

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BATARA SIANG KABUPATEN PANGKEP

Factors Related to the Performance of Nurses in the Inpatient care RSUD Batara Siang District Pangkep

Hartati^{1*}, Noer Bahry Noor², Adelia U.Ady Mangilep³

¹Departemen Manajemen Rumah Sakit, FKM Universitas Hasanuddin, harthatiee01@gmail.com

²Departemen Manajemen Rumah Sakit, FKM Universitas Hasanuddin, noerbahrynoor@gmail.com

³Departemen Manajemen Rumah Sakit, FKM Universitas Hasanuddin, adelia.ady@gmail.com

*Alamat Korespondensi: Departemen Manajemen Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, Jl. Perintis Kemedekaan KM 10, Tamalanrea Kota Makassar Sulawesi Selatan

ARTICLE INFO

Article History:

Received January, 26th, 2020

Revised form February, 11th, 2020

Accepted April, 28th, 2020

Published June, 2020

Kata Kunci:

Kinerja perawat;
motivasi;
kemampuan;
sikap;
beban kerja;

Keywords:

Nurse performance;
motivation;
ability;
attitude;
workload;

ABSTRAK

Latar Belakang: Kinerja perawat tidak hanya merupakan isu global di RSUD Batara Siang Kabupaten Pangkep tapi menunjukkan data kepuasan pasien yang mengalami fluktuatif yaitu pada tahun 2016 yaitu 95%, tahun 2017 yaitu 96,38%, tahun 2018 yaitu 96 % dan pada tahun 2019 sebesar 76,79%. Dimana kepuasan pasien RSUD Batara Siang Kabupaten Pangkep pada tahun 2019 tidak memenuhi berdasarkan standar pelayanan minimal rumah sakit tahun 2012 yaitu sebesar 85 %. **Tujuan:** Untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi, kemampuan, kepemimpinan, sikap, beban kerja, pengetahuan, dan imbalan dengan kinerja perawat di RSUD Batara Siang Kabupaten Pangkep. **Metode:** Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study* Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2019. Metode pengambilan sampel adalah dengan besar sampel sebanyak 165 orang. Alat pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis univariat, bivariat dan penyajian data berupa tabel disertai dengan narasi. **Hasil:** Kinerja perawat di RSUD Batara Siang Kabupaten Pangkep menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara dimensi kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja perawat dengan uji *Likelihood Ratio* di temukan bahwa *p value* < 0.05. **Kesimpulan:** Terdapat hubungan antara dimensi kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja perawat.

ABSTRACT

Background: Nurse performance is not only a global issue in Batara Siang District Hospital, Pangkep Regency but shows data on patient satisfaction that changes in 2016 that is 95%, in 2017 which is 96.38%, in 2018 which is 96% and in 2019 amounting to 76.79%. Where patient satisfaction Batara Siang Hospital Pangkep Regency in 2019 did not meet the minimum hospital service standards in 2012 that is

equal to 85%. **Purpose:** to study the relationship between motivation, ability, leadership, attitude, workload, knowledge, and rewards with the performance of nurses in RSUD Batara Siang, Pangkep Regency. **Method:** This research is a quantitative study with a cross sectional study approach. This research was conducted in December 2019. The sampling method was 165 people. Data collection tool using a questionnaire. Data analysis used univariate, bivariate analysis and data presentation in the form of tables accompanied by narration. **Results:** The performance of nurses in Batara Siang District Hospital in Pangkep This research shows the relationship between leadership dimensions and workload on nurse performance with the Likelihood Ratio test found that the value of $p < 0.05$. **Conclusion:** in this study has to do with the dimensions of leadership and workload on nurse performance.

©2020 by author.

Published by Faculty of Public Health, Hasanuddin University.

This is an open access article under CC-BY-SA license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya pelayanan kesehatan dasar atau kesehatan rujukan atau upaya kesehatan penunjang, serta memberikan pelayanan komprehensif dalam mencakup aspek *promotive*, *preventif*, dan rehabilitas. Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit. Mutu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia, dimana jika kualitas SDM menurun khususnya tenaga perawat, dapat mengalami permasalahan yang menyangkut ketidakpuasan masyarakat terhadap mutu pelayanan rumah sakit yang dianggap kurang memadai atau memuaskan.

