

## ANALISA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT

**La Ode Muhamad Sety<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Halu Oleo  
email: setyuh@gmail.com

**\*Abd Kadir<sup>2</sup>**

<sup>2</sup>Profesi Ners Keperawatan, Poltekkes Kemenkes Kaltim  
\*email: abdulcadimakassar86@gmail.com

**Anindita Paramastuti Azuma<sup>3</sup>**

<sup>3</sup>Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Sains Al Qur'an  
email: anindita@unsiq.ac.id

**Ryryn Suryaman Prana Putra<sup>4</sup>**

<sup>4</sup>Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin  
email: uyaputra17@gmail.com

**Wirda<sup>5</sup>**

<sup>5</sup>Fakultas Kedokteran, Universitas Tadulako  
email: wirdaa8@gmail.com

*Coresspondence Author:* Abd Kadir; abdulcadimakassar86@gmail.com

**Abstract:** *Based on the results of the initial survey conducted, it was noted that the total number of nurses working at the Makassar Hajj Hospital reached 316 people. Although the number of nurses is quite large, there are several problems that affect their performance at the hospital. One of the main problems found was the lack of motivation provided by the hospital management. Support and encouragement from the leadership is needed to improve nurses' morale, but this is still not given enough attention. The purpose of the study was to determine the factors that affect nurses' performance. The research design used in this study was cross sectional. The research was conducted at Hajj Hospital Makassar. The research was conducted in April 2022. The study population was all nurses who were in the wards of the Makassar Hajj Hospital. The research sample amounted to 36 people. The sampling technique used Simple random sampling. Data analysis was performed univariate and bivariate. The results showed there was a relationship between work motivation and nurse performance (p value: 0.001) and there was no relationship between leadership style and nurse performance. It is recommended for hospitals to improve the performance of nurses by carrying out supervision and to nurses in the form of monitoring and evaluation of every activity of providing nursing care to patients and providing opportunities for nurses to attend nursing training so that the quality of nursing services becomes better.*

**Keywords:** *Performance, Motivation, Nurses.*

**Abstrak:** Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan, tercatat bahwa jumlah total perawat yang bekerja di RSUD Haji Makassar mencapai 316 orang. Meskipun jumlah perawat yang cukup besar, namun terdapat beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja mereka di rumah sakit tersebut. Salah satu masalah utama yang ditemukan adalah kurangnya motivasi yang diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit. Dukungan dan dorongan dari pimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja perawat, tetapi hal ini masih belum cukup diperhatikan. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah cross sectional. Penelitian dilakukan di RSUD Haji Makassar. Penelitian dilakukan pada bulan April tahun 2022. Populasi penelitian yaitu seluruh perawat yang berada di bangsal RSUD Haji Makassar. Sampel penelitian berjumlah 36

orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Simple random sampling. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat ( $p$  value: 0,001) dan tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat. Disarankan bagi Rumah Sakit untuk meningkatkan kinerja para perawat dengan melaksanakan supervisi dan kepada perawat berupa monitoring dan evaluasi setiap kegiatan pemberian asuhan keperawatan kepada pasien serta memberikan kesempatan kepada perawat untuk mengikuti pelatihan keperawatan sehingga mutu pelayanan keperawatan menjadi lebih baik.

**Kata Kunci:** Kinerja, Motivasi, Perawat.

## A. Pendahuluan .

Menurut *World Health Organization* (WHO), rumah sakit merupakan salah satu bagian penting dari sistem organisasi kesehatan dan sosial yang memiliki berbagai fungsi utama, terutama dalam pelayanan kesehatan, pencegahan penyakit, serta penyembuhan penyakit bagi masyarakat. Rumah sakit tidak hanya berperan sebagai tempat untuk mengobati pasien, tetapi juga memiliki peran vital dalam mendukung upaya pencegahan berbagai penyakit. Selain itu, rumah sakit berfungsi sebagai pusat pendidikan dan pelatihan bagi calon tenaga kesehatan, seperti dokter, perawat, dan tenaga medis lainnya. Dengan demikian, rumah sakit juga berperan dalam mencetak tenaga profesional yang akan mendukung kualitas layanan kesehatan di masa depan. Selain itu, rumah sakit juga berfungsi sebagai pusat penelitian ilmiah dalam bidang kedokteran dan kesehatan, yang dapat membantu pengembangan ilmu pengetahuan serta teknologi medis. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/MENKES/PER/III/2010, rumah sakit didefinisikan sebagai sebuah instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Tujuan utamanya adalah untuk menyediakan layanan kesehatan yang menyeluruh, yang mencakup pelayanan kepada perorangan, serta menyediakan berbagai jenis layanan seperti rawat jalan, rawat inap, dan layanan gawat darurat. Rumah sakit menjadi tempat di mana berbagai layanan medis dan penanganan penyakit dilakukan, mulai dari diagnosa, pengobatan, hingga rehabilitasi (Kartini, 2020).

