

**ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA  
PERAWAT UGD DIRUMAH SAKIT UMUM DAERAH  
LABUANG BAJI MAKASSAR**

**ANALYSIS OF FACTORS RELATED TO THE PERFORMANCE OF ED NURSES  
IN REGIONAL GENERAL HOSPITALS LABUANG BAJI MAKASSAR**

**Fadliyah<sup>1</sup>**

Universitas Indonesia

Timur Makassar,

Indonesia<sup>1</sup>

email:

[fadliyahfadliyah55@gmail.com](mailto:fadliyahfadliyah55@gmail.com)

**Asmaul Husna<sup>2</sup>**

Universitas Indonesia

Timur Makassar,

Indonesia<sup>2</sup>

email:

[unna.lhalo@gmail.com](mailto:unna.lhalo@gmail.com)

JHQD

E-ISSN: 2798-2025

Vol.2, No.1, pp. 33-39

Desember 2022



Unit Publikasi Ilmiah  
Intelektual Madani  
Indonesia

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat Unit Gawat Darurat di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar. Penelitian ini dengan pengamatan tanpa melakukan intervensi dengan study *deskriptif observasional* dan melaksanakan pengamatan sewaktu dengan study *cross sectional*. Sampel pada penelitian adalah perawat Unit Gawat Darurat di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar berjumlah 35 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket dan wawancara. Adapun teknik analisa data adalah *uji chi square* serta uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Teknik pengambilan sampel secara *total sampling*. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, motivasi dan masa kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja perawat dan pengaruhnya berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan persamaan *regresi logistic*. Sehingga disarankan perlunya pendidikan, motivasi, dan masa kerja dalam upaya meningkatkan kinerja perawat maka diharapkan untuk mengupayakan peningkatan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan baik formal maupun informal juga melakukan studi banding (*benchmarking*).

**Kata Kunci:** Pendidikan, Motivasi, Masa Kerja, Kinerja Perawat

**Abstract:** The purpose of this study was to analyze the factors related to the performance of nurses in the Emergency Unit at the Regional General Hospital of Labuan Baji, Makassar. This research used observation without intervening with a descriptive observational study and carrying out temporary observations with a cross-sectional study. The sample in this study were 35 nurses from the Emergency Unit at the Labuang Baji Regional General Hospital, Makassar. Data collection was carried out using questionnaires and interviews. The data analysis technique is the chi square test and the hypothesis test used is simple regression analysis. The sampling technique is total sampling. The research results show that education, motivation and tenure have a positive and significant effect on nurse performance and the effect is in the good category as indicated by the logistic regression equation. So it is suggested that the need for education, motivation, and tenure in an effort to improve the performance of nurses is expected to seek to improve skills through both formal and informal education and training as well as conducting comparative studies (*benchmarking*).

**Keywords:** Education, Motivation, Tenure (Years of Service), Performance of Nurses

## PENDAHULUAN

Perkembangan profesionalisme tenaga keperawatan sudah mulai menuju pada perkembangan dibidang kepemimpinan perawatan. Untuk mencapai manajerialisasi keperawatan yang baik diperlukan kemampuan dan keterampilan pimpinan keperawatan dalam mengaplikasikan peran-perannya, sehingga

efektif dalam mengelola pelayanan dan asuhan keperawatan sesuai perkembangan ilmu dan teknologi dan kebutuhan masyarakat serta dilain pihak pimpinan perawatan harus mampu membawa diri untuk mengelola hubungan interpersonal yang efektif dengan tenaga perawat yang ada dalam pelayanan dan tim kesehatan lain untuk mencapai tujuan yang optimal (Lokakarya

Manajemen Keperawatan, PPKC) diperbolehkan untuk dilakukan oleh warga negara serta pemberian sanksi bagi setiap pelanggarannya. Kinerja perawat merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Robbins (2016:89) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam hal Rumah sakit merupakan tempat pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis untuk menciptakan sumber daya manusia berkualitas dalam rangka upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan secara menyeluruh, terpadu, merata, terjangkau dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat.

Sebagai fungsinya, rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU Nomor 44 tahun 2010). Sumber daya manusia di rumah sakit sangat cukup berperan dalam pemberian pelayanan kepada pasien adalah perawat. Peran perawat dirumah sakit khususnya di instalasi rawat inap sangatlah penting. Perawat merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di rumah sakit yaitu tenaga yang paling lama berhubungan lama dengan pasien. Praktik keperawatan seharusnya senantiasa dapat meningkatkan mutu pelayanan profesinya, dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui

pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya (Kusnanto, 2014:78).