Menurut Wibowo (2007) kinerja atau *performance* adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Yang pada kenyataannya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya sebagai hasil dari suatu pekerjaan, tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pasien, serta berpengaruh terhadap kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.¹

Gibson (2012) menyatakan bahwa kinerja individu perawat dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Variabel individu, terdiri dari sub variable kemampuan, keterampilan, pengetahuan, demografi dan latar belakang keluarga. Sub variabel kemampuan, keterampilan dan pengetahuan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Variabel demografi mempunyai efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja

dan kinerja perawat. Variabel psikologi terdiri dari persepsi, sikap, motivasi, kepribadian dan belajar. Variabel organisasi terdiri dari sub variabel sumber daya, imbalan, beban kerja, struktur, supervisi dan kepemimpinan. Variabel organisasi digolongkan kinerja klinis perawat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal adalah keterampilan dan motivasi perawat, sedangkan faktor eksternal adalah supervisi, gaya kepemimpinan dan monitoring.²

Kinerja (*performance*) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi yang tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Perawat diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat

Kemampuan kerja pada diri seseorang adalah kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan dan mendapatkan kepuasan pada dirinya sehingga dapat meningkatkan motivasi kerjanya karena motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, sehingga dapat berakibatkan pula meningkatnya kualitas pelayanan. Selain itu beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karena beban kerja adalah jumlah yang dibebankan oleh suatu unit organisasi atau jabatan yang merupakan hasil perkalian waktu dengan jumlah kerja.

Penelitian Sukoco (2001) terdapat 72,6% klien merasakan kualitas pelayanan keperawatan masih kurang baik. Selain itu, hasil penelitian oleh Rusmiati (2006) menunjukkan perawat pelaksana sebagian besar mempunyai kinerja kurang baik (50,5%).³

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *cross sectional study* dengan pendekatan secara kuantitatif. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen di RSUD Batara Siang Kabupaten Pangkep. Penelitian dilakukan pada Desember 2019, dengan tenaga pelayanan medis salah satunya adalah perawat sebagai populasi penelitian sebanyak 316 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *Proportional Random Sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 165 perawat. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan *software* SPSS. Data disajikan dalam bentuk tabel dan dinarasikan.

HASIL

Karakteristik responden pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas kelompok umur berada pada rentang 30-39 tahun sebanyak 83 responden (49,1%) dan paling sedikit pada rentang 40-49 tahun sebanyak 7 orang (4,1%). Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 142 orang (84%). Pendidikan terakhir responden paling banyak yaitu S1 sebanyak 94 orang

(55,6%) dan paling sedikit adalah SMA/Sederajat sebanyak 3 orang (1,8%). Mayoritas responden berstatus kawin adalah yang sudah kawin sebanyak 133 orang (78,8%) dan paling sedikit belum kawin sebanyak 32 orang (18,9%). Masa kerja responden mayoritas selama 6-10 tahun sebanyak 87 orang (51,5%). Mayoritas responden berstatus kepegawaian sebagai THL sebanyak 88 orang (52,1%) (Tabel 1).

Tabel 1
Karakteristik Responden

Variabel	n	%
Usia (Tahun)		
20-29	75	44,4
30-39	83	49,1
40-49	7	4,1
Jenis kelamin		
Laki-laki	23	13,6
Perempuan	142	84
Pendidikan		
SMA/Sederajat	3	1,8
D3/Sederajat	68	40,2
S1	94	55,6
Status Perkawinan		
Belum Kawin	32	18,9
Kawin	133	78,7
Masa Kerja		
< 1 tahun	2	1,2
1-5 tahun	51	30,2
6-10 tahun	87	51,5
11-15 tahun	21	12,4
16-20 tahun	3	1,8
>25 tahun	1	0,6
Status Kepegawaian		
PNS	30	17,8
THL	88	52,1
Honor	21	12,4
Kontrak	2	1,2
Sukarela	24	14,2
Total	165	100