Salah satu kelompok tenaga kesehatan yang memiliki peran sangat penting dalam upaya mencapai tujuan kesehatan di rumah sakit adalah perawat. Sebagai bagian integral dari tim medis, perawat memiliki hubungan yang paling langsung dan intensif dengan pasien. Mereka berperan dalam memberikan perawatan, membantu proses penyembuhan, serta melindungi pasien yang berada dalam kondisi sakit atau terluka. Dalam banyak situasi, perawatlah yang pertama kali memberikan perhatian medis kepada pasien dan yang tetap berada di sisi mereka selama proses perawatan. Karena interaksi yang panjang dan intens ini, perawat memiliki kesempatan untuk memantau kondisi pasien secara lebih mendalam, memberikan dukungan emosional, serta memastikan bahwa pasien mendapatkan perawatan yang sesuai dengan kebutuhan medis. Selain peran langsung dalam perawatan, perawat juga memiliki tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang harus dijalankan, yakni untuk berkontribusi dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Mereka tidak hanya bertugas dalam memberikan perawatan sehari-hari, tetapi juga turut serta dalam implementasi kebijakan dan prosedur medis yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pelayanan. Salah satu aspek penting dari tupoksi perawat adalah berperan aktif dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, baik di tingkat individu maupun komunitas (Anisa, 2021).

Mutu pelayanan keperawatan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan dan juga memainkan peran penting dalam membentuk citra suatu institusi pelayanan kesehatan di mata masyarakat. Pelayanan keperawatan yang berkualitas tidak hanya berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pasien,

tetapi juga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan dan kredibilitas rumah sakit atau fasilitas kesehatan lainnya. Sebaliknya, jika pelayanan keperawatan yang diberikan kurang memadai atau tidak memenuhi standar, hal tersebut dapat menurunkan kepercayaan pasien dan masyarakat terhadap rumah sakit tersebut. Kepercayaan masyarakat terhadap rumah sakit sering kali ditentukan oleh pengalaman mereka dalam mendapatkan pelayanan keperawatan, yang sangat dipengaruhi oleh kinerja para perawat (Afrinda, 2021).

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada Maret 2022, tercatat bahwa jumlah total perawat yang bekerja di RSUD Haji Makassar mencapai 316 orang. Meskipun jumlah perawat yang cukup besar, namun terdapat beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja mereka di rumah sakit tersebut. Salah satu masalah utama yang ditemukan adalah kondisi fasilitas rumah sakit yang dianggap kurang memadai, yang tentunya berdampak pada kenyamanan kerja perawat dan efektivitas pelayanan kepada pasien. Selain itu, faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja perawat adalah kurangnya motivasi yang diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit. Dukungan dan dorongan dari pimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja perawat, tetapi hal ini masih belum cukup diperhatikan. Selain itu, frekuensi pelatihan untuk perawat yang masih rendah juga menjadi salah satu kendala. Padahal, pelatihan dan peningkatan keterampilan sangat penting untuk memperbarui pengetahuan serta kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Kurangnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan ini berpotensi menghambat pengembangan profesionalisme perawat, yang pada gilirannya dapat menurunkan kualitas pelayanan. Faktor-faktor tersebut, bersama dengan mungkin adanya isu lainnya, dapat berkontribusi pada penurunan kinerja perawat di RSUD Haji Makassar. Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja perawat.

