan kunci dan informan utama yang berjumlah 9 orang yang terdiri dari 1 orang Wadir Administrasi Umum Dan Keuangan di RSUD Dr. Fauziah Bireuen dan 1 orang perawat di RSUD Dr. Fauziah sebagai informan kunci dan 7 orang staf bagian umum di RSUD Dr. Fauziah Bireuen. Alat untuk pengumpulan data adalah kuesioner. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan Observasi. kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan

Hasil penelitian didapatkan tujuan dari dukungan, semangat, arahan, pembinaan yang dilakukan adalah untuk meningkatkan kinerja staf dalam melaksanakan tugas dan kewajiban menjadi lebih baik. Pembinaan yang dilakukan akan membuat staf menjadi giat untuk bekerja lebih baik lagi dan mendorong staf lebih bertanggung jawab, staf akan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan bersikap bijaksana. Kepemimpinan yang dikatakan baik juga adalah pemimpin yang mengayomi bawahannya, pemimpin yang menganggap staf sebagai teman/rekan kerja bukan menganggap bawahan sebagai orang yang harus di perintahkan terus menerus demi kepentingan dan tujuan yang ingin di capai. Kepemimpinan yang baik akan memberikan hal yang positif terhadap staf atau bawahannya terutama pada kinerja staf.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sulthon,dkk (2013), Aini dan Sosilo (2014), Ariyani (2016), serta Wela dan Septiawan (2016) dalam Andy (2017) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (15).

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk dapat melakukan sesuatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawan sesuai dengan fungsinya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pemimpin yang selalu memantau aktivitas dan kegiatan staf sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja. Pemantauan tersebut seperti kedisiplinan, staf yang datang terlambat dan tidak tepat waktu staf yang melalaikan dan mengabaikan pekerjaan, dan tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan adanya monitoring staf yang dilakukan maka akan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Oleh

karena itu sikap pemimpin yang peduli akan aktivitas dan kegiatan staf sangat di butuhkan untuk menciptakan prestasi kerja.

Menurut asumsi peran pemimpin dalam menciptakan rasa nyaman dan kekeluargaan diantara pemimpin dan staf sangat penting. Karena rasa saling peduli yang di terapkan oleh seorang pemimpin dilingkungan kerja juga akan memacu kinerja staf. Dimana saling membantu dan saling peduli akan membuat suasana pekerjaan lebih kondusif dan tidak membuat staf lebih terbebani akan pekerjaan. Pemimpin juga ikut bersama-sama dengan staf menyelesaikan masalah yang rumit. Sistem bekerja sama dan gotong royong yang diterapkan di RSUD Dr. Fauziah Bireuen akan menghasilkan staf yang berkualitas.

Sikap

Hasil penelitian didapatkan sikap dalam bekerja harus benar-benar di perhatikan. Dimana pekerjaan yang dilakukan haru bisa di tanggung oleh masing-masing staf agar tidak timbul kejenuhan dan beban bagi staf yang lain, selain itu untuk meningkatkan kinerja yang baik setiap staf dapat di berikan motivasi, pengawasan dan pembinaan serta perhatian jika memungkinkan berikan reward yang sesuai dengan hasil kerja mereka agar pekerjaan yang dilakukan juga dapat sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang telah di tentukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Safadi, dkk (2010) dalam Utami (2015) yang juga menemukan bahwa sikap berhubungan dengan kinerja perawat. Sikap merupakan salah satu komponen dari kinerja selain kemampuan menyelesaikan masalah, menejemn keterampilan dan kompetensi. Secara statistik di peroleh nilai korelasi yang besarnya 0,560 dan bersifat positif (16).

Tingkatan sikap yang paling tinggi adalah adaptasi yaitu suatu praktek atau tindakan yang sudah berkembang dengan baik, artinya tindakan itu sudah di modifikasinya sendiri tanpa mengurangi kebenaran tindakan tersebut.

Menurut asumsi sikap yang baik adalah sikap dimana mau mengerjakan pekerjaan tersebut tanpa terbebani oleh sesuatu hal yang dapat menjadi konflik internal. Sikap merupakan faktor penentu perilaku sehingga perilaku bekerja seseorang dapat di katakan sangat di pengaruhi oleh sikap dalam bekerja. Di karenakan sikap berhubungan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi.