Sumber: Data Primer, 2020

Hasil analisis univariat kinerja perawat di RSUD Batara Siang Kabupaten Pangkep berdasarkan dimensi motivasi tergolong tinggi yaitu sebanyak 154 orang (93,3%), terdapat perawat yang memiliki motivasi sedang yaitu 5 responden (3 %) dan ada juga perawat yang memiliki motivasi rendah yaitu 6 orang (3,6%). Dimensi kemampuan mayoritas perawat yang memiliki kemampuan baik yaitu kemampuan baik yaitu sebanyak 154 responden (93,3%), ada perawat yang memiliki kemampuan sedang yaitu 4 responden (2,4%) dan ada juga yang memiliki kemampuan buruk yaitu 7 orang (4,2%) yang merasa tertantang bila menghadapi kesulitan. Kinerja perawat berdasarkan dimensi kepemimpinan yang tergolong baik 152 responden (92,1%). Ada perawat yang memiliki kepemimpinan sedang yaitu 8 responden (4,8%), dan ada juga 4 responden (2,4%) yang menyatakan kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala ruangan buruk. Kinerja perawat berdasarkan dimensi

sikap yang tergolong baik yaitu sebanyak sikap baik yaitu sebanyak 142 responden (86,1%). Terdapat 14 responden (8,5%) yang memiliki sikap sedang, dan ada juga perawat yang memiliki sikap buruk yaitu 9 responden (5,5%).

Kinerja perawat berdasarkan dimensi beban kerja yang tergolong tinggi yaitu sebanyak 150 responden (90,9%) dan memiliki beban kerja beban kerja rendah yaitu 90 responden (54,5%). Dan sebanyak 61 responden (37%) perawat yang memiliki beban kerja tinggi. Dan terdapat juga 14 responden (8,5%) yang memiliki beban kerja sedang . Kinerja perawat berdasarkan dimensi pengetahuan yang tergolong baik memiliki pengetahuan baik yaitu sebanyak 160 orang (97%). Dan ada perawat yang memiliki pengetahuan sedang yaitu sebanyak 1 responden (0,6%). Dan juga terdapat 4 responden (2,4%) yang memiliki pengetahuan buruk. Kinerja perawat berdasarkan dimensi imbalan yang tergolong puas yaitu imbalan yang puas yaitu sebanyak 90 orang (54,5%), dan ada perawat yang memiliki imbalan kurang puas yaitu sebanyak 29 responden (17,6%). Terdapat juga yang memiliki imbalan yang tidak puas yaitu 46 responden (27,6%) (Tabel 2).

Tabel 2
Distribusi Karakteristik Responden terhadap Dimensi Kinerja Perawat

Variabel	n	%
Motivasi	154	93,3
Tinggi	5	3,0
Sedang	6	3,6
Rendah		
Kemampuan		
Baik	154	93,3
Sedang	4	2,4
Buruk	7	4,2
Kepemimpinan		
Baik	152	92,1
Sedang	8	4,8
Buruk	5	3
Sikap	142	86,1
Baik	14	8,5
Sedang	9	5,5
Buruk		
Beban Kerja		
Tinggi	61	37
Sedang	14	8,5
Rendah	90	54,5
Pengetahuan		
Baik	160	97
Sedang	1	0,6
Buruk	4	2,4
Imbalan		
Puas	90	54,5
Kurang puas	29	17,6
Tidak puas	46	27,6
Total	165	100

Sumber: Data Primer, 2020

Berdasarkan Tabel 3, analisis bivariat motivasi dengan kinerja perawat Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa terdapat 4 responden (2,6%) yang memiliki motivasi tinggi dengan kinerja yang buruk. Terdapat 1 responden (20%) yang memiliki motivasi sedang dengan kinerja baik. Terdapat juga 5 responden (83,3%) yang mempunyai motivasi rendah dengan kinerja baik. Hasil uji statistic dengan menggunakan uji *Chi square* yang dilihat dari *Likelihood Ratio* yaitu nilai $p=0,014$, karena nilai $p>0,05$ maka tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat. Berdasarkan kemampuan dengan kinerja perawat menunjukkan bahwa terdapat 4 responden (2,6%) yang memiliki kemampuan baik dengan kinerja yang buruk. Terdapat 3 reponden (75%) yang memiliki kemampuan sedang dengan kinerja baik. Dan terdapat juga 4 responden (57,1%) yang mempunyai kemampuan buruk dengan kinerja baik. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi square* yang diperoleh dari *Likelihood Ratio* yaitu nilai $p=0,153$ yang berarti tidak ada hubungan antara kemampuan dengan kinerja perawat.

