

PENGARUH MANAJEMEN WAKTU DAN KOMPENSASI TERHADAP ASUHAN KEPERAWATAN MELALUI MOTIVASI KERJA PERAWAT DIRUANG PERAWATAN RSUD DAYA KOTA MAKASSAR

Arief Munandar, Rasyidin, Baharuddin

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI AMKOP Makassar

Email : ariefmunandar468@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan diruang perawatan RSUD Daya kota makassar. Sampel yang digunakan total sampling, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Semua sampel berjumlah 84 responden diruang perawatan RSUD Daya kota Makassar. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan angket / kusioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linear berganda, uji T dengan nilai signifikansi $\alpha < 0,05$, Uji F serta uji keofesien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Manajemen waktu dan kompensasi terhadap asuhan keperawatan melalui motivasi perawat diruang perawatan RSUD Daya kota makassar

Kata Kunci: Manajemen waktu, Kompensasi, Motivasi dan Asuhan Keperawatan.

PENDAHULUAN

Sistem kesehatan nasional menyebutkan bahwa salah bentuk dari strata pelayanan kesehatan adalah rumah sakit. Rumah sakit merupakan jalur rujukan medis, rujukan upaya kesehatan dan merupakan hirarki tertinggi dari upaya penyembuhan dan pemulihan penderita. Rumah sakit itu sendiri merupakan institusi yang kompleks dan dinamis, padat karya, modal serta dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal yang selalu berubah (Depkes RI, 2012).

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 H ayat 1 adalah setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan. Sehingga diharapkan masyarakat Indonesia mampu menghadapi perubahan era globalisasi yang semakin pesat tanpa menghilangkan budaya yang sudah ada selama ini. Kualitas Sumber daya manusia Indonesia yang dibutuhkan pada masa kini dan yang akan datang adalah manusia yang bisa bersaing dengan bangsa lain di dunia. Dan sumber daya manusia yang dibutuhkan tidak bisa tercetak begitu saja tanpa kesehatan yang berkualitas pula.

Rumah sakit sebagai salah satu institusi atau organisasi pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam menciptakan sumber daya manusia berkualitas sebagai upaya mempercepat peningkatan derajat

kesehatan secara menyeluruh, merata, terjangkau dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat. Peran strategis ini diperoleh melalui rumah sakit yang memiliki fasilitas pelayanan kesehatan yang padat teknologi, padat modal, karya dan pakar. Rumah sakit melakukan pekerjaan yang bersentuhan langsung dengan publik atau melakukan pelayanan publik dalam bentuk jasa pelayanan kesehatan masyarakat. Untuk mencapai sasaran yang diinginkan manajemen rumah sakit perlu ditunjang oleh sumber daya manusia khususnya perawat (Siregar, 2011). Di dalam perkembangan teknologi yang ketat dan persaingan yang semakin ketat, maka rumah sakit dituntut untuk terus melakukan peningkatan kualitas pelayanannya. menurut depkes RI (dalam Tiarah, 2013).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh lin Inayah dkk. tahun 2011 tentang Motivasi Kerja meningkatkan Manajemen Waktu di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit daerah Bogor menunjukkan hasil yang baik. Sebagian besar motivasi kerja perawat tinggi (55,1%), kebutuhan berprestasi tinggi (51,4%), kebutuhan mempengaruhi tinggi (69,6%), dan kebutuhan afiliasi tinggi (67,4%). Perawat memiliki manajemen waktu baik (55,8%), dengan perencanaan yang baik (53,6%), pengorganisasian baik (51,8%), pelaksanaan baik (50%), dan evaluasi baik (56,5%). Hasil penelitian univariat independen dan dependen yang baik mendukung hasil bivariat penelitian.

Upaya peningkatan motivasi kerja perawat menuntut peran manajemen dalam melakukan pendekatan kepemimpinan yang efisien. Dengan kemampuan yang dimilikinya pemimpin dapat mempengaruhi karyawan sehingga termotivasi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan. Upaya mencapai tujuan organisasi, pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan (Rivai, 2012).

Pemberian kompensasi yang tepat waktu dapat mencegah karyawan keluar meninggalkan suatu instansi. Kompensasi yang layak dan seimbang dengan jasa yang dikorbankan para pegawai. Sedangkan kompensasi yang tepat waktu adalah kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang tepat waktu, diharapkan bisa meningkatkan kedisiplinan karyawan atau pegawai. Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam MSDM. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Seorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai (Alexander, 2015).