Disamping itu peran pimpinan yang menciptakan suasana kondusif dilingkungan kerja dapat mengakibatkan motivasi seseorang untuk kegiatan dalam melaksanakan kerja. Adapun seorang pimpinan sebagai mentor itu adalah orang bijaksana, lebih tua, memiliki pengalaman dan berkomunikasi dengan baik secara profesional, seseorang memberikan hubungan emosional dan menumbuhkan rasa percaya diri. Seseorang yang menginvestasikan waktu dan tenaga dalam perkembangan profesi dan organisasi, seseorang yang berpengaruh pada standar, seseorang yang mampu mengajarkan tentang kemampuan *skill* dan *interpersonal*, seseorang yang dapat memberikan wawasan atau pandangan tentang situasi yang terjadi, seseorang yang membantu pengembangan karier, dan mendorong untuk menghadapi perubahan yang terjadi (Darling, 2015 dikutip oleh Marquis dan Haston 2016: 246).

Tingkat pendidikan yang belum memadai sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, karena pendidikan merupakan peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kemampuan profesional individu (Notoatmojo, 2010). Selain itu faktor mempengaruhi kinerja seseorang yaitu Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*).

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri perawat yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri seseorang untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara

maksimal (Heri Purwanto, 2013:20). Reward merupakan segala aspek yang diberikan organisasi kepada pegawainya dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai. Agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berpartisipasi bagi organisasi dalam mewujudkan keberhasilan organisasi. Sehingga dalam suatu pekerjaan sangat dibutuhkan seorang pimpinan untuk memberikan motivasi kepada stafnya. Sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan dalam suatu organisasi tersebut.

Boone dan Kurtz (2015:56) menyatakan evaluasi kinerja perawat dapat dilakukan dengan membandingkan antara hasil aktual dengan hasil yang diinginkan. Seseorang yang dapat mempengaruhi bawahannya dengan kulaitas-kualitas yang dimilikinya untuk mencapai pengertian dan kepercayaan bawahannya. Peran pimpinan akan sangat berpengaruh apabila dapat menerangkan kepada bawahannya mengenai tindakan yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Tindakan pimpinan yang menyalahgunakan kekuasaannya akan menjadi persoalan yang serius bagi organisasi. Hal ini dapat menimbulkan keidakpercayaan karyawan terhadap pemimpin dan dapat menyebabkan kondisi suatu organisasi sulit diprediksi sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas maka dapat dikatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah pemimpin dengan peran kepemimpinannya (Tondok dan Andarika).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti analisis faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat UGD di RSUD Labuang Baji Makassar.

## **METODE**

Penelitian dilaksanakan UGD Di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar melaksanakan pengamatan tanpa melakukan intervensi yaitu dengan studi *deskriptif observasional* dan peneliti melaksanakan pengamatan sewaktu dengan study *cross sectional*. Dimana metode ini subyek penelitian diobservasi hanya satu kali dan pengukuran variabel independen dan dependen dilakukan pada saat pengkajian data. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas UGD di Rumah sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar sebanyak 35 orang. Metode penentuan sampel menggunakan *total quota sampling*.

## **HASIL DAN DISKUSI**

### **Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Perawat**

Pengetahuan sangat erat kaitannya dengan pendidikan dimana diharapkan seseorang dengan pendidikan tinggi, maka orang tersebut akan semakin luas pula pengetahuannya. Selain itu Pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tatalaku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, proses, cara, perbuatan mendidik.

Selain itu Pendidikan merupakan kegiatan yang dilakukan secara sengaja, teratur dan berencana dengan tujuan mengubah tingkah laku

kearah yang diinginkan, pendidikan adalah proses. Teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka penglihatan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai standar yang telah ditetapkan melalui proses pendidikan seseorang akan dapat meningkatkan kualitas kerja (Notoadmojo,2013). Berikut tabel 1 tingkat pendidikan perawat di UGD Rumah Sakit Labuang Baji.

Berdasarkan dari hasil penelitian diketahui bahwa yang menyatakan pendidikan dalam kategori tinggi dominan terdistribusi pada kinerja perawat dalam kategori baik sebanyak 24 orang (68,6%) dalam kategori kurang sebanyak 8 orang (22,9%). Sedangkan bahwa yang menyatakan pendidikan dalam kategori rendah dominan terdistribusi pada kinerja perawat dalam kategori baik sebanyak 2 orang (5,7% ) dan dalam kategori kurang sebanyak 1 orang (2,9%).

