

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL, BEBAN KERJA DAN
PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
PERAWAT DI RSUD TEUKU
UMAR ACEH JAYA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh:

HILWA PUTRI PHONNA
NPM. 2302120183



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 01 September 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

HILWA PUTRI PHONNA
NPM. 2302120183

Dengan judul:

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL, BEBAN KERJA DAN
PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
PERAWAT DI RSUD TEUKU
UMAR ACEH JAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M

NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Tuwisna, S.E., M.M

NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Suryani Murad, S.E., M.Si

NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Marlizar, S.E., M.M

NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 01 September 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

HILWA PUTRI PHONNA
NPM. 2302120183

Dengan judul:

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL, BEBAN KERJA DAN
PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
PERAWAT DI RSUD TEUKU
UMAR ACEH JAYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 31 Juli 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Sekretaris

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Dr. Zuraidah, S.E., M.M
NIK. 19770123 200807 2 001

Anggota

Dr. Mirza Murni, S.E., M.M
NIK. 19740609 201406 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen
Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 01 September 2025
Yang Menyatakan



HILWA PUTRI PHONNA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Hilwa Putri Phonna**
NPM : 2302120183
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL, BEBAN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD TEUKU UMAR ACEH JAYA.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 01 September 2025

Banda Aceh, 01 September 2025
Yang Menyatakan



HILWA PUTRI PHONNA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL, BEBAN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD TEUKU UMAR ACEH JAYA”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaldi, SE selaku Wakil Dekan II, Bapak Zulkifli Umar, SE,. M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna SE, MM selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan Selaku pembimbing II penulis yang

telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya

5. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat, serta teman-teman angkatan 2023 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, Juli 2025

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	xi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	 8
2.1 Kinerja Perawat.....	8
2.1.1 Pengertian Kinerja Perawat.....	8
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat.....	10
2.1.3 Indikator Kinerja Perawat.....	10
2.2 Dukungan Sosial.....	12
2.2.1 Pengertian Dukungan Sosial	12
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial.....	13
2.2.3 Indikator Dukungan Sosial	14
2.3 Beban Kerja.....	15
2.3.1 Pengertian Beban Kerja	15
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	16
2.3.3 Indikator Beban Kerja.....	17
2.4 Pemberian Insentif.....	18
2.4.1 Pengertian Pemberian Insentif.....	18
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Insentif.....	20
2.4.3 Indikator Pemberian Insentif	21
2.5 Penelitian Sebelumnya.....	23
2.6 Kerangka Pemikiran.....	26
2.7 Hipotesis.....	27

BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Desain penelitian.....	29
3.1.1 Jenis Penelitian	29
3.1.2 Horizon Waktu Penelitian.....	29
3.1.3 Unit Analisis.....	30
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	30
3.2.1 Populasi.....	30
3.2.2 Sampel Penelitian.....	31
3.3 Sumber Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.3.1 Sumber Data.....	31
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.4 Definisi dan Operasional Variabel.....	33
3.5 Teknik Analisis Data.....	35
3.6 Pengujian Data.....	36
3.6.1 Uji Validitas	36
3.6.2 Uji Keandalan	37
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	37
3.7 Pengujian Hipotesis.....	39
3.7.1 Uji T (Parsial).....	39
3.7.2 Uji F (Simultan).....	40
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 42
4.1 Gambaran Umum RSUD Teuku Umar Aceh Jaya.....	42
4.2 Karakteristik Responden.....	44
4.3 Hasil Pengujian Data.....	45
4.3.1 Uji Validitas Instrumen.....	45
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	46
4.3.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	47
4.4 Analisis Deskriptif.....	50
4.4.1 Variabel Kinerja Perawat.....	51
4.4.2 Variabel Dukungan Sosial.....	51
4.4.3 Variabel Beban Kerja.....	52
4.4.4 Variabel Pemberian Insentif.....	53
4.5 Pembahasan.....	54
4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	54
4.5.2 Uji Simultan (uji F).....	57
4.5.3 Uji Parsial (uji t).....	58
4.6 Implikasi Penelitian.....	59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian sebelumnya	24
3.1 Proses Kegiatan Penelitian.....	30
3.2 Daftar Jabatan Perawat di RSUD Teuku Umar.....	31
3.3 Skala Likert.....	33
3.4 Definisi Operasional Variabel	34
4.1 Karakteristik Responden.....	44
4.2 Hasil Uji Validitas	45
4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha).....	46
4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	49
4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Perawat.....	51
4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Dukungan Sosial	52
4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja	52
4.8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pemberian Insentif	53
4.9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Perawat	54
4.10 Model Summary	56
4.11 Annova.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran	27
4.1 Hasil Uji Normalitas	48
4.2 Hasi Uji Heteroskedastisitas	50

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL, BEBAN KERJA DAN PEMBERIAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD TEUKU UMAR
ACEH JAYA**

**HILWA PUTRI PHONNA
2302120183**

Pembimbing I : Dr.Tuwisna, S.E., M.M

Pembimbing II : Suryani Murad, S.E., M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan sosial, beban kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja perawat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian ini yaitu dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 95 perawat. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel dukungan sosial, beban kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya. Kemudian secara parsial yaitu dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya. Kemudian secara parsial yaitu insentif tidak berpengaruh terhadap Kinerja perawat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya.

Kata kunci: *Dukungan sosial, Beban kerja, Insentif dan Kinerja perawat*

**THE EFFECT OF SOCIAL SUPPORT, WORKLOAD AND INCENTIVES
ON NURSES' PERFORMANCE AT TEUKU UMAR ACEH JAYA
REGIONAL HOSPITAL**

**HILWA PUTRI PHONNA
2302120183**

**Advisor I : Dr.Tuwisna, S.E., M.M
Advisor II : Suryani Murad, S.E., M.Si**

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of social support, workload, and incentives on nurse performance at Teuku Umar Regional Hospital, Aceh Jaya, both partially and simultaneously. This research method used multiple linear regression analysis, the F-test (simultaneous) and the t-test (partial) to determine the effect of the independent variables on the dependent variable at a 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The sample size for this study was 95 nurses. Data were collected through a questionnaire and documentation study. The results showed that, in a simultaneous test, social support, workload, and incentives influenced nurse performance at Teuku Umar Regional Hospital, Aceh Jaya. Furthermore, partially, social support influenced nurse performance at Teuku Umar Regional Hospital, Aceh Jaya. Workload influenced nurse performance at Teuku Umar Regional Hospital, Aceh Jaya. Furthermore, partially, incentives did not influence nurse performance at Teuku Umar Regional Hospital, Aceh Jaya.

Keywords: Social Support, Workload, Incentives, and Nurse Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemenkes RI menyatakan bahwa permasalahan kinerja merupakan permasalahan mendasar yang akan selalu dijumpai dalam manajemen rumah sakit, maka dari itu manajemen rumah sakit harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kinerja perawat tidak dapat maksimal. Kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor individu, faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja), dan faktor organisasi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Rumah sakit merupakan suatu layanan masyarakat yang penting dan dibutuhkan dalam upaya pemenuhan tuntutan kesehatan. Dalam rangka penyelenggaraan pelayanan kesehatan, kegiatan perawatan mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan bidang kesehatan dapat dilihat di unit pelayanan kesehatan, seperti rumah sakit, dimana tenaga kesehatan yang selama 24 jam harus berada di sisi pasien adalah perawat. Perawat selalu dituntut untuk dapat memberikan pelayanan optimal kepada pasien. Perawat memiliki peran penting dan menjadi kunci untuk kualitas pelayanan kesehatan karena profesi perawat memberikan pelayanan langsung kepada pasien selama 24 jam (Nurhayati, 2020).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Teuku Umar Aceh Jaya sebagai

salah satu fasilitas pelayanan kesehatan rujukan di daerah Aceh Jaya terus berupaya meningkatkan mutu layanan melalui peningkatan kompetensi dan kinerja para perawatnya. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat berbagai tantangan yang memengaruhi kinerja perawat, di antaranya adalah dukungan sosial yang diterima, beban kerja yang tinggi, serta sistem pemberian insentif yang belum optimal.

Kinerja perawat merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Sebagai tenaga kesehatan yang berada di garis depan pelayanan, perawat memiliki peran vital dalam memberikan asuhan keperawatan yang profesional, cepat, dan tepat kepada pasien. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perawat menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di bidang kesehatan.

Salah satu upaya untuk menjamin dan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan adalah dengan melakukan penilaian kinerja perawat secara berkala. Penilaian kinerja merupakan proses sistematis untuk menilai sejauh mana seorang perawat melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan fungsi-fungsinya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Melalui proses ini, organisasi dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan kinerja individu, serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, penghargaan, maupun pembinaan.

Banyak faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja para perawat, salah satunya adalah dukungan sosial. Dukungan sosial baik dari atasan, rekan kerja, maupun keluarga, merupakan salah satu faktor psikososial yang dapat

meningkatkan semangat kerja dan ketahanan mental perawat dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Ketika perawat merasa mendapatkan dukungan, maka cenderung lebih termotivasi dan memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, kurangnya dukungan sosial dapat berdampak negatif terhadap kondisi psikologis dan performa kerja.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis pada tanggal 5 Februari 2025 terhadap 20 tenaga kerja perawat dan pasien tentang kinerja perawat yang terdapat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya diperoleh bahwa terdapat sejumlah keluhan dari pasien dan keluarga pasien yang menyoroti tentang kinerja perawat. Beberapa masalah yang sering dilaporkan antara lain keterlambatan dalam respon terhadap panggilan pasien, kurangnya komunikasi yang empatik, serta adanya perbedaan dalam standar pelayanan antar shift perawat. Permasalahan ini menjadi penting untuk dikaji karena berdampak langsung terhadap kualitas layanan kesehatan serta citra rumah sakit di mata masyarakat.

Dukungan sosial di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya diperoleh terdapat kurang optimalnya dukungan sosial mulai menjadi perhatian baik bagi pasien maupun tenaga medis. Sejumlah pasien menyatakan bahwa masih merasa kurang mendapatkan dukungan emosional dari lingkungan rumah sakit, terutama dalam bentuk perhatian, pendampingan, dan komunikasi yang menenangkan dari tenaga kesehatan maupun keluarga. Hal ini terutama dirasakan oleh pasien dengan penyakit kronis atau yang menjalani rawat inap dalam jangka panjang. Di sisi lain, perawat dan tenaga kesehatan lainnya juga menghadapi tekanan kerja yang tinggi, namun belum sepenuhnya mendapatkan dukungan sosial yang memadai

dari rekan kerja, atasan, atau lingkungan kerja.