Standar asuhan keperawatan adalah uraian pernyataan tingkat kinerja yang diinginkan sehingga kualitas struktur, proses dan hasil dapat dinilai. Standar asuhan keperawatan berarti pernyataan kualitas yang diinginkan dan dapat dinilai pemberian asuhan keperawatan terhadap pasien atau klien. Hubungan antara kualitas dan standar menjadi dua hal yang saling terkait erat, karena melalui standar dapat dikuantifikasikan sebagai bukti pelayanan meningkat dan memburuk.

Fenomena yang berkembang saat ini, tidak sedikit perawat yang melaksanakan pekerjaannya tidak sesuai dengan standar asuhan keperawatan sehingga menimbulkan ketidakpuasan pasien (Nursalam, 2014). Hal ini juga dijumpai di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur khususnya perawat rawat inap. Terkait dengan kinerja perawat di RSUD I Lagaligo berdasarkan hasil

evaluasi kinerja perawat yang dilakukan bidang keperawatan RSUD I Lagaligo yang berdasarkan Standar Asuhan Keperawatan (SAK), survey kepuasan pasien dan penilaian kinerja perawat ditemukan adanya penurunan dibandingkan dengan semester sebelumnya.

Berdasarkan hasil studi yang dilakukan pada tanggal 20 agustus 2015 RSUD Pasaman Barat perawat dalam melaksanakan dokumnetasi asuhan keperawatan sudah dilakukan namun belum lengkap.dari 10 status yang diambil secara acak dirungan kelas I & II hanya 60 % yang lengkap pengkajiannya, 60 % lengkap diagnosanya, 50% lengkap intervensi,50% lengkap implementasi dan 50% lengkap evaluasinya.

Sedangkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa orang Perawat di RSUD Daya Kota Makassar, bahwa belum maksimal dalam mengelompokan tugas–tugas prioritas,tidak tuntasnya dalam pemberian asuhan Keperawatan, Pemberian Upah/gaji belum dapat memenuhi kebutuhan, motivasi perawat masih perlu diperbaiki karena ada perawat yang masih tepat waktu datang, dan kadang terlambat gaji terbayarkan bagi tenaga tenaga honorer.

TINJAUAN PUSTAKA

Asuhan Keperawatan

Asuhan keperawatan adalah hal yang paling terpenting bagi seorang perawat.kemampuan pemberian pelayanan yang baik tentang komunikasi tentang perawatan pasien tergantung seberapa baik kualitas informasi serta dokumentasi yang disediakan untuk dimanfaatkan oleh semua oleh semua profesional kesehatan antar bidang pelayanan kesehatan, Hayrinena (2010).

Standar pelayanan keperawatan adalah pernyataan deskriptif mengenai kualitas pelayanan yang diinginkan untuk menilai pelayanan keperawatan yang telah diberikan pada pasien. Tujuan standar keperawatan adalah meningkatkan kualitas asuhan keperawatan, mengurangi biaya asuhan keperawatan dan melindungi perawat dari kelalaian dalam melaksanakan tugas serta melindungi pasien dari tindakan yang tidak terapeutik. Dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan kepada klien digunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Standar praktek keperawatan telah dijabarkan oleh PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) (2000), yang mengacu pada tahapan proses keperawatan yang meliputi Pengkajian, Diagnosa Keperawatan, Intervensi, Implementasi dan Evaluasi.

1) Pengkajian keperawatan

Tahapan pengumpulan data tentang status kesehatan pasien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat, dan berkesinambungan. Data dapat diperoleh dari anamnesa, observasi, dan pemeriksaan penunjang dan kemudian didokumentasikan.

2) Diagnosis Keperawatan

Diagnosa keperawatan adalah penilaian klinis mengenai pengalaman/respon individu, keluarga, atau komunitas terhadap masalah kesehatan yang aktual atau potensial.diagnosa keperawatan memberi dasar pemilihan intervensi keperawatan untuk mencapai hasil akhir sehingga perawat menjadi akuntabel (Nanda, 2012)..

3) Perencanaan Keperawatan

Menurut Asmadi (2008), tahap perencanaan memiliki tujuan penting, diantaranya sebagai alat komunikasi perawat dan tim kesehatan lainnya, meningkatkan kesinambungan asuhan keperawatan bagi klien, serta mengkodumentasikan proses dan kriteria hasil asuhan keperawatan yang ingin dicapai.