Berdasarkan kepemimpinan dengan kinerja perawat menunjukkan bahwa terdapat 3 responden (2%) yang memiliki kepemimpinan baik dengan kinerja yang buruk. Terdapat 3 reponden (37,5%) yang memiliki kepemimpinan sedang dengan kinerja baik. Dan terdapat juga 5 responden (100%) yang mempunyai kepemimpinan buruk dengan kinerja baik. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi square* yang dilihat dari *Likelihood Ratio* menunjukkan ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja perawat yaitu dengan nilai $p=0,004<0,05$. Berdasarkan sikap dengan kinerja perawat menunjukkan bahwa terdapat 2 responden (1,4%) yang memiliki sikap baik dengan kinerja yang buruk. Terdapat 7 reponden (50%) yang memiliki sikap sedang dengan kinerja baik. Terdapat 7 responden (77,8%) yang mempunyai sikap buruk dengan kinerja baik. Hasil uji statistik ada hubungan antara sikap dengan kinerja perawat.

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa beban kerja dengan kinerja perawat terdapat 1 responden (1,6%) yang memiliki beban kerja tinggi dengan kinerja yang buruk. Terdapat 8 reponden (57,1%) yang memiliki beban kerja sedang dengan kinerja baik. Dan terdapat juga 72 responden (80%) yang mempunyai beban kerja rendah dengan kinerja baik. Hasil analisis bivariat terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat. Pengetahuan dengan kinerja perawat menunjukkan bahwa terdapat 6 responden (3,8%) yang memiliki pengetahuan baik dengan kinerja yang buruk. Terdapat 1 responden (100%) yang mempunyai pengetahuan sedang dengan kinerja baik, dan terdapat juga 2 responden (50%) yang mempunyai pengetahuan buruk dengan kinerja baik. Hasil uji statistik tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja perawat.

Berdasarkan imbalan dengan kinerja perawat menunjukkan bahwa terdapat 2 responden (2,2%) yang memiliki imbalan kategori puas dengan kinerja yang buruk. Terdapat 20 responden (69%) yang mempunyai imbalan kurang puas dengan kinerja baik. Dan terdapat juga 36 responden (78,3%) yang mempunyai imbalan yang tidak puas dengan kinerja baik. Hasil uji statistik dengan

menggunakan uji *Chi square* yang dilihat dari *Likelihood Ratio* yaitu nilai $p=0,039$, yang berarti tidak ada hubungan antara dimensi imbalan dengan kinerja perawat (Tabel 3).

Tabel 3
Distribusi Hubungan antara Dimensi dengan Kinerja Perawat

Variabel	Kinerja Perawat						Total		<i>p</i>
	Baik		Sedang		Buruk		n	%	
	n	%	n	%	n	%			
Motivasi									
Tinggi	132	85,7	18	11,7	4	26	154	100	0,014
Sedang	1	20	2	40	2	40	5	100	
Rendah	5	83,3	1	16,7	0	0	6	100	
Kemampuan									
Baik	131	85,1	19	12,3	4	2,6	154	100	0,153
Sedang	3	75,0	1	25	0	0	4	100	
Buruk	4	57,1	1	14,3	2	28,6	7	100	
Kepemimpinan									
Baik	130	85,5	19	12,5	3	2	152	100	0,004
Sedang	3	37,5	2	25	3	37,5	8	100	
Buruk	5	100	0	0	0	0	5	100	
Sikap									
Baik	124	87,3	16	11,3	2	1,4	142	100	0,003
Sedang	7	50	4	28,6	3	21,4	14	100	
Buruk	7	77,8	1	11,1	1	11,1	9	100	
Beban Kerja									
Tinggi	58	95,1	2	3,3	1	1,6	61	100	0,002
Sedang	8	57,1	6	42,9	0	0	14	100	
Rendah	72	80	13	14,4	5	5,6	90	100	
Pengetahuan									
Baik	135	84,4	19	11,9	6	3,8	160	100	0,422
Sedang	1	100	0	0	0	0	1	100	
Buruk	2	50	2	50	0	0	4	100	
Imbalan									
Puas	82	91,1	6	6,7	2	2,2	90	100	0,039
Kurang Puas	20	60	8	27,6	1	3,4	29	100	
Tidak Puas	36	78,3	7	15,2	3	6,5	46	100	
Total	138	83,6	21	12,7	6	3,6	165	100	