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan, termasuk perawat dan tenaga medis lainnya di rumah sakit. Di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya, fenomena tingginya beban kerja menjadi isu yang cukup signifikan dan sering dikeluhkan oleh tenaga kesehatan. Hal ini terlihat dari jumlah perawat yang tidak sebanding dengan jumlah pasien, terutama pada unit-unit dengan tingkat kunjungan tinggi seperti ruang IGD, rawat inap, dan ICU. Kondisi tersebut menyebabkan perawat harus menangani lebih banyak pasien dari standar ideal yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan, sehingga menimbulkan kelelahan fisik dan stres psikologis.

Selain itu, tuntutan administratif yang tinggi, seperti pengisian rekam medis digital, laporan harian, serta keterlibatan dalam berbagai program rumah sakit, menambah beban kerja non-klinis yang dapat mengurangi waktu dan energi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan secara optimal. Dampaknya, kualitas pelayanan kepada pasien cenderung menurun, waktu respons terhadap kebutuhan pasien menjadi lebih lambat, dan risiko terjadinya kesalahan kerja semakin meningkat.

Faktor lain yang juga bisa berperan dalam kinerja perawat adalah sistem penghargaan (*reward system*) atau lebih dikenal dengan insentif yang diterima. Pemberian insentif merupakan salah satu bentuk penghargaan yang dapat memotivasi tenaga kesehatan untuk bekerja lebih optimal dan profesional. Namun, di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya, pemberian insentif masih menjadi persoalan yang kerap dikeluhkan oleh pegawai dalam beberapa tahun kebelakang,

khususnya perawat dan tenaga medis. Beberapa tenaga kesehatan menyatakan bahwa sistem insentif yang diterapkan belum begitu transparan, tidak merata, dan tidak mencerminkan beban kerja atau kontribusi masing-masing individu. Hal ini menimbulkan rasa ketidakadilan dan menurunkan semangat kerja sebagian staf.

Pemberian insentif sering dirasa terlambat oleh perawat, baik yang bersumber dari dana pelayanan kesehatan (BLUD), JKN, maupun insentif berbasis kinerja. Banyak tenaga kesehatan mengeluhkan bahwa insentif sering kali dibayarkan tidak tepat waktu atau bahkan tidak sesuai dengan jumlah yang diharapkan. Ketidakpastian ini menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berisiko terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap rumah sakit.

Berdasarkan sumber informasi dari beberapa pegawai di bidang keuangan adanya kelemahan dalam sistem manajemen keuangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Jika kebijakan pemberian insentif ada yang tidak adil, transparan, dan tepat waktu, maka motivasi dan kinerja tenaga kesehatan di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya dikhawatirkan akan terus menurun, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul ***“Pengaruh dukungan sosial, beban kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja perawat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya”***.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian adalah,

1. Bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja perawat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya?
3. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja perawat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya?
4. Bagaimana pengaruh dukungan sosial, beban kerja, pemberian insentif terhadap kinerja perawat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi tujuan penelitian adalah,

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja perawat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya.
2. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja perawat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan sosial, beban kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja perawat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

Manfaat teoritis

- a. Dapat digunakan sebagai referensi Skripsi di bidang manajemen Sumber daya manusia serta menambah koleksi karya ilmiah bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk lembaga atau organisasi/perusahaan lainnya untuk menjadi lebih baik
- c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti dan untuk keperluan penelitian di masa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi hanya dengan pengaruh dukungan sosial, beban kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja perawat Di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja Perawat

2.1.1 Pengertian Kinerja Perawat

Kinerja umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak instansi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah Bagi suatu organisasi atas prnggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Menurut Mangkunegara (2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks perawat, ini berarti kinerja perawat mencakup sejauh mana seorang perawat dapat melaksanakan tugas-tugas keperawatan secara efisien dan efektif sesuai dengan standar profesi dan tanggung jawabnya.

Gibson et al. (2020) Kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan tertentu yang dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, motivasi, dan persepsi peran. Kinerja perawat dapat diartikan sebagai hasil dari upaya perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan, yang dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi kerja, serta pemahaman terhadap perannya.

Wirawan (2021) Menurut Wirawan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan kepadanya. Kinerja perawat mencerminkan tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan keperawatan yang bermutu kepada pasien.

Robbins (2020) Kinerja adalah hasil evaluasi yang dilakukan terhadap hasil kerja individu dibandingkan dengan standar atau kriteria yang ditetapkan. Dengan demikian, kinerja perawat adalah seberapa baik seorang perawat menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan standar prosedur operasional (SPO) yang berlaku di fasilitas pelayanan kesehatan.

Nursalam (2020) kinerja perawat adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugas keperawatan sesuai dengan standar profesi, kode etik, dan prosedur yang berlaku di rumah sakit. Definisi ini menekankan bahwa kinerja perawat tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi juga dari kepatuhan terhadap etika dan standar profesi keperawatan.

Menurut Sinambela (2021:481), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Menurut Hadari dalam Maulana (2022:56), mengatakan bahwa kinerja perawat adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.

Menurut Rivai (2020:34), mengatakan bahwa kinerja merupakan penampilan hasil kerja dosen baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat

Menurut Wirawan (2021: 7-8), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat antara lain:

1. Faktor internal perawat, yaitu segala perwatakan yang dimiliki perawat, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas perawat terhadap pekerjaannya.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung perawat melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan perawat memiliki kinerja yang memuaskan.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian perawat, hingga berdampak pada kinerja mereka

2.1.3 Indikator Kinerja Perawat

Menurut Kasmir, (2020, :186) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni:

1. Kualitas (mutu)
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkat dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas (jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhinya ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerja kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sudah berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

Menurut mangkunegara (2021: 69) Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja perawat, yaitu:

1. Kualitas,
Kerja yang diukur dari persepsi Karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Karyawan.
2. Kuantitas,
merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
3. Pelaksanaan tugas,
adalah seberapa jauh Karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban Karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan Instansi.
5. Kerja sama dengan rekan kerja,
Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan

Menurut Afandi (2022:89) indikator-indikator kinerja perawat adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

2.2 Dukungan Sosial

2.2.1 Pengertian Dukungan Sosial

Menurut Taylor (2020) Dukungan sosial adalah informasi dan umpan balik dari orang yang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai dan diperhatikan, dihargai, dan dihormati dan dilibatkan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban yang timbal balik. Menurut teorinya Taylor dukungan sosial adalah umpan balik dari orang yang lain seseorang yang dicintai dan dihargai. Sejalan dengan teorinya Wills Menurut teori Wills yang mengatakan dukungan sosial adalah mengarah kepada kenyamanan, kepedulian, terhadap seseorang atau membantu seseorang menerima dari orang lain atau sekelompok. Teori ini sejalan dengan teori.

Menurut Sarafino, (2020) dukungan sosial adalah mengarah kepada kenyamanan, kepedulian, penghargaan terhadap seseorang atau membantu seseorang menerima dari orang lain atau sekelompok. Dukungan ini dapat dari sumber atau banyak sumber yang berbeda, pasangan seseorang yang dicintai, keluarga, teman, teman kerja, dokter, komunitas organisasi. Seseorang dengan dukungan sosial percaya mereka dicintai dan dipedulikan, dihargai, bagian dari

jaringan sociseperti keluarga, atau komunitas organisasi ini akan memberikan barang atau jasa dan saling pembelaan pada saat diperlukan.

Menurut Uchino (dalam Sarafino, 2020), dukungan sosial adalah penerimaan seseorang dari orang lain atau kelompok berupa kenyamanan, kepedulian, penghargaan ataupun bantuan lainnya yang membuat individu merasa disayangi, diperhatikan, dan ditolong. Tersedianya dukungan sosial akan membuat individu merasa bahwa dirinya dicintai, berharga dan menjadi bagian dari suatu kelompok.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penelitian ini mengacu pada pengertian dukungan sosial menurut definisi Uchino dalam Sarafino karena dukungan sosial penerimaan seseorang dari orang lain atau kelompok berupa kenyamanan, kepedulian, penghargaan ataupun bantuan lainnya yang membuat individu merasa disayangi, diperhatikan, dan ditolong. Tersedianya dukungan sosial akan membuat individu merasa bahwa dirinya dicintai, berharga dan menjadi bagian dari suatu kelompok dan saling pembelaan pada saat diperlukan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Menurut Sarafino (2020). Tidak semua orang mendapat dukungan sosial yang mereka butuhkan. Banyak faktor yang menentukan apakah orang menerima dukungan. beberapa faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah :

1. *Recipients of support*

Factor dari diri seseorang untuk bisa mendapatkan dukungan sosial. Seseorang tidak mungkin menerima dukungan jika mereka tidak ramah, tidak membantu orang lain dan jangan biarkan orang lain tahu bahwa mereka butuh bantuan. beberapa orang tidak cukup asertif untuk meminta bantuan, atau merasa bahwa mereka harus independen atau tidak membebani orang lain, atau merasa tidak nyaman menceritakan kepada orang lain atau tidak tahu siapa

yang harus ditanyakan. Maka ini akan sulit bagi individu untuk mendapatkan dukungan sosial.

2. *Providers of support*

Seseorang yang harus menjadi penyedia dukungan misalnya mereka mungkin tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan atau mungkin berada di bawah tekanan dan membutuhkan bantuan itu sendiri, atau mungkin hanya tidak peka terhadap kebutuhan orang lain.

3. Komposisi dan struktur jaringan sosial

Orang menerima dukungan sosial juga tergantung pada ukurannya, keintiman, dan frekuensi kontak individu dalam merekajejaring sosial orang-orang yang dikenal dan dihubungi

2.2.3 Indikator Dukungan Sosial

Menurut sarafino (2020) dukungan sosial memiliki 4 indikator yaitu:

1. Dukungan emosional:
Ungkapan empati, perhatian terhadap individu bersangkutan.
2. Dukungan penghargaan:
Dorongan maju terhadap gagasan individu, ungkapan penghargaan.
3. Dukungan instrumental:
Pemberian bantuan materi secara langsung, pemberian bantuan transportasi dan perlengkapan sekolah.
4. Dukungan informative:
Pemberian nasehat dan saran, pemberian petunjuk

Menurut Rook dan Dooley (2020) ada dua indikator dukungan sosial, yaitu :

1. Dukungan sosial artifisial Dukungan artifisial adalah dukungan yang di rancang ke dalam kebutuhan primer seseorang, misalnya dukungan sosial akibat bencana alam melalui berbagai sumbangan sosial.
2. Dukungan sosial natural Dukungan sosial yang netral diterima seseorang melalui interaksi sosial dalam kehidupannya secara spontan dengan orang-orang yang berada di sekelilingnya, misalnya anggota keluarga (anak, istri, suami dan kerabat), teman dekat dan relasi. Dukungan sosial ini bersifat non formal.