4) Implementasi Keperawatan

Implementasi adalah tahap ketika perawat mengaplikasikan asuhan keperawatan kedalam bentuk intervensi guna membantu klien mencapai tujuan yang ditetapkan. kemampuan yang harus dimiliki perawat pada tahap implementasi adalah kemampuan komunikasi efektif, kemampuan menciptakan hubungan saling percaya, kemampuan melakukan observasi sistematis, kemampuan memberikan pendidikan kesehatan, kemampuan advokasi, dan kemampuan evaluasi (Asmadi 2008).

5) Evaluasi

Evaluasi evaluasi formatif berfokus pada aktivitas proses keperawatan dan hasil tindakan keperawatan. evaluasi formatif dilakukan segera setelah perawat mengimplementasikan rencana keperawatan guna menilai keefektifan tindakan keperawatan yang telah dilaksanakan. biasa dikenali dengan istilah SOAP yakni Subjektif, objektif, analisis data, dan perencanaan (Asmadi, 2008).

Manajemen Waktu

Kebiasaan lain adalah melakukan sesuatu yang dapat dan seharusnya dikerjakan orang lain. Seseorang seringkali merasa lebih ahli atau lebih cepat mengerjakan sesuatu pekerjaan dibandingkan dengan orang lain. Seseorang tidak percaya akan kemampuan atau kinerja orang lain, sehingga pendelegasian tugas kurang. Oleh karena itu, waktu yang digunakan terbuang hanya gara-gara kekhawatiran yang sebenarnya tidak perlu dilakukan.

Manajemen waktu adalah suatu kemampuan untuk mengalokasikan waktu dan sumber-sumber untuk mencapai tujuan (De Janasz dkk, 2014). Keterampilan dalam mengelola waktu adalah bagaimana kita meluangkan waktu untuk memprioritaskan dan mencapai beberapa tujuan kehidupan serta menghasilkan kesejahteraan. Manajemen waktu merupakan keterampilan personal dan manajerial. Hal ini merupakan proses untuk menyusun dan mencapai tujuan, memperkirakan waktu dan sumber-sumber waktu yang dibutuhkan untuk mencapai masing-masing tujuan dan mendisiplinkan diri sendiri memfokuskan pada tujuan. Seorang manajer yang efektif dapat mengelola waktu sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu, manajemen waktu dapat mengurangi tingkat stress (De Janasz, 2014).

2.1.2 Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai suatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Namun sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Umar, 2013).

1. Kompensasi Finansial

Pengertian dari kompensasi finansial adalah suatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.

2. Kompensasi Non Finansial

Pengertian dari kompensasi non finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses psikologis yang timbul dan mengarahkan individu pada perilaku guna mencapai tujuan tertentu. Proses psikologis tersebut merupakan proses yang memunculkan, mengarahkan, dan mempertahankan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan tertentu (Marquis & Houston, 2008).

Motivasi merupakan energi yang mendorong seseorang untuk bangkit menjalankan tugas pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan motivasi kerja adalah kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, menggerakkan, dan memelihara perilaku seseorang untuk melaksanakan pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Suyanto, 2009).

1. Motivasi Internal (Intrinsik)

Berbagai kebutuhan keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi seseorang menyusun motivasi internal orang tersebut. Kekuatan ini mempengaruhi pribadi nya dengan menentukan berbagai pandangan, yang menurut giliran untuk memimpin tingkah laku dalam situasi yang khusus. Beberapa faktor yang berkaitan dengan motivasi internal menurut Hicks & Gullet (2012) yaitu:

2. Motivasi eksternal (ekstrinsik)

Teori motivasi eksternal meliputi kekuatan yang ada di luar diri individu seperti halnya faktor pengendalian oleh manager juga meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti komitmen pemimpin, gaji/upah, keadaan kerja, kebijaksanaan dan pekerjaan yang mengandung penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab (Hicks & Gullet, 2012).

METODE PENELITIAN

Desain dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan Survey dan desain penelitian Cross Sectional Study (potong lintang) yang mempelajari suatu dinamika korelasi pengaruh dan antara faktor-faktor resiko dengan efek, dengan suatu pendekatan, observasi ataupun dengan pengumpulan data pada suatu saat tertentu.

Penelitian mengenai pengaruh manajemen waktu dan kompensasi terhadap asuhan keperawatan melalui motivasi perawat di ruangan perawatan RSUD Daya Kota Makassar 2018.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di RSUD Daya Kota Makassar, Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih selama 2 bulan, dimulai dari 14 Agustus - 14 September 2018.