Sumber: Data Primer, 2020

PEMBAHASAN

Menurut Sbordell & Kaluzny, motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan terutama dalam berperilaku.⁴ Dari hasil penelitian diatas masih ada 4 reponden (2,6%) yang memiliki kinerja buruk meskipun memiliki motivasi tinggi. Hal ini terjadi karena motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja seperti kemampuan perawat itu sendiri, sehingga meskipun seseorang memiliki motivasi tinggi namun tidak diimbangi dengan kemampuan, maka kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Zahriany (2009) yang menyimpulkan bahwa motivasi ada hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat dalam kelengkapan Rekam medis di R. Rawat Inap RSUD Pringadi Medan. Demikian juga dengan pendapat Yuliana (2012) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja perawat di Puskesmas Kota Kotamobagu. Perawat yang memiliki motivasi yang tinggi akan selalu berusaha bekerja dengan baik pula dan akan bertanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaannya, karena dalam melakukan suatu pekerjaan atau perbuatan yang bersifat sadar, seseorang selalu didorong oleh maksud atau motif tertentu baik yang objektif maupun yang subjektif.

Hasil penelitian yang diperoleh ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja peraw. Menurut Stephen P. Robins Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hal-hal yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang perawat dalam menyelesaikan tugasnya dan bertanggung jawab. Dari hasil penelitian masih ada 4 responden (2,5%) yang memiliki kemampuan baik namun kinerjanya buruk. Hal ini bisa terjadi karena meskipun kemampuan yang dimiliki baik namun tidak disertai dengan rasa tanggung jawab dapat memicu untuk tidak melakukan tugas dengan baik sehingga tanggung jawab yang diberikan belum maksimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia di Rumah sakit Islam Aisyiyah Malang dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kemampuan dengan kinerja perawat. Hasil uji statistik di atas didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang bermakna antara kemampuan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Siang Kabupaten Pangkep.

Kepemimpinan merupakan seni untuk seorang pemimpin dalam melayani orang lain untuk memberikan apa yang dimiliki untuk kepentingan orang lain.⁵ Sebagai pemimpin, hendaknya seseorang menempatkan dirinya sebagai orang yang bermanfaat untuk orang lain. Dari hasil penelitian masih ada 3 responden (2%) yang memiliki kepemimpinan baik namun kinerjanya buruk. Hal ini terjadi karena bahwa pimpinan jarang melakukan komunikasi dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan dalam menerapkan asuhan keperawatan. Hotnida, L. (2012), tentang Analisis Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Koja. Hasil penelitian Hotnida tersebut menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara faktor kepemimpinan dengan kinerja perawat.

Kepemimpinan dalam bidang keperawatan merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja perawat karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan dapat memotivasi perawat untuk bekerja dengan penuh semangat sehingga hasil yang ingin dicapai dapat memuaskan perawat maupun rumah sakit. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Germain (2010) dalam penelitiannya juga mengatakan perilaku kepemimpinan mempengaruhi motivasi perawat dalam

mendokumentasikan asuhan keperawatan. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang bisa memahami perilaku, sifat-sifat bawahannya, memiliki perhatian terhadap kemajuan, pertumbuhan dan prestasi bawahannya. Hasil uji statistik ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja perawat.

Sikap adalah pernyataan evaluatif yang baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan terhadap suatu objek atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Dalam suatu organisasi sikap merupakan hal yang penting karena sikap dapat mempengaruhi perilaku kerja.⁶ Dari hasil penelitian diatas terdapat 2 responden (1,4%) memiliki kinerja buruk meskipun memiliki sikap baik. Hal ini karena apabila seorang perawat memiliki sikap baik tapi kinerjanya buruk dapat mempengaruhi kinerjanya dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Hasil penelitian yang diperoleh tidak ada hubungan antara sikap dengan kinerja perawat.