Indikator-indikator dukungan sosial yang dinyatakan oleh House (2021)

mencakup 4 dimensi yakni sabagai berikut:

1. Dukungan emosional, yakni kemauan untuk mendengarkan keluhan/masalah seseorang yang dapat memberikan impact yang positif sebagai sarana untuk melepaskan emosi, menugrangi kerisaun, membuat seorang individu merasa

dicintai dan juga diperhatikan. Meliputi halnya, perhatian dan kepedulian, empati, dan pemberian semangat.

2. Dukungan Instrumental, yakni sarana pendukung yang dapat digunakan untuk mengerjakan sesuatu. Meliputi halnya, jasa dan finansial/barang.
3. Dukungan penghargaan, yakni apresiasi atas apa yang ditelaah dilakukan atau dicapai oleh seorang individu.
4. Dukungan informatif, yakni dukungan yang membantu seseorang dalam rangka untuk mengatasi permasalahannya dengan sebuah wawasan. Meliputi pemberian saran/nasihat dan pemberian petunjuk.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. (Sunarso, 2021). Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Menurut Tarwaka (2022), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang

berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Tarwaka (2022), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang komplek.

Berdasarkan yang dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2022), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performasi yaitu sebagai berikut :

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*).
Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga (*effort*).
Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

2.3.3 Indikator Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Sunarso, (2020:56) yang meliputi antara lain:

1. Target Yang Harus Dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan Waktu Kerja
Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
4. Standar Pekerjaan
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
5. Keterikatan pekerjaan
Merupakan kondisi pekerjaan yang sulit untuk meninggalkan tempat kerja ketika waktu kerja sudah selesai, karena adanya tambahan jam kerja lembur.

Menurut Arika (2021) indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal, merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti : -

- a. Tugas (Task). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya. - Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya. –
- b. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis
2. Faktor internal Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Putra (2022:22) indikator beban kerja terdiri dari:

1. Target yang Harus Dicapai Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.
3. Standar Pekerjaan Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
4. Jumlah Pegawai Jumlah pekerja yang ada pada suatu organisasi, sehingga beban kerja yang ada pada organisasi tersebut dapat disesuaikan dengan jumlah pegawainya.
5. Keterikatan pekerjaan Merupakan kondisi pekerjaan yang sulit untuk meninggalkan tempat kerja ketika waktu kerja sudah selesai, karena adanya tambahan jam kerja lembur

2.4 Pemberian Insentif

2.4.1 Pengertian Pemberian Insentif

Berbagai cara dilakukan para manajer untuk menggerakkan karyawan agar bekerja dengan segala daya upayanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menggerakkan berarti mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya

disertai dengan motivasi kerja yang tinggi. Sebagaimana diketahui bahwa setiap orang yang bekerja baik pada perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, tentunya mengharapkan adanya balas jasa atau imbalan yang diberikan atas sumbangan kerja, pikiran dan waktu yang diberikannya. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan diberikannya insentif kepada karyawan. Untuk memperoleh pengertian lebih jelas tentang insentif di bawah ini dijelaskan teori-teori insentif oleh beberapa para ahli sebagai berikut:

Insentif adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Burhauddin Yusuf, 2020: 253). Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

Menurut Andrew F. Sikula (2020:200) insentif ialah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif adalah motif-motif dan imbalan- imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Insentif merupakan factor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Sifat dasar sistem pengupahan insentif

dalam suatu perusahaan dituangkan secara jelas dan sederhana berdasarkan ketentuan standar kerja.

Menurut Rivai (2020 :384) Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Insentif

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam sistem pemberian insentif yaitu dengan menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif. Menurut Siagian Sondang P. (2021:265) faktor faktor yang mempengaruhi sistem pemberin insentif, adalah sebagai berikut:

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku
Dari berbagai survey, sistem pemberian upah termasuk insentif yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah tertentu, diketahui adalah tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Akan tetapi hal ini tidak bisa diterapkan begitu saja oleh organisasi tertentu, hal ini dikaitkan dengan faktor yang harus di pertimbangkan diantaranya ialah langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan
2. Tuntutan serikat kerja
Serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan. Tingkat upah dan gaji termasuk insentif yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Tuntutan serikat pekerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya dalam usaha untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan para anggotanya, atau karena situasi yang memungkinkan perubahan dalam struktur upah dan gaji.

3. Produktifitas

Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Hal ini menggambarkan bahwa kaitan yang sangat erat antara tingkat upah ataupun pemberian insentif dengan tingkat produktivitas kerja.

4. Kebijaksanaan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijaksanaan suatu Organisasi mengenai upah dan gaji karyawan tercermin dari jumlah pendapatan yang mereka peroleh. Bukan hanya gaji pokok yang mereka peroleh, akan tetapi dari kebijaksanaan tersebut mencakup bonus, dan insentif. Bahkan kebijaksanaan tentang kenaikan gaji berkala perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen.

5. Peraturan Perundang-undangan.

Pemerintah berkepentingan dalam bidang Ketenagakerjaan, seperti tingkat upah minimum, upah lembur, jumlah jam kerja dan lain sebagainya di atur dalam perundang-undangan.

2.4.3 Indikator Pemberian Insentif

Pemberian insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap pegawainya. Dengan demikian insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Menurut Sirait Justine (2020:202) indikator insentif adalah sebagai berikut:

1. *Financial Incentive*

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (dana pensiun).

2. *Non Financial*

Incentive Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan, dan latihan, penghargaan berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja.

3. *Social Incentive*

Keadaan dan sikap rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Berikut adalah indikator pemberian insentif menurut Rivai (2020)

yaitu :

1. **Kinerja Pegawai**
Pemberian insentif sebaiknya didasarkan pada hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh pegawai. Semakin tinggi kinerja seorang pegawai, semakin besar pula insentif yang diterima. Hal ini mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Menurut Rivai (2009), indikator ini mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan.
2. **Lama Kerja**
Besarnya insentif dapat ditentukan berdasarkan lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya bisa menggunakan jam, hari, minggu, ataupun bulan. Menurut Rivai (2020), cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif.
3. **Senioritas**
Sistem insentif ini berdasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior menunjukkan kesetiaan yang tinggi kepada perusahaan. Semakin senior seorang pegawai, semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Namun, perlu diingat bahwa senioritas tidak selalu mencerminkan kemampuan atau kinerja pegawai.
4. **Kebutuhan**
Insentif dapat diberikan berdasarkan tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat digunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok pegawai. Hal ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau instansi.
5. **Keadilan dan Kelayakan**
Dalam sistem insentif, keadilan berarti adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan hasil (output). Makin tinggi pengorbanan, maka semakin tinggi insentif yang diharapkan. Kelayakan berarti besaran insentif yang diberikan harus sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan atau instansi. Jika insentif lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis, maka dapat menurunkan motivasi pegawai.

Menurut Saputri (2021:27) terdapat beberapa contoh pemberian insentif sebagai berikut:

1. **Bonus**
Perusahaan memberikan pendapatan tambahan di luar upah atau gaji pokok karyawan, sebagai hadiah karena telah melakukan pekerjaan dengan baik.
2. **Komisi**
Imbalan atau persentase tertentu yang dibayarkan karena jasa yang diberikan.
3. **Berbagi Keuntungan**

Perusahaan memberikan berbagai macam keuntungan kepada karyawan.

4. Kompensasi Yang Ditangguhkan

Bagian kompensasi yang disisihkan untuk di bayarkan kepada karyawan di kemudian hari.

2.5 Penelitian Sebelumnya

Ahmad Siddik (2024) pengaruh beban kerja, dukungan sosial dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Jaya Raya Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan; (2) Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (3) Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (4) Beban kerja, dukungan sosial dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maria Herliana Rofina (2023) pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja perawat IGD Pada (Rsud Dr.T.C. Hillers Maumere). Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat sedangkan dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel beban kerja dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Ratna Suryani (2021) Pengaruh dukungan sosial, beban kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja perawat Di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel dukungan sosial dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Sedangkan variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

perawat. Diketahui koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,430 (43%), artinya presentase pengaruh variabel bebas yaitu dukungan sosial, beban kerja dan insentif terhadap kinerja perawat sebesar 43%.

Silvi Chustianengseh (2020) pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat ($\text{sig. } 0,004 < 0,05$ dan $2,992 > 1,995$), stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat ($\text{sig. } 0,02 < 0,05$ dan $2,337 > 1,995$), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat ($\text{sig. } 0,004 < 0,05$ dan $2,982 > 1,995$),.

Friska Aprilia (2017) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan, uji regresi simultan (uji f) menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat, sedangkan uji parsial (uji t) beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh beban kerja, dukungan sosial dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Jaya Raya Kota Medan.	kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan; (2) Dukungan sosial	• Dukungan sosial • Beban kerja Dan Pemberian insentif • Kinerja Perawat	• Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Objek Penelitian • Lokasi

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(Ahmad Siddik, 2024)		berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (3) Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (4) Beban kerja, dukungan sosial dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.		Penelitian
2	Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja perawat IGD Pada (Rsud Dr.T.C. Hillers Maumere) Maria Herliana (Rofina, 2023)	kuantitatif	Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat sedangkan dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel beban kerja dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.	•Dukungan sosial •Beban kerja •Kinerja Perawat	• Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel • Objek Penelitian
3	Pengaruh dukungan sosial, beban kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja perawat Di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. (Ratna Suryani, 2021)	kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel dukungan sosial dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Sedangkan variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Diketahui koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,430 (43%), artinya presentase pengaruh variabel bebas	• Dukungan Sosial • Beban kerja • pemberian insentif • Kinerja Perawat	• Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel • Objek Penelitian • Motivasi Kerja

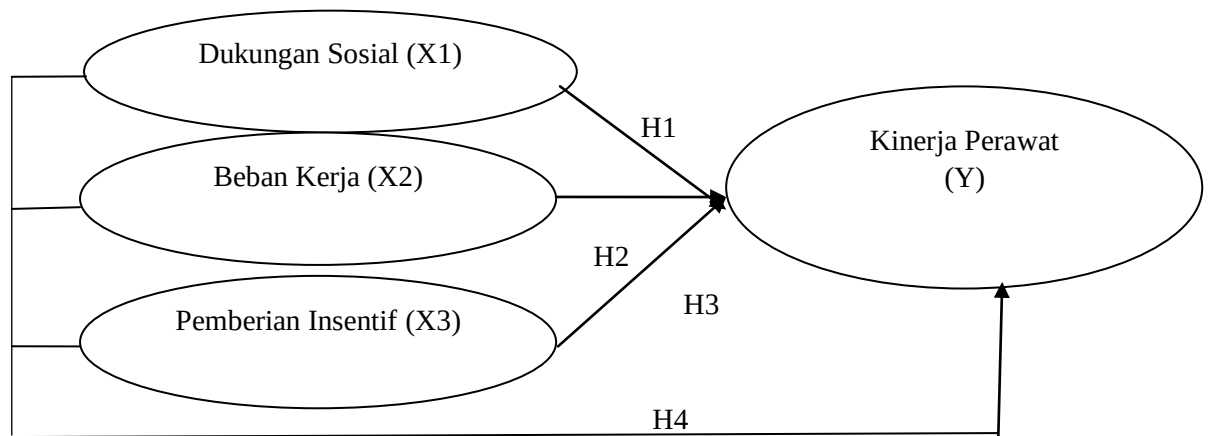
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			yaitu dukungan sosial, beban kerja dan insentif terhadap kinerja perawat sebesar 43%.		
4	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo. Silvi (Chustianengseh, 2020)	kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat (sig. 0,004 < 0,05 dan 2,992 > 1,995), stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (sig. 0,02 < 0,05 dan 2,337 > 1,995), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat	• Beban kerja • Kinerja Perawat	• Tempat Penelitian • Waktu Penelitian • Jumlah sampel • Objek Penelitian • stres kerja
5	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. (Friska Aprilia, 2017)	Metode penelitian Analisis deskriptif, (kuantitatif f)	Hasil penelitian menunjukkan, uji regresi simultan (uji f) menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat, sedangkan uji parsial (uji t) beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.	• Beban Kerja • Kinerja Perawat	• Objek Penelitian • Waktu penelitian • Lokasi Penelitian • Stres Kerja • Motivasi Kerja

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas

(Independen) dengan variabel terikat (Dependen). Berikut diagram kerangka pemikiran.