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian

Uji Hipotesis Analisis Regresi Model

Analisis regresi model 1 (satu) digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel mediasi (*intervening*). Pada analisis regresi persamaan strukturalnya adalah : $Askep = b_1 \text{ Manajemen Waktu} + b_2 \text{ Kompensasi} + b_3 \text{ Motivasi} + e_1$

Uji signifikansi parameter secara simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji signifikansi Parameter simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518,733	3	172,911	34,391	,000 ^b
	Residual	402,220	80	5,028		
	Total	920,952	83			

a. Dependent Variable: Askep

b. Predictors: (Constant), Motivasi, M.Waktu, Kompensasi

Dari tabel 4.9 diperoleh nilai F hitung sebesar 34,391, Rumus $(k; n - k)$. Ket: k = Jumlah Variabel Bebas, n = Jumlah Responden. $(3, 84; 3) = (3; 81)$. Dengan demikian F hitung > F tabel yaitu $34,391 > 2,73$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, Maka model dikatakan, bahwa Manajemen Waktu (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (Y1) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Asuhan Keperawatan.

A. Pengujian Hipotesis 1 dan 2

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) untuk pengujian hipotesis 1 dan 2 disajikan pada tabel 4.10 berikut.

Hasil Uji Pengaruh Manajemen Waktu dan Kompensasi terhadap Motivasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,680	2,609		1,794	,077
M. Waktu	,226	,108	,212	2,082	,040
Kompensasi	,675	,139	,494	4,861	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Hasil perhitungan pada tabel 4.10 berikut diperoleh persamaan pertama dari analisis jalur sebagai berikut:

$$Y_1 = 4,680 + 0,226X_1 + 0,675X_2$$

1. Konstanta sebesar 4,680 yang bermakna apabila rasio Manajemen waktu (X1) & Kompensasi (X2) maka kapitasi sebesar 4,680.
2. Nilai Manajemen Waktu (X1) sebesar 0,226 memberi makna bahwa apabila manajemen waktu bertambah 1 poin, maka kapitasi akan meningkat sebesar 0,226.
3. Nilai Kompensasi (X2) sebesar 0,675 memberi makna bahwa apabila manajemen waktu bertambah 1 poin, maka kapitasi akan meningkat sebesar 0,675.

Adapun pengujian hipotesis untuk persamaan jalur pertama (I) yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama

Untuk kriteria pengambilan keputusan adalah hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebaliknya hipotesis ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Penentuan t_{tabel} dengan menggunakan derajat kebebasan $n = 84$, didapat $t_{tabel} = 1,667$. pada variabel Manajemen Waktu (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,082 dengan signifikansi sebesar 0,040. Olehnya itu, variabel Manajemen (X1) besarnya $t_{hitung} 2,082 > t_{tabel} 1,667$ dengan signifikansi 0,040, yang berarti Manajemen Waktu berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Motivasi Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar. Maka Hipotesis pertama (H_1) diterima.

2. Pengujian hipotesis kedua

Untuk kriteria pengambilan keputusan adalah hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebaliknya hipotesis ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Penentuan t_{tabel} dengan menggunakan derajat kebebasan $n = 84$, didapat $t_{tabel} = 1,667$. pada variabel, pada variabel Kompensasi (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,861 dengan signifikansi sebesar 0,000. Olehnya itu, Kompensasi (X2) besarnya $t_{hitung} 4,861 > t_{tabel} 1,667$ dengan signifikansi 0,000, yang berarti Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Motivasi Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar. Maka Hipotesis pertama (H_1) diterima..

B. Pengujian Hipotesis 3, 4, dan 5

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) untuk pengujian hipotesis 3, 4 dan 5 disajikan pada tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11