Imbalan

Hasil penelitian didapatkan imbalan masih belum sesuai jika di bandingkan dengan beban kerja yang harus di lakukan oleh staf, mereka mengharapkan adanya imbalan lain di luar gaji pokok yang mereka terima. Setidaknya ada reward atau tunjangan lain yang nantinya di berikan setiap bulannya. Hal ini akan menjadi masalah pada kinerja staf jika tidak segera di selesaikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Angga Putra Samudra (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (17).

Kompensasi adalah upah, gaji dan semua faasilitas lainnya yang merupakan balas jasa atau pembayaran yang di berikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pekerja atau karyawan untuk menyelesaikan pekerja mereka. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan. Di karenakan kompensasi mempunyai arti penting dimana kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Menurut asumsi imbalan/kompensasi sangat penting bagi staf itu sendiri sebagai individu, karena besarnya imbalan merupakan ukuran nilai pekerjaan staf itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya imbalan dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja staf. Imbalan tidak hanya penting untuk karyawan saja melainkan juga penting bagi rumah sakit itu sendiri, karena program-program imbalan/kompensasi merupakan pencerminan supaya rumah sakit dapat mempertahankan sumber daya manusianya.

Desain Pekerjaan

Hasil penelitian didapatkan desain pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja staf di karenakan jenis pekerjaan yang di berikan tidak dapat dilakukan dengan baik karena tidak sesuai dengan bidan dan kompetensi mereka. Hal ini akan menjadi masalah pada kinerja staf jika tidak segera di selesaikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian tentang hubungan desain pekerjaan terhadap kinerja staf telah di teliti oleh Firmansyah (2009) dalam Tayibu (2011) yang menunjukkan bahwa variabel desain pekerjaan mempunyai hubungan yang signifikan

dengan kinerja perawat dengan nilai $p = 0,001$. Perawat yang merasakan bahwa desain pekerjaan yang ada di rumah sakit dalam kategori baik, kinerjanya juga baik yaitu sebanyak 90,7% (18)

Menurut asumsi desain pekerjaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja staf. Karena pekerjaan yang di berikan tidak sesuai dengan kompetensi staf akan menjadi kendala di bagian umum sehingga pekerjaan tidak dapat dilakukan dengan baik.

Motivasi

Hasil penelitian didapatkan motivasi dapat mempengaruhi kinerja staf di karenakan motivasi adalah aspek terpenting dan menantang sebab pada dasarnya hubungan antara suatu organisasi dengan karyawan adalah hubungan saling menguntungkan. Di satu sisi suatu organisasi ingin mendapatkan keuntungan besar, disisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus di penuhi oleh organisasi. Dalam hal ini pimpinan organisasi harus dapat memastikan bahwa gaji, insentif, kondisi kerja yang mereka peroleh adalah adil dan wajar (19).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wahyuni dan Arrum (2012) dalam Indri Ramadini (2015) motivasi dan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan, menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat (20).

Menurut asumsi motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja staf. Motivasi merupakan sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan kepada staf agar mereka terdorong dan memiliki semangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya. Bila mereka memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di rumah sakit dengan baik, maka hasil yang di peroleh juga akan baik. Pasti hal ini juga berdampak pada keberhasilan usaha yang sedang di jalankan. Inilah poin terakhir yang di diharapkan mampu membuat staf dan lingkungan rumah sakit menjadi lebih baik.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain :

1. Kepemimpinan RS masih kurang optimal dalam memberikan kebijakan, walaupun dari segi motivasi sudah dilakukan akan tetapi pimpinan rumah sakit belum mengetahui kebutuhan staf yang lebih penting, yaitu reward dan penempatan posisi yang sesuai dengan kompetensinya.
2. Sikap seperti tuntutan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang harus dilakukan dengan baik, akan tetapi jumlah pekerjaan terlalu banyak sehingga menimbulkan kejenuhan dan beban bagi staf.