**Kerangka Pemikiran
Gambar 2.1**



Sumber : dikembangkan peneliti berdasarkan penelitian Ratna Suryani (2021)

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022:64) Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

Maka dari uraian masalah yang ada, dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya

H₂ : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya

H₃ : Pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya

H₄ : Dukungan sosial, Beban kerja dan pemberian insentif berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Rencana penelitian merupakan program menyeluruh dari penelitian ini dimulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai kepada analisis data, sedangkan struktur penelitian adalah rencana kerja yang akan dilakukan dalam suatu penelitian. Penelitian ini mengacu pada rancangan penelitian yang dikemukakan oleh Sekaran (2021:152) tersebut dengan berpedoman pada aspek yang harus terpenuhi, untuk masing-masing aspek dijelaskan sebagai berikut: Pengaruh dukungan sosial, beban kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja perawat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian untuk menganalisis data-data secara kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian mengintegrasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

3.1.2 Horizon Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara bertahap, mulai dari survei awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuesioner. Waktu penelitian ini dimulai sejak Februari 2025 sampai dengan selesai.

Tabel 3.1
Proses Kegiatan Penelitian

No	Nama Kegiatan	2025						
		Jan	Feb	Mar	April	Mei	Juni	Juli
1	Pengajuan Judul Proposal							
2	Pengamatan dan Observasi							
3	Tahap Penyusunan Proposal							
4	Seminar Proposal							
5	Pengolahan Data							
6	Penyusunan Skripsi							
7	Bimbingan Skripsi							
8	Ujian Komprehensif							

Sumber : Data Primer (2025)

3.1.3 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Perawat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya, Penetapan unit analisis ini didasarkan pada kriteria sampel pada Perawat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya, Penelitian ini melakukan pengujian terhadap Kinerja perawat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi variabel terikat (Y) berdasarkan variabel bebas (X) lebih dari satu.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022:117) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah Perawat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya sebanyak 95 orang seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Daftar Jabatan Perawat di RSUD Teuku Umar Aceh

No	Jabatan Perawat	Jumlah Orang
1	Kepala Ruang	10
2	Wakil Kepala Ruang	10
3	Perawat Pelaksana (PP1)	15
4	Perawat Pelaksana (PP2)	15
5	Perawat Pelaksana (PP3)	15
6	Perawat Pelaksana (PP4)	15
7	Perawat IGD	10
8	Perawat Rawat Jalan	10
Total		95

Sumber : Data RSUD Teuku Umar (2025)

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:73) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus, yaitu sebanyak 100% atau keseluruhan dari total populasi Perawat yang bekerja berjumlah 95 orang untuk menjadi responden penelitian.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Menurut Sumarsono (2021:69), data primer merupakan sumber data yang diperoleh oleh pengumpulan data dari objek riset. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada para Perawat RSUD Teuku Umar Aceh Jaya. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel

penelitian berupa Dukungan sosial, beban kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja perawat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya

b. Data Sekunder

Menurut Sumarsono (2021:69), definisi data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari membaca dan mempelajari melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, Website serta profil RSUD Teuku Umar Aceh Jaya.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan tiga cara untuk mengumpulkan data yaitu:

1. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

2. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

3. Skala Pengukuran

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala Likert Sugiyono

(2022:58). Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Skala Likert

Kriteri	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2022)

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Definisi Operasional variabel diperlukan untuk menjelaskan pengertian masing masing variabel yang akan diteliti besarnya indikator pengukur yang akan diperlukan. Variabel-variabel tersebut adalah:

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala	Item pertanyaan
Variabel Dependen					
1	Kinerja perawat (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2020:182)	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu 4. Biaya 5. Pengawasan (Kasmir, 2020:186))	Likert	A1-A5
Variabel Independen					
2	Dukungan Sosial (X1)	Dukungan sosial adalah penerimaan seseorang dari orang lain atau kelompok berupa	1. Dukungan emosional 2. Dukungan penghargaan	Likert	B1-B4

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala	Item pertanyaan
		kenyaman, kepedulian, penghargaan ataupun bantuan lainya yang membuat individu merasa disayangi, diperhatikan, dan ditolong. (Uchino, dalam Sarafino, 2020)	3. Dukungan instrumental 4. Dukungan informative (Sarafino, 2020)		
3	Beban kerja (X2)	Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2021)	1. Target Yang Harus Dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Penggunaan Waktu Kerja 4. Standar Pekerjaan 5. Keterikatan pekerjaan (Sunarso, 2021)	Likert	C1-C5
4	Pemberian insentif (X3)	insentif ialah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif adalah motif-motif dan imbalan- imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. (Sirait Justine, 2020)	1. Finansial insentif 2. Non Financial insentif 3. Social insentif (Andrew F. Sikula dalam Sirait, Justine T, 2020)	Likert	D1-D3

3.5 Teknik Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen*

dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen Sugiyono (2022:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*).

Model regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja perawat

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi

X_1 : Dukungan sosial

X_2 : Beban kerja

X_3 : Pemberian insentif

e : error term

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis correlation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) diantara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai r (table product moment).

Menurut Sugiyono (2022:267) adalah: “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian”. Untuk perhitungan validitas instrument ini menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution). Langkah-langkah dalam mengukur Konsep Validity, yaitu:

1. Menghitung korelasi antar masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan uji person product *moment coefficient of correlation*.
2. Melakukan pengujian secara statistik terhadap nilai korelasi yang diperoleh agar dapat diketahui apakah nilai korelasi yang didapat signifikan atau tidak dengan membandingkan nilai korelasi tersebut dengan nilai kritis untuk korelasi *r* product moment pada jumlah responden tertentu, maka pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di kuesioner adalah signifikan atau valid.

3.6.2 Uji Keandalan

Reliability instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung Cronbach Alpha masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk mewujudkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60 (Malhotra, 2014). Jika derajat keandalan data lebih besar dari koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat

ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution)*.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Pada Penelitian ini, peneliti menggunakan uji asumsi klasik dengan beberapa uji yang terdiri dari; uji normalitas, multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas..

1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan terikat adalah normal. Suatu data memiliki variabel berdekatan yang dapat dilihat pada tampilan visual normal probability plot. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah Arikunto (2022:214) :

- a. Jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2022:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independen yang

mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2022:92) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot pada output SPSS, dimana menurut Priyatno (2020:48) ketentuannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (confident interval) 95% dengan uji t dan uji F.

3.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (korelasi) dengan menggunakan uji t. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing

– masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen digunakan uji t dengan kriteria sebagai berikut

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau P Value (nilai signifikan) $> 0,05$, maka H_0 di tolak. Artinya bahwa, variabel *independen* secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau P Value (nilai signifikan) $< 0,05$, maka H_a diterima. Artinya bahwa, variabel *independen* secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel *dependen*.

H_{a1} : Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat Di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya

H_{o1} : Dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat Di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya

H_{a2} : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat Di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya

H_{o2} : Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat Di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya

H_{a3} : Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat Di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya

H_{o3} : Pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat Di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya.

3.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X1, X2 dan X3) terhadap variabel terikat (Y). Penggunaan pada tingkat signifikansi 95% adalah:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o .

Mengikuti kriteria diatas, maka hipotesis ke-empat pada penelitian ini dapat diuraikan menjadi:

H_{o4} : Dukungan sosial, Beban kerja dan Pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Teuku Umar Aceh Jaya.

H_{a4} : Dukungan sosial, Beban kerja dan Pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Teuku Umar Aceh Jaya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum RSUD Teuku Umar Aceh Jaya

RSUD Teuku Umar Aceh Jaya merupakan rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya yang berada di bawah naungan Dinas Kesehatan Aceh Jaya. Rumah sakit ini berlokasi di Kota Calang, ibu kota Kabupaten Aceh Jaya, Provinsi Aceh. Didirikan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat, RSUD Teuku Umar berfungsi sebagai rumah sakit rujukan tingkat kabupaten yang memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh, baik promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif.

Status dan Kelas Rumah Sakit

RSUD Teuku Umar saat ini berstatus sebagai rumah sakit pemerintah daerah dengan kelas C, yang berarti mampu memberikan pelayanan medik spesialistik dasar meliputi:

- Penyakit dalam
- Bedah
- Anak
- Kebidanan dan kandungan

Fasilitas dan Layanan

Beberapa fasilitas dan layanan yang tersedia di RSUD Teuku Umar antara lain:

- Instalasi Gawat Darurat (IGD) 24 jam
- Rawat inap dengan berbagai kelas (VIP, Kelas I, II, dan III)

- Poliklinik spesialis
- Laboratorium dan radiologi
- Instalasi farmasi
- Instalasi bedah sentral
- Ambulans dan layanan rujukan

Visi dan Misi

Visi:

Mewujudkan RSUD Teuku Umar yang profesional, bermutu, dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat.

Misi:

1. Memberikan pelayanan kesehatan yang cepat, tepat, dan profesional.
2. Meningkatkan mutu pelayanan melalui pengembangan SDM dan sarana-prasarana.
3. Menyediakan pelayanan yang adil dan merata.
4. Meningkatkan kerja sama dengan pihak terkait dalam bidang kesehatan.