Hasil Uji Pengaruh Manajemen Waktu, Kompensasi & Motivasi terhadap Asuhan Keperawatan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,369	1,902		,720	,474
M.Waktu	,208	,080	,234	2,613	,011
Kompensasi	,348	,113	,306	3,086	,003
Motivasi	,298	,079	,357	3,746	,000

a. Dependent Variable: Askep

Hasil perhitungan pada tabel 4.11 berikut diperoleh persamaan pertama dari analisis jalur sebagai berikut:

$$Y_2 = 1,369 + 0,208X_1 + 0,348X_2 + 0,298Y_1$$

1. Konstanta sebesar **1,369** yang bermakna bahwa jika Manajemen Waktu, Kompensasi dan Motivasi bernilai konstan maka Asuhan keperawatan di RSUD Daya Kota Makassar dapat meningkat sebesar **1,369** poin.
2. Variabel Manajemen Waktu (X1) memiliki koefisien arah Positif sebesar **0,208**, berarti apabila Manajemen Waktu (X1) Meningkatkan 1 poin maka Asuhan keperawatan di RSUD Daya Kota Makassar dapat meningkat sebesar **0,208**.
3. Variabel Kompensasi (X2) memiliki koefisien arah Positif sebesar **0,348**, berarti apabila Kompensasi (X2) Meningkatkan 1 poin maka Asuhan keperawatan di RSUD Daya Kota Makassar dapat meningkat sebesar **0,348**.
4. Variabel Motivasi (Y1) memiliki koefisien arah Positif sebesar **0,298**, berarti apabila Motivasi (Y1) Meningkatkan 1 poin maka Asuhan keperawatan di RSUD Daya Kota Makassar dapat meningkat sebesar **0,298**.

Adapun pengujian hipotesis untuk persamaan jalur kedua (II) yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis ketiga

Untuk kriteria pengambilan keputusan adalah hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebaliknya hipotesis ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Penentuan t_{tabel} dengan menggunakan derajat kebebasan $n = 84$, didapat $t_{tabel} = 1,667$ pada variabel Motivasi (Y1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,746 dengan signifikansi sebesar 0,000. Olehnya itu, variabel Motivasi besarnya $t_{hitung} 3,746 > t_{tabel} 1,667$ dengan signifikansi 0,000, yang berarti Motivasi (Y1) berpengaruh Positif dan signifikan secara langsung terhadap Asuhan Keperawatan di RSUD Daya kota Makassar. Maka Hipotesis ketiga (H_3) diterima.

2. Pengujian hipotesis keempat

Untuk kriteria pengambilan keputusan adalah hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebaliknya hipotesis ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Penentuan t_{tabel} dengan menggunakan derajat kebebasan $n = 84$, didapat $t_{tabel} = 1,667$ pada variabel Manajemen Waktu (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,613 dengan signifikansi sebesar 0,011. Olehnya itu, variabel Manajemen Waktu (X1) besarnya $t_{hitung} 2,613 > t_{tabel} 1,667$ dengan signifikansi 0,011, yang berarti Manajemen Waktu berpengaruh Positif dan signifikan secara langsung terhadap Asuhan Keperawatan di RSUD Daya kota Makassar. Maka Hipotesis keempat (H_4) diterima.

3. Pengujian hipotesis kelima

Untuk kriteria pengambilan keputusan adalah hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebaliknya hipotesis ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Penentuan t_{tabel} dengan menggunakan derajat kebebasan $n = 84$, didapat $t_{tabel} = 1,667$ pada variabel Kompensasi (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,086 dengan signifikansi sebesar 0,003. Olehnya itu, variabel Kompensasi (X2) besarnya $t_{hitung} 3,086 > t_{tabel} 1,667$ dengan signifikansi 0,003, yang berarti Kompensasi berpengaruh Positif dan signifikan secara langsung terhadap Asuhan Keperawatan di RSUD Daya kota Makassar. Maka Hipotesis kelima (H_5) diterima.

C. Pengujian Hipotesis 6 dan 7 dengan Sobel Test

Pengujian hipotesis terhadap pengaruh tidak langsung antar variabel exogen dan endogen melalui variabel intervening, maka dapat dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel test.

1. Pengujian hipotesis keenam

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y2 sebesar 0,234, sedangkan pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y2 melalui Y1 adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y1 dengan Nilai Beta Y1 terhadap Y2 yaitu $0,212 \times 0,357 = 0,076$, maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y2 adalah Pengaruh Langsung ditambah pengaruh tidak langsung $0,234 + 0,076 = 0,310$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,234 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,310 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih Besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Y1 berpengaruh signifikan terhadap Y2

2. Pengujian hipotesis ketujuh

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y2 sebesar 0,306, sedangkan pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y2 melalui Y1 adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Y1 dengan Nilai Beta Y1 terhadap Y2 yaitu $0,494 \times 0,357 = 0,176$, maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y2 adalah Pengaruh Langsung ditambah pengaruh tidak langsung $0,306 + 0,176 = 0,482$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,306 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,482 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih Besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Y1 berpengaruh signifikan terhadap Y2.