3. Imbalan yang diberikan tidak rutin dikarenakan dana yang ada di gunakan untuk kebutuhan rumah sakit, padahal dengan pekerjaan yang banyak staf berharap adanya reward yang di berikan untuk mencukupi kebutuhan di karenakan gaji yang mereka terima juga tidak terlalu banyak.
4. Desain pekerjaan seperti tugas-tugas yang dilakukan di bagian umum terlalu banyak dan tidak sesuai dengan kompetensi dan bidangnya. Namun karena tanggung jawab yang harus dipikul tetap harus di kerjakan.
5. Motivasi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan, pimpinan hanya memberikan motivasi melalui perhatian sementara yang mampu meningkatkan motivasi staf dalam bekerja adalah reward.
6. Berdasarkan hasil penelitian dari didapatkan bahwa 5 dari 7 orang staf mengalami penurunan kinerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada enumerator yang banyak memberikan bantuan dan dukungan serta ucapan terimakasih kepada Bapak/ibu Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Fauziah Bireuen yang telah memberikan kesempatan, tempat, waktu dan memberikan arahan kepada peneliti untuk melakukan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. *World Health Organization (WHO) Defenisi, Tugas Dan Fungsi Rumah Sakit* menurut WHO.<https://motherland1945.wordpress.com/definisi-tugas-dan-fungsi-rumah-sakit-menurut-who/>;2010.
2. Khairani. T, Susilo. H, Riyadi. Implementasi Sistem Informasi Administrasi Rumah Sakit Berbasis Komputer Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.6 No.2 Desember 2013.
3. Arsel. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada rumah sakit urip sumoharjo di bandar lampung. Universitas lampung bandar lampung 2017.
4. Suardi. Peran Pimpinan Rumah Sakit Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Ruah Sakit Aji Batara Agung Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, (3): 2210-2223. ISSN 2338-3651;2014.
5. Arristra Desy.H, Titisari.P, Dimiyati.M. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Administrasi Di Rawat Inap Dan Rawat Jalan Rumah Sakit Daerah dr. Soebandi Kabupaten Jember. 2016.
6. Andriani. N. Gabaran Manajemen Pelayanan Administrasi Pasien Rawat Inap Di Instalasi Administrasi Pasien Rumah Sakit Ketergantungan Obat Jakarta. Universitas Indonesia. 2012.
7. Hartomo.A, Sidin.I, Noor Bachry.N. Gambaran Beban Kerja Unit Administrasi Di Rumah Sakit UNHAS. 2013.
8. Suhartini. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan kegiatan asuhan keperawatan di rsab harapan kita jakarta barat. 2012.
9. Retnaningsih. Determinan Motivasi Pelayanan Kesehatan Dalam Mematuhi SOP Di Kabupaten Banyuasin Dan Kota Palembang. 2012.

10. Setiawan. A. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1 No. 4 Juli 2013.
11. Zuhriana, Nurhayani, Balqis. Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bula Kabupaten Seram Bagian Timur. 2012.
12. Tayibu Lestari.A. Hubungan Desain Pekerjaan Dan Imbalan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar. UN Alauddin Makassar. 2011.
13. Franky, Kambey, Umboh dan Rattu. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado Tahun 2016. Universitas Sam Ratulangi.
14. Profil RSUD Dr. Fauziah Bireuen. Listrumahsakit.com/rsu/profil_rsu_dr.fauziah_bireuen. 2015.
15. Sosongko.N.A.Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di RS PKU Muhammadiyah Gombang : Pendekatan Sifat Kepemimpinan (Trait Approach). Universitas Muhammadiyah Purworejo. 2017.
16. Samudra. A.P. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*: Vol.7 (2) 1-6; 2014.
17. Tayibu.L.A. Hubungan Desain Pekerjaan Dan Imbalan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Makassar. Uin Alauddin Makassar. 2011.
18. Misbachul.M. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo. IAIN Sunan Ampel Surabaya. 2010.
19. Maimun. N & Yelina. A. Kinerja Keperawatan Di Rumah Sakit Bayangkara Pekanbaru. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, Vol.3 No. 2 Mei 2016.
20. Ramadini.I, Jasmita.E. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD DR.Rasidin Padang. *Ners Jurnal Keperawatan*. Vol 11 (1) 86-101; Maret 2015.