Tenaga Medis dan SDM

RSUD Teuku Umar didukung oleh tenaga medis dan non-medis yang kompeten, termasuk:

- Dokter umum dan spesialis
- Perawat dan bidan
- Tenaga laboratorium dan farmasi
- Petugas administrasi dan teknis lainnya

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. <25 Tahun	0	0
	b. 26-31 Tahun	38	40,0
	c. 32-37 Tahun	38	40,0
	d. 38-43 Tahun	10	10,5
	e. 44-50 Tahun	9	9,5
Jumlah		95	100
2	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	46	48,4
	b. Perempuan	49	51,6
Jumlah		95	100
3	Tingkat Pendidikan		
	a. Diploma III	48	50,5
	b. Sarjana (S1)	22	23,2
	c. Pasca Sarjana (S2-S3)	25	26,3
Jumlah		95	100
4	Penghasilan perbulan		
	a. Rp. < 2.500.000	17	17,9
	b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	22	23,2
	c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	37	38,9
	d. > Rp. 5.500.000	19	20,0
Jumlah		95	100

Sumber: Data diolah 2025

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa faktor usia responden yang berusia 26-31 Tahun sebanyak 38 orang atau 40%. Responden yang berusia 32-37 Tahun

sebanyak 30 orang atau 40%. Responden yang berusia 38-43 tahun sebanyak 10 orang atau 10,5 % dan responden usi 44-50 Tahun 9 orang atau 9,5 %

Responden dari jenis kelamin diperoleh bahwa kelamin laki-laki sebanyak 46 orang atau 48,4%. Sedangkan presentase perempuan 49 orang atau 51,6%.

Dilihat dari tingkat pendidikan dimana yang pendidikan Diploma III sebanyak 48 orang atau 50,5 %. Tingkat Sarjana (S1) sebanyak 22 orang atau 23,2 % dan tingkat Pasca sarjana (S2-S3) sebanyak 25 orang atau 26,3 %.

Penghasilan perbulan responden diperoleh bahwa yang berpenghasilan <Rp. 2.500.000 sebanyak 17 orang atau 17,9 %. Penghasilan Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 sebanyak 22 orang atau 23,2 %. Penghasilan Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 sebanyak 37 orang atau 38,9% dan penghasilan $\geq$ Rp. 5.500.000 sebanyak 19 orang atau 20%.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No.	Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=95)	Ket
1	A1	Y	0.624	0.202	VALID
2	A2		0.624	0.202	VALID
3	A3		0.344	0.202	VALID
4	A4		0.416	0.202	VALID
5	A5		0.463	0.202	VALID
6	B1	X1	0.460	0.202	VALID

No.	Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=95)	Ket
7	B2		0.450	0.202	VALID
8	B3		0.543	0.202	VALID
9	B4		0.522	0.202	VALID
10	C1	X2	0.421	0.202	VALID
11	C2		0.413	0.202	VALID
12	C3		0.485	0.202	VALID
13	C4		0.277	0.202	VALID
14	D5		0.418	0.202	VALID
15	D1	X3	0.327	0.202	VALID
16	D2		0.702	0.202	VALID
17	D3		0.580	0.202	VALID

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,202 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan SPSS. Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Kinerja Perawat	5	0,730	Handal
2	Dukungan Sosial	4	0,769	Handal
3	Beban Kerja	5	0,646	Handal
4	Pemberian Insentif	3	0,705	Handal

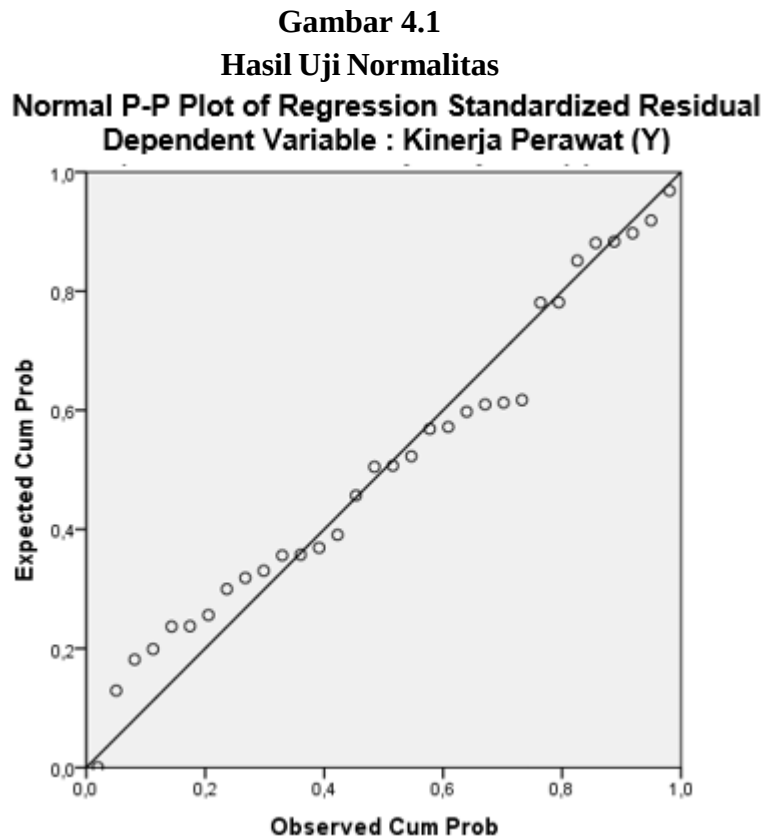
Sumber : Data diolah (2025)

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach alpha, nilai cronbachalpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach* alpha 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Kinerja perawat berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel dukungan sosial, beban kerja dan pemberian insentif seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3. Pengujia Asumsi Klasik

4.4.3.1. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut :



Sumber : Hasil Penelitian,2025 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel dependen.

4.3.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinearitas. Hair,*etal.* (1998), mengemukakan cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas, yaitu dengan melihat besarnya nilai toleransi (*tolernace value*) atau Variance Inflation Faktor (VIF). Apakah nilai $VIF < 10$ maka tidak ada multikoleaneritas atau nilai $VIF > 10$ maka ada multikoleaneritas. Nilai VIF dari hasil penelitian ini dapat di lihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolienearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Dukungan Sosial	0,440	2,272	Non Multikolinieritas
Beban Kerja	0,487	2,052	Non Multikolinieritas
Pemberian Insentif	0,504	1,984	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

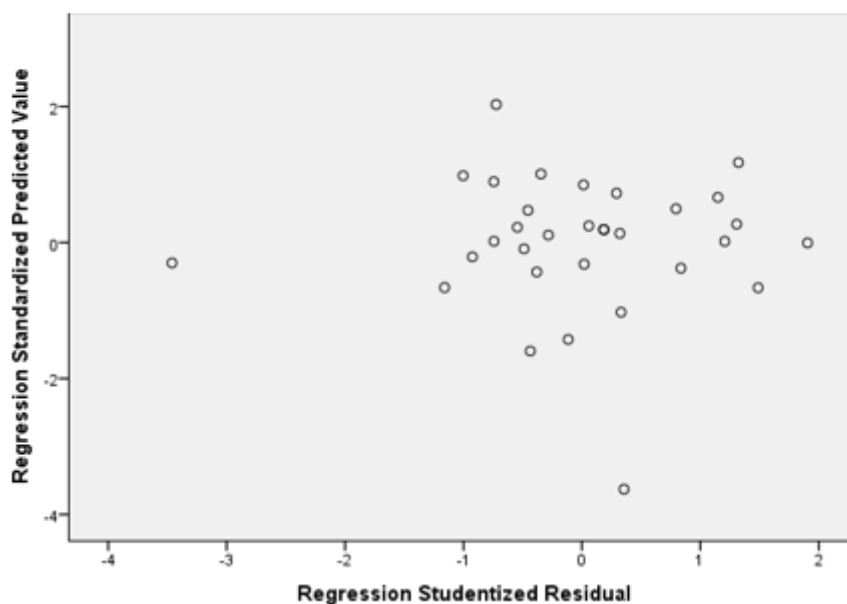
Dari Tabel 4.4 menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3. Uji Heterokesdastisitas

Uji heteroskdastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Hasil dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2.
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot
Dependent Variable : Kinerja Perawat (Y)



Sumber : Hasil penelitian, 2025 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*indnpendent variabel*) yaitu variabel Dukungan sosial (X_1), beban kerja (X_2) dan pemberian insentif (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja perawat (Y).

4.4.1. Variabel Kinerja Perawat

Penjelasan responden tentang variabel kinerja perawat dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Perawat

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kualitas kerja saya sesuai dengan standar yang diberikan	0	0	0	0	24	25.3	21	22.1	50	52.6	4.27
2	Saya mampu mencapai target kerja	0	0	0	0	23	24.2	21	22.1	51	53.7	4.29
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0	0	0	0	19	20.0	29	30.5	47	49.5	4.29
4	Biaya yang dikeluarkan terkait pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan yang dianggarkan.	0	0	2	2.1	21	22.1	27	28.4	45	47.5	4.21
5	Atasan selalu melakukan pengawasan terhadap hasil kerja bawahannya	0	0	3	3.2	14	14.7	28	29.5	50	52.6	4.32
Rerata												4.28

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan untuk variabel kinerja perawat memiliki instrumen dengan 5 pertanyaan, dimana mayoritas responden setuju dengan pernyataan karena mencapai nilai rata-rata 4,28%, yang artinya responden setuju pada pertanyaan pertanyaan yang ada di kuisisioner karena skala likert mencapai nilai 4.

4.4.2. Variabel Dukungan Sosial

Penjelasan responden tentang variabel dukungan sosial dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Dukungan Sosial

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya didukung secara emosional oleh lingkungan kerja saya	0	0	3	3.2	19	20.0	18	18.9	55	57.9	4.27
2	Saya dihormati atas peran saya di tempat kerja	0	0	6	6.3	32	33.7	28	29.5	29	30.5	4.29
3	Saya mendapatkan bantuan nyata dari orang lain saat membutuhkan	0	0	0	0	32	33.7	30	31.6	33	34.7	4.29
4	Saya menerima informasi yang membantu saya memahami tugas dengan lebih baik	0	0	0	0	19	20.0	32	33.7	44	46.3	4.21
Rerata												4.27

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan untuk variabel dukungan sosial memiliki instrumen dengan 4 pertanyaan, dimana mayoritas responden setuju dengan pernyataan karena mencapai nilai rata-rata 4,27%, yang artinya responden setuju pada pertanyaan pertanyaan yang ada di kuisisioner karena skala likert mencapai nilai 4.