PEMBAHASAN

Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Motivasi Perawat Di Ruang Perawatan RSUD Daya Kota Makassar.

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan hasil analisis yang diperoleh variabel Manajemen Waktu (X1) besarnya $t_{hitung} 2,082 > t_{tabel} 1,667$ dengan signifikansi 0,040, yang berarti Manajemen Waktu berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Motivasi Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar, dengan jawaban Variabel Manajemen waktu terhadap Motivasi yang memiliki jawaban responden paling tinggi indikator X1.3 sebesar 0,877 dan Nilai paling rendah indikator X1.4 sebesar 0,798.

Sejalan dengan penelitian Nuning Gustian, dkk (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan, Manajemen Waktu dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen waktu, kompensasi berpengaruh positif & signifikan terhadap motivasi kerja perawat. ada sekitar 90,6 % pengaruh gaya kepemimpinan, manajemen waktu dan kompensasi terhadap motivasi kerja perawat.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Perawat Di Ruang Perawatan RSUD Daya Kota Makassar.

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan hasil analisis yang diperoleh variabel Kompensasi (X2) besarnya $t_{hitung} 4,861 < t_{tabel} 1,667$ dengan signifikansi 0,000, yang berarti Manajemen Waktu tidak berpengaruh dan signifikan secara langsung terhadap Motivasi Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar.

Sejalan dengan penelitian Chyntia kalalo (2014). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat melalui motivasi diruang rawat inap Rumah Sakit Umum Barthesa Tomohon. Menyimpulkan bahwa ada hubungan signifikan antara kompensasi dengan motivasi Perawat Rumah Sakit Umum Barthesa Tomohon.

Pengaruh Motivasi Perawat Terhadap Asuhan Keperawatan Di Ruang Perawatan RSUD Daya Kota Makassar.

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan hasil analisis yang diperoleh variabel Motivasi besarnya $t_{hitung} 3,746 > t_{tabel} 1,667$ dengan signifikansi 0,000, yang berarti Motivasi (Y1) berpengaruh Positif dan signifikan secara langsung terhadap Asuhan Keperawatan di RSUD Daya Kota Makassar.

Sejalan dengan penelitian Hendi ,dkk (2016) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat Pada Dokumentasi Asuhan Keperawatan Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum RSU Wisat UIT Makassar” Hasil penelitian berdasarkan uji persial membuktikan bahwa (1). Variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat pada Dokumentasi Asuhan Keperawatan dengan nilai signifikansi = 0,000n yang berarti bahwa hipotesis alternative e diterima yang meyakini ada pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Perawat Pada Dokumentasi Asuhan Keperawatan Dengan nilai signifikansi = 0,001 yang berarti hipotesis alternative diterima yang meyakini ada pengaruh Motivasi dengan kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSU Wisata UIT Makassar (3). Berdasarkan uji Simultan bahwa Kompetensi memiliki Pengaruh yang paling tinggi dengan signifikansi 0,000.

Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Asuhan Keperawatan Di Ruang Perawatan RSUD Daya Kota Makassar.

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan hasil analisis yang diperoleh variabel Manajemen Waktu (X1) besarnya $t_{hitung} 2,613 > t_{tabel} 1,667$ dengan signifikansi 0,011, yang berarti Manajemen Waktu berpengaruh Positif dan signifikan secara langsung terhadap Asuhan Keperawatan di RSUD Daya kota Makassar.

Sejalan dengan penelitian Inayah (2013) Pengaruh manajemen waktu, motivasi terhadap prestasi perawat RS “ B “ menunjukkan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi berprestasi perawat pelaksana adalah manajemen waktu perawat.

Sejalan dengan penelitian Chyntia kalalo (2014) Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat melalui motivasi diruang rawat inap Rumah Sakit Umum Barthesa Tomohon Menyimpulkan bahwa ada hubungan signifikan antara kompensasi dengan motivasi Perawat Rumah Sakit Umum Barthesa Tomohon.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Asuhan Keperawatan Di Ruang Perawatan RSUD Daya Kota Makassar.

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan hasil analisis yang diperoleh variabel Kompensasi (X2) besarnya $t_{hitung} 3,086 > t_{tabel} 1,667$ dengan signifikansi 0,003, yang berarti Kompensasi berpengaruh Positif dan signifikan secara langsung terhadap Asuhan Keperawatan di RSUD Daya kota Makassar.