## B. Metodologi Penelitian .

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional*. Penelitian dilakukan di RSUD Haji Makassar. Penelitian dilakukan pada bulan April tahun 2022. Populasi penelitian yaitu seluruh perawat yang berada di bangsal RSUD Haji Makassar. Sampel penelitian berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple random sampling*. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan

| No | Variabel uji             | Frekuensi | Persentase(%) |
|----|--------------------------|-----------|---------------|
| 1  | <b>Kinerja Perawat</b>   |           |               |
|    | Baik                     | 28        | 77,8          |
|    | Kurang Baik              | 8         | 22,2          |
|    | <b>Jumlah</b>            | <b>36</b> | <b>100.0</b>  |
| 2  | <b>Motivasi Kerja</b>    |           |               |
|    | Tinggi                   | 13        | 36,1          |
|    | Rendah                   | 23        | 63,9          |
|    | <b>Jumlah</b>            | <b>36</b> | <b>100.0</b>  |
| 3  | <b>Gaya Kepemimpinan</b> |           |               |
|    | Demokratis               | 15        | 41,7          |
|    | Otoriter                 | 21        | 58,3          |
|    | <b>Jumlah</b>            | <b>36</b> | <b>100.0</b>  |

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa dari 36 responden, mayoritas memiliki kinerja yang baik berjumlah 28 orang (77,8%). Adapun motivasi kerja, diketahui mayoritas memiliki motivasi kerja yang rendah berjumlah 23 orang (63,6%) serta mayoritas menyatakan adanya gaya kepemimpinan yang otoriter berjumlah 21 orang (58,3%).

### Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat

**Tabel 2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat**

| Motivasi Kerja | Kinerja Perawat |             |             |             |           |            | P value |
|----------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|-----------|------------|---------|
|                | Kinerja Perawat |             |             |             | Total     |            |         |
|                | Baik            |             | Kurang Baik |             | n         | %          |         |
|                | n               | %           | n           | %           | n         | %          |         |
| Tinggi         | 23              | 100         | 0           | 0           | 23        | 63,9       | 0,000   |
| Rendah         | 5               | 38,5        | 8           | 61,5        | 13        | 36,1       |         |
| <b>Jumlah</b>  | <b>28</b>       | <b>77,8</b> | <b>8</b>    | <b>22,2</b> | <b>36</b> | <b>100</b> |         |

Tabel di atas menunjukkan, dari 23 responden dengan motivasi kerja tinggi, seluruhnya memiliki kinerja yang baik yaitu berjumlah 23 responden (100%). Adapun dari 13 responden dengan motivasi kerja rendah, terdapat 8 responden (61,5%) memiliki kinerja yang kurang baik. Hasil uji statistik menggunakan *chi square* diperoleh nilai  $P\ value = 0,000 < \alpha 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

Merujuk hasil penelitian, motivasi kerja berkaitan dengan kinerja perawat. Secara teori, motivasi merupakan salah satu faktor penting yang memiliki keterkaitan erat dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja perawat yang baik dan profesional. Kinerja perawat yang optimal dapat dijadikan cerminan atau indikator yang jelas mengenai sejauh mana kualitas dan kemampuan seorang perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, motivasi berperan sebagai pendorong utama yang mendorong seseorang untuk berusaha lebih baik dan memberikan pelayanan yang berkualitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Heriati (2022) yang melakukan penelitian terkait kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuwasin. Diketahui ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat dengan  $p\ value\ 0,001$ .

Menurut peneliti, motivasi yang datang dari dalam diri seseorang maupun yang diberikan oleh faktor eksternal seperti pimpinan atau rekan kerja, memainkan peran yang sangat signifikan dalam mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Motivasi yang kuat dan positif tidak hanya mendorong perawat untuk meningkatkan kualitas kerjanya, tetapi juga berkontribusi besar terhadap tercapainya tujuan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik kepada pasien.

### Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat

**Tabel 3. Hasil Analisis Bivariat Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat**

| Gaya Kepemimpinan | Kinerja Perawat |             |             |             |           |            | P value |
|-------------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|-----------|------------|---------|
|                   | Kinerja Perawat |             |             |             | Total     |            |         |
|                   | Baik            |             | Kurang Baik |             | n         | %          |         |
|                   | n               | %           | n           | %           | n         | %          |         |
| Demokratis        | 14              | 93,3        | 1           | 6,7         | 15        | 41,7       | 0,104   |
| Otoriter          | 14              | 66,7        | 7           | 33,3        | 21        | 58,3       |         |
| <b>Jumlah</b>     | <b>28</b>       | <b>77,8</b> | <b>8</b>    | <b>22,2</b> | <b>36</b> | <b>100</b> |         |

Tabel di atas menunjukkan, dari 15 responden yang menyatakan gaya kepemimpinan demokratis, terdapat 1 responden (6,7%) kinerja perawat yang kurang baik. Adapun dari 21 responden yang menyatakan gaya kepemimpinan otoriter, terdapat 7 responden (33,3%) kinerja perawat yang kurang baik. Hasil uji statistik menggunakan *chi square* diperoleh

nilai  $P\text{ value} = 0,104 > \alpha 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat.

Merujuk hasil penelitian, tidak adanya hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat. Hal ini dapat disebabkan terdapat 41,7% responden yang menyatakan adanya gaya kepemimpinan demokratis. Selain itu hal ini dimungkinkan karena indikator yang digunakan bersifat umum berupa karakteristik yang biasanya melekat pada diri seorang pemimpin yaitu melakukan inovasi, mengembangkan, memberikan inspirasi, memiliki pandangan ke depan, menanyakan apa dan mengapa, memunculkan, menentang status quo dan melakukan sesuatu yang benar.

Secara teori kepemimpinan adalah sebuah proses yang melibatkan pengaruh terhadap orang lain untuk memahami dan menerima apa yang harus mereka lakukan, serta bagaimana cara mereka dapat melaksanakan tugas tersebut dengan efektif. Secara lebih luas, kepemimpinan juga merupakan sebuah proses yang bertujuan untuk memfasilitasi upaya individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga memastikan bahwa setiap anggota kelompok atau organisasi bekerja dengan cara yang terkoordinasi dan sesuai dengan tujuan bersama (Tariq, 2018). Pada dasarnya, kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa seorang pemimpin memiliki peran penting dalam mempengaruhi dan membimbing orang lain agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik. Proses ini melibatkan berbagai aspek, seperti memberikan arahan yang jelas, menciptakan struktur yang mendukung kerja, serta memfasilitasi komunikasi dan hubungan yang efektif di antara anggota kelompok. Seorang pemimpin tidak hanya sekadar memberi instruksi, tetapi juga berfungsi sebagai pengarah yang membimbing, menginspirasi, dan menciptakan suasana yang memungkinkan kolaborasi yang sukses.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Hasanah (2022) yang melakukan penelitian terkait kinerja perawat. Diketahui adanya hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dengan  $p\text{ value} 0,013$ .

#### **D. Penutup .**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka didapatkan kesimpulan terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Disarankan bagi Rumah Sakit untuk meningkatkan kinerja para perawat dengan melaksanakan supervisi dan kepada perawat berupa monitoring dan evaluasi setiap kegiatan pemberian asuhan keperawatan kepada pasien serta memberikan kesempatan kepada perawat untuk mengikuti pelatihan keperawatan sehingga mutu pelayanan keperawatan menjadi lebih baik.

#### **Daftar Pustaka .**

- Afrinda, P. D. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Medika Medan. Univ Sumatera Utara. (3):161.
- Hertati, R., Amalia. (2022). *Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin*. Jurnal Kesehatan Bina Husada. Vol 14. No. 2.
- Kartini SA. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Duplikasi Penomoran Berkas Rekam Medis di Rumah Sakit Advent Medan*. J Ilm Perekam Dan Inf Kesehat Imelda. 98–107.
- Nur Anisa A. (2021). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi.
- Taslim, A, M., Ahri, R, A., Sulaeman, U. (2023). *Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rsud Haji Makassar*. Window of Public Health

Journal. Vol 4. No. 1.

- Tariq, U., Rafi, U., Khan, A., Zaib, J. K., & Jan, S. S. (2018). Factors Affecting the Performance of Clinical Nurses. *International Journal of Social Sciences and Management*, 5(3), 125–137.
- Waryantini, W., & Maya, S. (2021). *Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Melakukan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit*. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Ilmu Keperawatan*, 8(1).