4.4.3. Variabel Beban Kerja

Penjelasan responden tentang variabel beban kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki target kerja yang harus saya capai	0	0	0	0	37	38.9	24	25.3	34	35.8	3.97

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
2	Saya memperhatikan kondisi pekerjaan yang saya kerjakan	0	0	0	0	30	31.6	45	47.4	20	21.1	3.89
3	Saya menggunakan waktu yang efektif ketika melaksanakan pekerjaan.	0	0	0	0	32	33.7	35	36.8	28	29.5	3.96
4	Saya memiliki standar pekerjaan yang saya lakukan ketika saya bekerja	0	0	0	0	36	37.9	41	43.2	18	18.9	3.81
5	Saya bersemangat untuk bekerja dan sulit meninggalkan pekerjaan ini	0	0	0	0	35	36.8	33	34.7	27	28.4	3.92
Rerata												3.91

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan untuk variabel beban kerja memiliki instrumen dengan 5 pertanyaan, dimana mayoritas responden kurang setuju dengan pernyataan karena nilai rata-rata 3,91%, yang artinya responden kurang setuju pada pertanyaan pertanyaan yang ada di kuisioner karena skala likert mencapai nilai mencapai angka 3.

4.4.4. Variabel Pemberian Insentif

Penjelasan responden tentang variabel pemberian insentif dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pemberian Insentif

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mendapatkan insentif financial (tunjangan lainnya/dana pensiun yang baik dari RSUD Teuku Umar Aceh Jaya	0	0	0	0	17	17.9	26	27.4	52	54.7	4.37

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
2	Saya mendapatkan insentif non-finansial (pendidikan dan Latihan /penghargaan/tempat kerja yang terjamin) yang baik dari RSUD Teuku Umar Aceh Jaya	0	0	0	0	13	13.7	58	61.1	24	25.3	4.12
3	Saya merasa mendapatkan insentif sosial dalam bentuk sikap rekan kerja yang mendukung di Dinas Kesehatan Aceh Besar	0	0	0	0	13	13.7	34	35.8	48	50.5	4.37
Rerata												4.28

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan untuk variabel pemberian insentif memiliki instrumen dengan 3 pertanyaan, dimana mayoritas responden setuju dengan pernyataan karena mencapai nilai rata-rat 4,28%, yang artinya responden setuju pada pertanyaan pertanyaan yang ada di kuisisioner karena skala likert mencapai nilai

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengujian Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa Dukungan sosial (X_1), Beban kerja (X_2) dan Insentif (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja perawat (Y) pada RSUD Teuku Umar Aceh Jaya. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.9.

Tabel 4.9
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Perawat

Nama Variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	0,021	0,387	0,055	1,986	0,956
Dukungan sosial (X_1)	0,625	0,094	6,677	1,986	0,000
Beban kerja (X_2)	0,523	0,090	5,834	1,986	0,000
Pemberian insentif (X_3)	0,314	0,085	3,688	1,986	0,076

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,021 + 0,625X_1 + 0,523X_2 + 0,314X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,021 artinya bila mana Dukungan sosial (X_1), Beban kerja (X_2) dan pemberian insentif (X_3), dianggap konstan, maka Kinerja perawat pada RSUD Teuku Umar Aceh Jaya, adalah sebesar 0,021 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi Dukungan sosial (X_1) sebesar 0,625. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel dukungan sosial akan meningkatkan kinerja perawat pada RSUD Teuku Umar Aceh Jaya sebesar 62,5% dengan asumsi variabel beban kerja (X_2) dan pemberian insentif (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi Beban kerja (X_2) sebesar 0,523. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Beban kerja secara relatif akan meningkatkan Kinerja perawat pada RSUD Teuku Umar Aceh Jaya sebesar 52,3% dengan asumsi variabel dukungan sosial (X_1), dan pemberian insentif (X_3) dianggap konstan
- Koefisien regresi Pemberian insentif (X_3) sebesar 0,314. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pemberian insentif secara relatif akan meningkatkan Kinerja perawat pada RSUD Teuku Umar Aceh Jaya. sebesar 31,4% dengan asumsi variabel Dukungan

sosial (X_1) dan Beban kerja (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti bahwa variabel dukungan sosial mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja perawat Pada RSUD Teuku Umar Aceh Jaya, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 62,5%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,916 ^a	0,838	0,821	0,31730

Predictors: (Constant), Pemberian insentif (X_3), Beban kerja (X_2), Dukungan

sosial (X_1)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,916 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 91,6%. Artinya faktor Dukungan sosial (X_1), Beban kerja (X_2), dan

Pemberian insentif (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja perawat pada RSUD Teuku Umar Aceh Jaya. Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,821 artinya bahwa sebesar 82,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja perawat pada RSUD Teuku Umar Aceh Jaya) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Dukungan sosial (X_1), Beban kerja (X_2) dan Pemberian insentif (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 17,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kompetensi.

4.5.2. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh dukungan sosial, beban kerja dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja perawat pada RSUD Teuku Umar Aceh Jaya, digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	14,616	3	4,872	48,390	2,706	,000 ^b
Residual	2,819	94	,101			
Total	17,435	91				

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 48,390 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (confidence

interval) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,706. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (48,390) lebih besar dari F_{table} (2,706). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel dukungan sosial (X_1), Beban kerja (X_2) dan Pemberian insentif (X_3) berpengaruh sangat nyata (high significant) terhadap Kinerja perawat Pada RSUD Teuku Umar Aceh Jaya.

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Dukungan sosial, Beban kerja dan Pemberian insentif terhadap Kinerja perawat pada RSUD Teuku Umar Aceh Jaya, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Dukungan sosial (X_1)

Pengaruh Dukungan sosial (X_1) terhadap variabel Kinerja perawat (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (6,677) lebih besar dari t_{tabel} (1,986), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara Dukungan sosial terhadap Kinerja perawat pada RSUD Teuku Umar Aceh Jaya.

2. Beban kerja (X_2)

Pengaruh Beban kerja terhadap variabel Kinerja perawat(Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (5,834) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,986) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_a dan menerima H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja perawat pada RSUD Teuku Umar Aceh Jaya.

3. Pemberian insentif (X_3)

Pengaruh Pemberian insentif terhadap variabel Kinerja perawat (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} sebesar 3,688 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 1,986. oleh karena t_{hitung} (3,688) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,986) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_a dan menerima H_0 . Artinya faktor pemberian insentif berpengaruh terhadap Kinerja perawat pada RSUD Teuku Umar Aceh Jaya.

4.6 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Dukungan sosial, beban kerja dan pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUD Teuku Umar Aceh Jaya baik secara parsial maupun secara simultan. Artinya penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Maulaya et al., (2023) Wardani et al., (2022) dan Novita, et al., (2021) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja perawat.

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting, baik secara teoritis maupun praktis, dalam upaya meningkatkan kinerja perawat di lingkungan rumah sakit, khususnya di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya. Dukungan Sosial : Manajemen rumah sakit perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif, baik dari atasan maupun rekan sejawat. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan yang mendorong komunikasi terbuka, pemberian penghargaan non-material, serta sistem mentoring antar perawat.

Beban Kerja: Penataan jadwal kerja yang adil dan proporsional sangat penting. RSUD Teuku Umar disarankan untuk melakukan evaluasi periodik terhadap beban kerja perawat guna mencegah kelelahan dan burnout yang dapat menurunkan kinerja.

Pemberian insentif yang tepat dan berkelanjutan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, akan meningkatkan motivasi kerja perawat. Kebijakan pemberian insentif sebaiknya disesuaikan dengan pencapaian kinerja dan beban kerja masing-masing individu.

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pimpinan RSUD Teuku Umar dan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja perawat secara menyeluruh. Pendekatan berbasis bukti (evidence-based policy) yang mempertimbangkan aspek sosial, psikologis, dan ekonomi dinilai lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja perawat pada di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat pada di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya..
3. Pemberian insentif berpengaruh terhadap Kinerja Perawat pada di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya..
4. Dukungan sosial, beban kerja dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada responden Di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perawat dan Di RSUD Teuku Umar Aceh Jaya dapat menerapkan dan meningkatkan kinerja, seperti biaya yang dikeluarkan terkait pekerjaan yang perawat lakukan sesuai dengan yang dianggarkan dan kualitas kerja perawat sesuai dengan standar yang diberikan
2. Disarankan kepada RSUD Teuku Umar Aceh Jaya untuk dapat memperhatikan kondisi dukungan sosial seperti perawat menerima

informasi yang membantu perawat memahami tugas dengan lebih baik dan perawat didukung secara emosional oleh lingkungan kerja

3. Diharapkan kepada RSUD Teuku Umar Aceh Jaya untuk meninjau kembali beban kerja perawat seperti perawat memiliki standar pekerjaan yang dilakukan ketika bekerja dan perawat memperhatikan kondisi pekerjaan yang di kerjakan.
4. Disarankan kepada RSUD Teuku Umar Aceh Jaya untuk meningkatkan kesejahteraan pemberian insentif perawat seperti perawat mendapatkan insentifnon-finansial (pendidikan dan Latihan /penghargaan /tempat kerja yang terjamin) yang baik dari RSUD Teuku Umar Aceh Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator* (Edisi 1). Zanafra.
- Ahmad Siddik. (2024). *Pengaruh beban kerja, dukungan sosial dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Jaya Raya Kota Medan* (Skripsi, Universitas [nama universitas]).
- Arika. (2021). Analisis beban kerja ditinjau dari faktor usia dengan pendekatan recommended weight limit. *Jurnal Maksipreneur*, 5(1). [Lengkapi halaman dan DOI jika tersedia].
- Arikunto, S. (2022). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Burhauddin, Y. (2020). Pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), [halaman].
- Friska Aprilia. (2017). *Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru* (Skripsi, Universitas [nama universitas]).
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, struktur, proses* (Edisi ke-8, Terj.). Binarupa Aksara.
- House, J. S. (2021). *Social relationship and health: Theory, evidence and implications for public health policy*. University of Michigan, Institute for Social Research.
- Ilham. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi: Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 80–84.
- Kamal, F. M., Gadeng, T., & Tuwisna. (2019). Pengaruh reward, beban kerja, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, 9(1),
- Kasmir. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Evaluasi kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Maria Herliana Rofina. (2023). *Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja perawat IGD pada RSUD Dr. T.C. Hillers Maumere* (Skripsi, Universitas [nama universitas]).

- Nurhayati, N. (2020). Hubungan pengetahuan dengan motivasi mencegah komplikasi pada penderita diabetes melitus. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 14(2), 257–263. <https://doi.org/10.33024/hjk.v14i2.1478>
- Nursalam. (2020). *Proses dan dokumentasi keperawatan* (Edisi ke-2). Salemba Medika
- Prawirosentono, S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan kinerja karyawan* (Edisi 1, Cet. ke-8). BPFE Yogyakarta.
- Putra, dkk. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Budi Anugrah Bersama. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 10(1), [halaman].
- Ratna Suryani. (2021). *Pengaruh dukungan sosial, beban kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja perawat di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara* (Skripsi, Universitas [nama universitas]).
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2020). *Perilaku organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rook, K. S., & Dooley, D. (2020). Applying social support research: Theoretical problems and future directions. *Journal of Social Issues*, 41(1), 5–28. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1985.tb01114.x>
- Saputri. (2021). *Analisis pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada PT Berkah Ridho Cinta Indonesia)* (Skripsi, Universitas [nama universitas]).
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2020). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (7th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2021). *Metode penelitian untuk bisnis* (Buku 2). Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sikula, A. F. (2020). *Administración de recursos humanos: Conceptos prácticos*. Limusa.
- Sikula, A. F., & Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Prinsip dan praktik* (Revisi terbaru). [Nama penerbit tidak dicantumkan].
- Silvi Chustianengseh. (2020). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo* (Skripsi, Universitas [nama universitas]).
- Sinambela, L. P. (2021). *Reformasi pelayanan publik: Teori, kebijakan, dan implementasi*. Bumi Aksara.
- Sirait, J. T. (2020). *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*. PT Grasindo.

- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2001). *Metode riset sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Sunarso, & Kusdi. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 72–79.
- Sunarso. (2021). Berdasarkan Permendagri No. [Lengkapi nomor dan tahun Permendagri serta judul dokumen].
- Tarwaka, P. G. (2022). *Keselamatan dan kesehatan kerja: Manajemen dan implementasi K3 di tempat kerja*. Harapan Press.
- Taylor, S. E. (2020). *Health psychology* (7th ed.). McGraw-Hill Companies, Inc.
- Uchino, B. N. (2004). *Social support and physical health: Understanding the health consequences of relationships*. Yale University Press.
- Wirawan. (2021). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Salemba Empat.

KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen berjudul “Pengaruh dukungan sosial, beban kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja perawat di RSUD Teuku Umar

Aceh Jaya”

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi saya.

Identitas Saya

1. Umur

- a. ≤ 25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Laki-laki ☐
- b. Perempuan ☐

3. Tingkat Pendidikan

- a. Diploma III ☐
- b. Sarjana (S1) ☐
- c. Pasca Sarjana (S2-S3) ☐

4. Penghasilan perbulan

- a. $\leq$ Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. $\geq$ Rp. 5.500.000 ☐

Keterangan :

Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

a. Kinerja Perawat (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas kerja saya sesuai dengan standar yang diberikan					
2	Saya mampu mencapai target kerja					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
4	Biaya yang dikeluarkan terkait pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan yang dianggarkan.					
5	Atasan selalu melakukan pengawasan terhadap hasil kerja bawahannya					

b. Dukungan Sosial (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya didukung secara emosional oleh lingkungan kerja saya					
2	Saya dihormati atas peran saya di tempat kerja					
3	Saya mendapatkan bantuan nyata dari orang lain saat membutuhkan					
4	Saya menerima informasi yang membantu saya memahami tugas dengan lebih baik					

c. Beban Kerja (X_2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki target kerja yang harus saya capai					
2	Saya memperhatikan kondisi pekerjaan yang saya kerjakan					
3	Saya menggunakan waktu yang efektif ketika melaksanakan pekerjaan.					
4	Saya memiliki standar pekerjaan yang saya lakukan ketika saya bekerja					
5	Saya bersemangat untuk bekerja dan sulit meninggalkan pekerjaan ini					

d. Insentif (X_3)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mendapatkan insentif financial (tunjangan lainnya/dana pensiun yang baik					
2	Saya mendapatkan insentif non-finansial (pendidikan dan Latihan /penghargaan /tempat kerja yang terjamin) yang baik					
3	Saya mendapatkan insentif sosial dalam bentuk sikap rekan kerja yang mendukung					

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisisioner

NO	Y					X1				X2					X3		
	AI	A2	A3	A4	A5	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3	C4	C5	D1	D2	C3
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	5	3	5
3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	3	2	2	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3
5	3	3	3	2	2	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3
6	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5
7	4	4	3	5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	3	5	3
8	3	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
11	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
15	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
16	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
18	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
19	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
20	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
21	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	3	3	3	4	2	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3
23	3	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
25	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
26	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
27	3	3	5	5	3	5	2	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
28	5	5	4	5	5	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
29	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4
30	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4
31	5	5	4	5	5	2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
32	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4
33	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
34	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4
35	5	5	5	4	4	2	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5
36	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
37	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
38	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
39	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4

No	A1	A2	A3	A4	A5	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3	C4	C5	D1	D2	C3
40	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4
41	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
44	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5
45	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
46	5	5	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	3	5	3	4	5
47	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
49	5	5	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	3
50	5	5	5	4	4	3	4	5	3	3	4	5	3	5	3	4	5
51	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
52	5	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5
53	5	5	5	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3
54	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	3	5
55	5	5	5	5	5	3	5	3	4	3	5	3	4	3	3	5	3
56	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
57	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5
58	5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	5	5	4	5	3	3	5
59	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4
60	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5
61	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
62	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
63	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5
65	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
66	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
67	3	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
68	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
69	5	5	3	5	5	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4
70	5	5	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
71	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4
72	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4
73	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
75	3	3	3	4	5	3	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4
76	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
78	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5
79	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5
80	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5
81	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5
82	5	3	3	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5

No	A1	A2	A3	A4	A5	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3	C4	C5	D1	D2	C3
83	3	5	3	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5
84	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5
85	3	5	3	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5
86	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5
87	3	3	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5
88	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5
89	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5
90	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5
91	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5
92	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5
93	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5
94	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5
95	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

UMUR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
=26-31 Tahun	38	40.0	40.0	40.0
=32-37 Tahun	38	40.0	40.0	80.0
Valid =38-43 Tahun	10	10.5	10.5	90.5
=44-50 Tahun	9	9.5	9.5	100.0
Total	95	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
=LAKI-LAKI	46	48.4	48.4	48.4
Valid =PEREMPUAN	49	51.6	51.6	100.0
Total	95	100.0	100.0	

TINGKAT PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
=DIII	48	50.5	50.5	50.5
Valid =SI	22	23.2	23.2	73.7
=SII	25	26.3	26.3	100.0
Total	95	100.0	100.0	

PENGHASILAN PERBULAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
=Rp. < 2.500.000	17	17.9	17.9	17.9
= Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	22	23.2	23.2	41.1
Valid = Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	37	38.9	38.9	80.0
= > Rp. 5.500.000	19	20.0	20.0	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Lampiran 3 Frequencies Kinerja Perawat

A1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	24	25.3	25.3	25.3
4.00	21	22.1	22.1	47.4
5.00	50	52.6	52.6	100.0
Total	95	100.0	100.0	

A2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	23	24.2	24.2	24.2
4.00	21	22.1	22.1	46.3
5.00	51	53.7	53.7	100.0
Total	95	100.0	100.0	

A3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	19	20.0	20.0	20.0
4.00	29	30.5	30.5	50.5
5.00	47	49.5	49.5	100.0
Total	95	100.0	100.0	

A4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.1	2.1	2.1
3.00	21	22.1	22.1	24.2
4.00	27	28.4	28.4	52.6
5.00	45	47.4	47.4	100.0
Total	95	100.0	100.0	

A5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.2	3.2	3.2
3.00	14	14.7	14.7	17.9
4.00	28	29.5	29.5	47.4
5.00	50	52.6	52.6	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequencies Dukungan Sosial

B1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	3.2	3.2	3.2
=KS	19	20.0	20.0	23.2
=S	18	18.9	18.9	42.1
=SS	55	57.9	57.9	100.0
Total	95	100.0	100.0	

B2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid =TS	6	6.3	6.3	6.3
=KS	32	33.7	33.7	40.0
=S	28	29.5	29.5	69.5
=SS	29	30.5	30.5	100.0
Total	95	100.0	100.0	

B3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid =KS	32	33.7	33.7	33.7
=S	30	31.6	31.6	65.3
=SS	33	34.7	34.7	100.0
Total	95	100.0	100.0	

B4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid =KS	19	20.0	20.0	20.0
=S	32	33.7	33.7	53.7
=SS	44	46.3	46.3	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequencies Beban Kerja

C1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
=KS	37	38.9	38.9	38.9
=S	24	25.3	25.3	64.2
Valid =SS	34	35.8	35.8	100.0
Total	95	100.0	100.0	

C2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
=KS	30	31.6	31.6	31.6
=S	45	47.4	47.4	78.9
Valid =SS	20	21.1	21.1	100.0
Total	95	100.0	100.0	

C3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
=KS	32	33.7	33.7	33.7
=S	35	36.8	36.8	70.5
Valid =SS	28	29.5	29.5	100.0
Total	95	100.0	100.0	

C4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
=KS	36	37.9	37.9	37.9
=S	41	43.2	43.2	81.1
Valid =SS	18	18.9	18.9	100.0
Total	95	100.0	100.0	

C5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
=KS	35	36.8	36.8	36.8
=S	33	34.7	34.7	71.6
Valid =SS	27	28.4	28.4	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequencies Insentif

D1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
=KS	17	17,9	17,9	17,9
=S	26	27.4	27.4	45.2
Valid =SS	52	54.7	54.7	100.0
Total	95	100.0	100.0	

D2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
=KS	13	13.7	13.7	13.7
=S	58	61.1	61.1	74.8
Valid =SS	24	25.3	25.3	100.0
Total	95	100.0	100.0	

D3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
=KS	13	13.7	13.7	13.7
=S	34	35.8	35.8	49.5
Valid =SS	48	50.5	50.5	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Lampiran 7 Validitas & Reliabilitas Kinerja Perawat

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	95	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,751	,750	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,27	,84352	95
A2	4,29	,83633	95
A3	4,29	,78379	95
A4	4,21	,86165	95
A5	4,32	,84126	95

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	17,1158	5,508	,629	,834	,664
A2	17,0947	5,512	,636	,831	,662
A3	17,0947	6,619	,366	,167	,757
A4	17,1789	6,063	,448	,516	,732
A5	17,0737	5,899	,514	,533	,708

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,3895	8,708	2,95100	5

ANOVA with Friedman's Test

		Sum of Squares	df	Mean Square	Friedman's Chi-Square	Sig
Between People		163,718	94	1,742	1,447	,836
	Between Items	,623 ^a	4	,156		
Within People	Residual	162,977	376	,433		
	Total	163,600	380	,431		
Total		327,318	474	,691		

Grand Mean = 4,28

a. Kendall's coefficient of concordance W = ,002.

Lampiran 8 Validitas & Reliabilitas Dukungan Sosial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	95	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,769	,722	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,31	,90228	95
B2	3,84	,93758	95
B3	4,01	,83149	95
B4	4,26	,77474	95

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	24,6105	10,283	,238	,489	,737
B2	25,0842	9,376	,386	,463	,701
B3	24,9158	8,631	,645	,863	,631
B4	24,6632	10,502	,273	,496	,722

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28,9263	12,473	3,53175	4

ANOVA with Friedman's Test

		Sum of Squares	df	Mean Square	Friedman's Chi-Square	Sig
Between People	Between Items	167,498	94	1,782	69,259	,000
	Residual	38,986 ^a	6	6,498		
Within People	Total	281,871	564	,500		
	Total	320,857	570	,563		
Total		488,355	664	,735		

Grand Mean = 4,27

a. Kendall's coefficient of concordance W = ,080.