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Dari hasil penelitian diatas terdapat 1 responden (1,6%) memiliki kinerja buruk meskipun memiliki beban kerja baik. Beban kerja perawat perlu diperhatikan agar tidak terjadi over yang dapat menimbulkan stres dan berakibat pada menurunnya kinerja keperawatan. Meskipun tidak berpengaruh secara langsung akan tetapi dapat menimbulkan stres yang berakibat pada *performance* karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan stres sehingga mempengaruhi kinerja.

Hasil uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel beban kerja dan kinerja perawat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ahmad Ahid Mudyada yang mengatakan Tidak ada hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul. Beban kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Namun, beban kerja berpengaruh terhadap stres yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Bisa dikatakan bahwa besar kecilnya beban kerja tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan selama mereka tidak mengalami stress. Hasil uji statistik didapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Siang Kabupaten Pangkep dengan memperoleh nilai $p=0,511$.

Pengetahuan merupakan faktor penting dalam seseorang mengambil keputusan namun tidak selamanya pengetahuan seseorang bisa menghindarkan dirinya dari kejadian yang tidak diinginkannya, misalnya perawat yang tingkat pengetahuannya baik tidak selamanya melaksanakan keselamatan pasien dengan baik karena segala tindakan yang akan dilakukan beresiko untuk terjadi kesalahan. Hasil penelitian diatas terdapat 6 responden (3,8%) memiliki kinerja buruk meskipun memiliki pengetahuan yang baik. Hal ini terjadi karena meskipun memiliki pengetahuan yang baik tapi apabila tidak dilakukan dengan baik maka dapat mempengaruhi kinerja. Hasil uji statistik tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja perawat.

Imbalan jasa adalah sesuatu yang dibayarkan atau pemenuhan dari suatu janji, *reward*, atau membalas jasa. Motivasi eksternal terbesar dari kinerja seseorang adalah imbalan jasa. Dari hasil penelitian diatas terdapat 2 responden (2,2%) memiliki kinerja buruk meskipun memiliki imbalan yang

memuaskan. Hal ini terjadi karena adanya faktor pada diri seorang perawat dalam melakukan tugasnya yang masih kurang kiernjanya. Hasil uji statistik tidak ada hubungan antara dimensi imbalan dengan kinerja perawat.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah disepakati Bersama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 138 reponden (83,6%) pada instalasi rawart inap RSUD Batara Siang Kabupaten Pangkep mempunyai kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan perawat pelaksana di instalasi rawar inap RSUD Batara Siang Kabupaten Pangkep telah melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan 5 standar asuhan keperawatan. Kinerja perawat adalah cerminan dari kinerja rumah sakit secara umum. Keberhasilan organisasi rumah sakit sebagai organisasi dalam mencapai tujuannya, tidak lepas dari perawatnya, karena perawat bukan semata-mata objek dalam mencapai tujuan organisasi tetapi juga menjadi subyek atau perilaku organisasi.

KESIMPULAN & SARAN

Terdapat hubungan antara dimensi kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja perawat. Sedangkan dimensi sikap, pengetahuan, imblan, kemampuan, dan motivasi tidak terdapat hubungan dengan kinerja perawat. Disarankan agar lebih banyak diberikan kesempatan pada perawat untuk studi lanjut, workshop, seminar dan mengikuti pelatihan-pelatihan, demi meningkatkan kinerjanya

REFERENSI

1. Hidayat AAA. Pengantar Konsep Dasar Keperawatan. [Edisi 2]. Jakarta: Salemba Medika; 2007.
2. Kayame, Yohanes. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat dalam Mendukung Kebijakan Wajib Periksa HIV/AIDS di Kabupaten Panai. Makassar: Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin; 2016.
3. Zahara Y, Sitorus R, sabri L. Faktor-Faktor Motivasi Kerja: Supervisi, Penghasilan dan Hubungan Interpersonal Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan Indonesia*. 2011;14(2):73-82.
4. Hernika. Faktor-Faktor Yng Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh Kabupaten Aceh Barat Tahun 2015. [Skripsi]. Aceh: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Teuku Umar; 2016.
5. Nurachmah. Leadership dalam Keperawatan. Jakarta: Rineka Cipta; 2009.
6. Metri. Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawar Inap RS Stella Maris Makassar Tahun 2016. Makassar: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin; 2017.