Sejalan dengan penelitian Syahrul, Dhayal, Prima (2015) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang). Dalam risetnya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja perawat. Kompensasi dan kinerja perawat berhubungan positif yang artinya semakin tinggi kompensasi yang dirasakan perawat maka semakin tinggi pula kinerja perawat. Kompensasi yang diberikan pada perawat meliputi kompensasi financial dan kompensasi non financial.

Pengaruh Manajemen waktu Terhadap Asuhan Keperawatan Melalui Motivasi Perawat Di Ruang Perawatan RSUD Daya Kota Makassar.

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y2 sebesar 0,234, sedangkan pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y2 melalui Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y dengan Nilai Beta Y terhadap Y2 yaitu $0,212 \times 0,357 = 0,076$, maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y2 adalah Pengaruh Langsung ditambah pengaruh tidak langsung $0,234 + 0,076 = 0,310$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,234 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,310 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih Besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Y1 berpengaruh signifikan terhadap Y2. Sehingga keberadaan variabel motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh Manajemen Waktu terhadap Asuhan keperawatan di Rumah Sakit Daya Kota Makassar.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Asuhan Keperawatan Melalui Motivasi Perawat Di Ruang Perawatan RSUD Daya Kota Makassar.

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y2 sebesar 0,306 ,sedangkan pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y2 melalui Y1 adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Y1 dengan Nilai Beta Y1 terhadap Y2 yaitu $0,494 \times 0,357 = 0,176$, maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y2 adalah Pengaruh Langsung ditambah pengaruh tidak langsung $0,306 + 0,176 = 0,482$ Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,306 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,176 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih Besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Y1 berpengaruh signifikan terhadap Y2. Sehingga keberadaan variabel motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh Kompensasi terhadap Asuhan keperawatan di Rumah Sakit Daya Kota Makassar..

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Perawat. Artinya, semakin tinggi Manajemen waktu, maka motivasi kerja Perawat diruangan perawatan RSUD Daya Kota Makassar akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah Manajemen waktu, maka motivasi kerja Perawat diruangan perawatan RSUD Daya Kota Makassar akan semakin rendah.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Motivasi Kerja perawat. Artinya, semakin tinggi kompensasi, maka motivasi kerja Perawat diruangan perawatan RSUD Daya Kota Makassar akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah kompensasi, maka motivasi kerja Perawat diruangan perawatan RSUD Daya Kota Makassar akan semakin rendah.
3. Motivasi Kerja perawat berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Asuhan Keperawatan. Artinya, Semakin tinggi Motivasi Kerja perawat, maka Asuhan Keperawatan diruangan perawatan RSUD Daya Kota Makassar akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah Motivasi, Maka Asuhan Keperawatan diruangan perawatan RSUD Daya Kota Makassar akan semakin rendah.
4. Manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Asuhan Keperawatan. Artinya, Semakin tinggi Manajemen waktu perawat, maka Asuhan Keperawatan diruangan perawatan RSUD Daya Kota Makassar akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah Manajemen waktu, Maka Asuhan Keperawatan diruangan perawatan RSUD Daya Kota Makassar akan semakin rendah.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Asuhan Keperawatan. Artinya, Semakin tinggi Kompensasi yang diterima oleh Perawat, maka Asuhan Keperawatan diruangan perawatan RSUD Daya Kota Makassar akan semakin Baik. Sebaliknya semakin rendah

Kompensasi yang diterima oleh Perawat, Maka Asuhan Keperawatan diruangan perawatan RSUD Daya Kota Makassar akan semakin kurang baik.

6. Manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Asuhan Keperawatan melalui Motivasi Kerja perawat. Artinya, Semakin tinggi Manajemen waktu perawat, maka Asuhan Keperawatan diruangan perawatan RSUD Daya Kota Makassar melalui Motivasi Kerja perawat akan semakin Baik. Sebaliknya semakin rendah Manajemen waktu perawat, maka Asuhan Keperawatan diruangan perawatan RSUD Daya Kota Makassar melalui Motivasi Kerja perawat akan semakin kurang baik.
7. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Asuhan Keperawatan melalui Motivasi Kerja perawat. Artinya, Semakin tinggi Kompensasi yang diterima perawat, maka Asuhan Keperawatan diruangan perawatan RSUD Daya Kota Makassar melalui Motivasi Kerja perawat akan semakin Baik. Sebaliknya semakin rendah Kompensasi yang diterima perawat, maka Asuhan Keperawatan diruangan perawatan RSUD Daya Kota Makassar melalui Motivasi Kerja perawat akan Kurang Baik.