Lampiran 9 Validitas & Reliabilitas Beban Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	95	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,646	,875	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,97	,86851	95
C2	3,89	,72161	95
C3	3,96	,79781	95
C4	3,81	,73361	95
C5	3,92	,80772	95

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	15,5789	6,502	,700	,501	,852
C2	15,6526	7,123	,704	,547	,850
C3	15,5895	6,436	,811	,942	,823
C4	15,7368	7,664	,530	,422	,887
C5	15,6316	6,448	,794	,939	,827

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,5474	10,357	3,21819	5

ANOVA with Friedman's Test

	Sum of Squares	df	Mean Square	Friedman's Chi-Square	Sig
Between People	194,707	94	2,071	5,821	,213
Between Items	1,507 ^a	4	,377		
Within People	96,893	376	,258		
Residual	98,400	380	,259		
Total	293,107	474	,618		

Grand Mean = 3,91

a. Kendall's coefficient of concordance W = ,005.

Lampiran 10 Validitas & Reliabilitas Inentif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	95	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,705	,482	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	4,37	,77257	95
D2	4,12	,61650	95
D3	4,37	,71537	95

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	8,4842	,912	,505	,364	,044
D2	8,7368	1,770	,702	,009	,748
D3	8,4842	1,061	,580	,359	,158

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12,8526	2,255	1,50155	3

ANOVA with Friedman's Test

		Sum of Squares	df	Mean Square	Friedman's Chi-Square	Sig
Between People	Between Items	70,646	94	,752	10,473	,005
	Residual	4,042 ^a	2	2,021		
Within People	Total	69,291	188	,369		
	Total	73,333	190	,386		
Total		143,979	284	,507		

Grand Mean = 4,28

a. Kendall's coefficient of concordance W = ,028.

Lampiran 11 Regresion Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif, Beban Kerja, Dukungan Sosial ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,916 ^a	,838	,821	,31730

a. Predictors: (Constant), Insentif, Beban Kerja, Dukungan Sosial

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,021	,387		,055	,956
	Dukungan Sosial (X1)	,625	,094	,598	6,677	,000
	Beban Kerja(X2)	,523	,090	,517	5,834	,000
	Insentif (X3)	,314	,085	,152	3,688	,076

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,616	3	4,872	2,706	.000 ^b
	Residual	2,819	94	,101		
	Total	17,435	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Dukungan Sosial	Beban Kerja
1	1	3.982	1.000	.00	.00	.00
	2	.010	20.276	.49	.00	.00
	3	.005	28.202	.47	.07	.54
	4	.004	33.574	.05	.93	.46

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions
		Insentif
1	1	.00
	2	.51
	3	.42
	4	.07

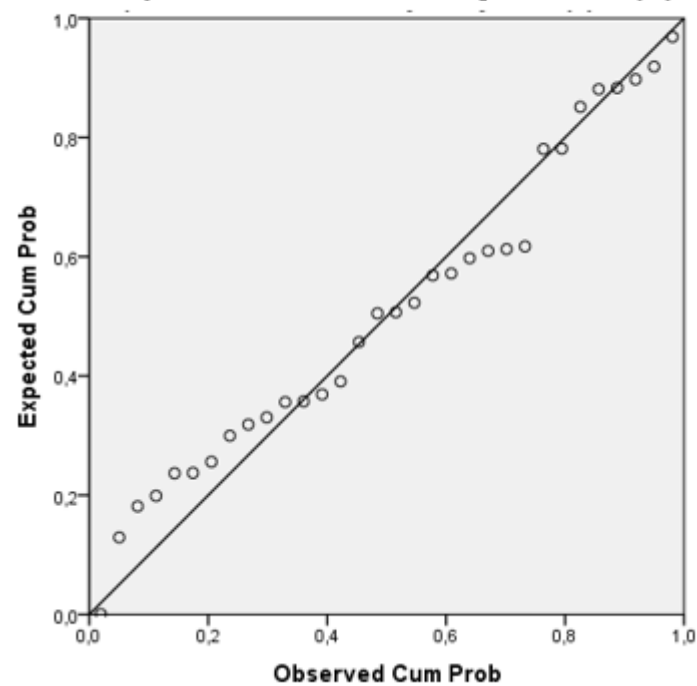
a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Residuals Statistics^a

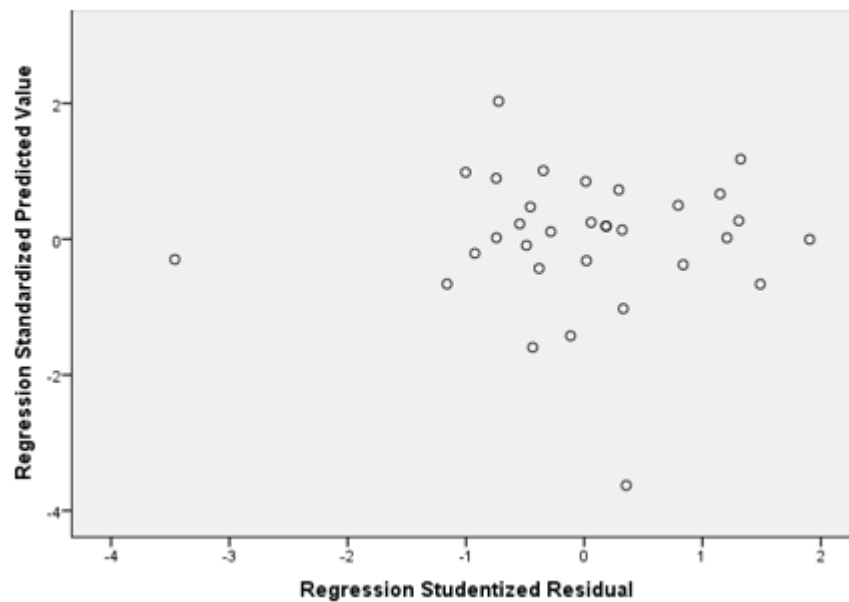
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.2958	22.8092	21.1895	.96513	95
Std. Predicted Value	-2.998	1.678	.000	1.000	95
Standard Error of Predicted Value	.287	1.016	.530	.167	95
Adjusted Predicted Value	18.3312	22.9550	21.2026	.95847	95
Residual	-7.37719	5.52131	.00000	2.66385	95
Std. Residual	-2.725	2.039	.000	.984	95
Stud. Residual	-2.844	2.108	-.002	1.005	95
Deleted Residual	-8.03596	5.90215	-.01313	2.78290	95
Stud. Deleted Residual	-2.963	2.150	-.004	1.014	95
Mahal. Distance	.068	12.238	2.968	2.498	95
Cook's Distance	.000	.181	.011	.022	95
Centered Leverage Value	.001	.130	.032	.027	95

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable : Kinerja Perawat (Y)



Scatterplot
Dependent Variable : Kinerja Perawat (Y)



Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1						DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988	51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329	52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581	58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203

40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319	93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan				DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%		99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314	51	2,676	2,310	2,008	1,675
2	9,925	6,205	4,303	2,920	52	2,674	2,308	2,007	1,675
3	5,841	4,177	3,182	2,353	53	2,672	2,307	2,006	1,674
4	4,604	3,495	2,776	2,132	54	2,670	2,306	2,005	1,674
5	4,032	3,163	2,571	2,015	55	2,668	2,304	2,004	1,673
6	3,707	2,969	2,447	1,943	56	2,667	2,303	2,003	1,673
7	3,499	2,841	2,365	1,895	57	2,665	2,302	2,002	1,672
8	3,355	2,752	2,306	1,860	58	2,663	2,301	2,002	1,672
9	3,250	2,685	2,262	1,833	59	2,662	2,300	2,001	1,671
10	3,169	2,634	2,228	1,812	60	2,660	2,299	2,000	1,671
11	3,106	2,593	2,201	1,796	61	2,659	2,298	2,000	1,670
12	3,055	2,560	2,179	1,782	62	2,657	2,297	1,999	1,670
13	3,012	2,533	2,160	1,771	63	2,656	2,296	1,998	1,669
14	2,977	2,510	2,145	1,761	64	2,655	2,295	1,998	1,669
15	2,947	2,490	2,131	1,753	65	2,654	2,295	1,997	1,669
16	2,921	2,473	2,120	1,746	66	2,652	2,294	1,997	1,668
17	2,898	2,458	2,110	1,740	67	2,651	2,293	1,996	1,668
18	2,878	2,445	2,101	1,734	68	2,650	2,292	1,995	1,668
19	2,861	2,433	2,093	1,729	69	2,649	2,291	1,995	1,667
20	2,845	2,423	2,086	1,725	70	2,648	2,291	1,994	1,667
21	2,831	2,414	2,080	1,721	71	2,647	2,290	1,994	1,667
22	2,819	2,405	2,074	1,717	72	2,646	2,289	1,993	1,666
23	2,807	2,398	2,069	1,714	73	2,645	2,289	1,993	1,666
24	2,797	2,391	2,064	1,711	74	2,644	2,288	1,993	1,666
25	2,787	2,385	2,060	1,708	75	2,643	2,287	1,992	1,665
26	2,779	2,379	2,056	1,706	76	2,642	2,287	1,992	1,665
27	2,771	2,373	2,052	1,703	77	2,641	2,286	1,991	1,665
28	2,763	2,368	2,048	1,701	78	2,640	2,285	1,991	1,665
29	2,756	2,364	2,045	1,699	79	2,639	2,285	1,990	1,664
30	2,750	2,360	2,042	1,697	80	2,639	2,284	1,990	1,664
31	2,744	2,356	2,040	1,696	81	2,638	2,284	1,990	1,664
32	2,738	2,352	2,037	1,694	82	2,637	2,283	1,989	1,664
33	2,733	2,348	2,035	1,692	83	2,636	2,283	1,989	1,663
34	2,728	2,345	2,032	1,691	84	2,636	2,282	1,989	1,663
35	2,724	2,342	2,030	1,690	85	2,635	2,282	1,988	1,663
36	2,719	2,339	2,028	1,688	86	2,634	2,281	1,988	1,663
37	2,715	2,336	2,026	1,687	87	2,634	2,281	1,988	1,663
38	2,712	2,334	2,024	1,686	88	2,633	2,280	1,987	1,662
39	2,708	2,331	2,023	1,685	89	2,632	2,280	1,987	1,662
40	2,704	2,329	2,021	1,684	90	2,632	2,280	1,987	1,662
41	2,701	2,327	2,020	1,683	91	2,631	2,279	1,986	1,662
42	2,698	2,325	2,018	1,682	92	2,630	2,279	1,986	1,662

43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660