REFERENSI :

- Alexander. (2015). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum & Protokol Secretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Mulawarman. Jurnal Volume 12 No.1 Tahun 2015.
- Ali, Z.2009. Pengantar Keperawatan Keluarga.Jakarta:ECG.
- A.Ira Upusapporiah, dkk (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management, Volume 2 Nomor 1, Oktober 2017*.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rinneka Cipta.
- Asmadi. 2008. *Konsep Dasar Keperawatan* .Jakarta:ECG.
- Asriani, dkk (2016). *Pengaruh penerapan model praktek keperawatan profesional (mpkp) terhadap standar asuhan keperawatan dan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit bhayangkara makassar*. Jurnal mirai management, volume 1 nomor 2, oktober 2016.
- Covey, [Stephen R.](#) 2008. *The 7 Habits of Highly Effective People Personal Workbook*. Covey Leadership Center.
- Covey, Stephen R. 2012. *7 Kebiasaan Manusia Yang Sangat Efektif (The 7 Habits of Highly Effective People)*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- De Janasz, Suzanne C. Dkk. 2013. *Interpersonal Skills In Organizations*. McGraw-Hill education.

- Ferawaty r (2016). *Pengaruh Imbalan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Badan Layanan Umum (BLU) Pada Rumah Sakit Bhayangkara Makassar*. jurnal mirai management, volume 1 nomor 2, Oktober 2016.
- Gibson, James. L., et al. 2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5*. Jakarta. Erlangga.
- Gustian, Nuning dkk. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan, manajemen waktu, dan kompensasi terhadap motivasi kerja perawat di rsud haji provinsi Sulawesi selatan*. Jurnal Mirai Management Volume 2 No. 2 April – Januari 2017
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Personalian Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan , Melayu SP, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Hayrinena, Kristina. 2010. *Evaluation Of Electronic Nursing Documentation-Nursing Process Model and Standardized Terminologies as Keys to Visible and Transparent Nursing*.
- Hendi, sanjaya dkk 2015. *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perawat pada dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap rsu wisata universitas indonesia timur makassar*. jurnal mirai management, volume 1 nomor 2, oktober 2015.
- Hicks, Herbert G. Dan Gullet G Ray. *Organisasi Teori dan Tingkah Laku*. Bumi Aksara. Jakarta. 2010
- Heriati , dkk (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Prima Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng*. Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 2, Oktober 2016.
- Huber, Diane .L (2009). *leadership and nursing management care*. phyladelphia: Saunder elsevier.
- Jumriatunnisah, nur dkk (2016). *Pengaruh budaya sekolah, kompensasi dan motivasi internal terhadap kinerja guru honorer pada sekolah menengah atas (sma) di kecamatan madapangga Kabupaten Bima*. jurnal mirai management, volume 1 nomor 1, april-september 2016.
- Inayah, lin dkk. (2011). *Motivasi Kerja meningkatkan Manajemen Waktu*. Jurnal Keperawatan Indonesia, Volume 14, No. 2, Juli 2011; hal 89-94.
- Kalalo, Chyntia Novita dkk. (2015). *Hubungan kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja Perawat melalui motivasi di ruang rawat inap rumah Sakit umum bethesda tomohon*. Jurnal Ilmu Keperawatan ISSN: 2338-6371.
- Kholisa, Nur. 2012. *hubungan manajemen waktu dengan efektifitas kerja karyawan*. Journal of social and inustrial psychology I(2012). Fakultas Universitas negeri Semarang.
- Kristiina Häyriena, J. L., Kaija Saranto. 2010. *Evaluation Of Electronic Nursing Documentation—Nursing Process Model And Standardized Terminologies As Keys To Visible And Transparent Nursing*.
- Marquis, B.L. & Huston, C.. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan : teori dan aplikasi* , (Ed.4). Jakarta: EGC
- Mardalis. 2009. *Populasi dan Sampel Penelitian*. <http://triatra.wordpress.com/2011/04/05/populasi-dan-sampel-penelitian/>. Diakses tanggal 5 April 2012.
- Mardalis. (2008). *Metode penelitian suatu pendekatan proposal*. Jakarta : Bumi aksara