**Tabel 1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Perawat UGD di RSUD Labuang Baji Makassar**

Pendidikan	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Rendah	3	8,6
Tinggi	32	91,4
Total	35	100

Sumber : Data Primer 2021

Dari hasil penelitian di atas dominan responden menyatakan pendidikan dalam kategori tinggi sebanyak 32 orang (91,4%) sedangkan dalam kategori rendah sebanyak 3 orang (8,6%.)

Hasil uji chi-square di peroleh nilai  $p=0,000$ . Hal ini berarti bahwa  $p < \alpha=0,05$ . Demikian  $H_a$  diterima atau  $H_0$  di tolak yang berarti ada pengaruh pendidikan dengan kinerja perawat UGD di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar.

Hal ini berarti faktor pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat melakukan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan tertentu seseorang mampu memegang suatu jabatan dan dapat diberikan suatu tanggung jawab dalam pekerjaannya. Perawat yang mempunyai latar belakang pendidikan tinggi akan mewujudkan motivasi kerja yang berbeda dengan pendidikan yang lebih rendah.

Menurut Siagian (2011) mengatakan bahwa latar belakang pendidikan tinggi motivasinya akan lebih baik karena telah memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pimpinan yang berpendidikan rendah. Pimpinan dengan pendidikan lebih tinggi diharapkan dapat memberikan sumbangan berupa saran-saran yang bermanfaat terhadap manajerial dalam upayanya meningkatkan kinerja perawat. Kemampuan seseorang dapat dilihat dari keahlian dan keterampilannya, sedangkan pengetahuan dapat diperoleh melalui pendidikan formal dan non formal.

### **Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Perawat**

Berdasarkan hasil analisis *bivariate*, didapatkan bahwa yang menyatakan lama kerja dalam kategori baik dominan terdistribusi pada kinerja perawat dalam kategori baik dominan terdistribusi pada kinerja perawat dalam kategori baik sebanyak 17 orang (48,6%) dan dalam kategori kurang sebanyak 9 orng (25,7%). Sedangkan yang menyatakan lama kerja dalam kategori kurang dominan terdistribusi pada

kinerja perawat dalam kategori baik sebanyak 9 orang (25,7%).

**Tabel 2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Perawat Pada Ugd Rumah Sakit Labuang Baji Makassar**

Masa kerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Kurang	9	25,7
Baik	26	74,3
Total	35	100

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan hasil uji *chi-square* di peroleh nilai  $p=0,004$ . Hal ini berarti bahwa  $p=0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima atau  $H_0$  di tolak yang berarti ada pengaruh masa kerja dengan kinerja perawat UGD di RSUD Labuang Baji Makassar.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Mulyaningsih (2009) dimana semakin lama masa kerja maka pengetahuan akan semakin meningkat. Hal ini terjadi karena faktor pengalaman kerja yang sudah ada, sebagian dari mereka telah memiliki pengalaman kerja >5 tahun. Tentunya secara ilmu dan pengalaman mereka telah banyak. Sehingga tidak dapat dipungkiri, bahwa masa kerja mempengaruhi kinerja perawat. Selain itu masa kerja yang lama akan cenderung akan membuat seseorang pegawai akan lebih betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua.

### **Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat**

Hasil uji statistik didapatkan bahwa yang menyatakan motivasi dalam kategori baik

dominan terdistribusi pada kinerja perawat dalam kategori baik sebanyak 20 orang (57,1%) dan dalam kategori kurang sebanyak 6 orang (17,1%). Sedangkan bahwa yang menyatakan motivasi dalam kategori kurang dominan terdistribusi pada kinerja perawat dalam kategori baik sebanyak 6 orang (17,1%) dan dalam kategori kurang sebanyak 3 orang (8,6%).

Hasil uji *chi-square* di peroleh nilai  $p0,005$ . Hal ini berarti bahwa  $p<\alpha=0,05$ . dengan demikian  $H_a$  diterima atau  $H_0$  di tolak yang berarti ada factor yang berhubungan dengan motivasi dengan kinerja perawat UGD di RSUD Labuang Baji Makassar.

Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi perawat maka semakin baik pula kinerjanya. Sebaliknya semakin kurang motivasi yang diberikan kepada perawat maka kurang baik pula kinerjanya. Berdasarkan hasil pengamatan terlihat bahwa motivasi yang tinggi, akan tetapi kinerjanya kurang disebabkan karena kurangnya kesadaran perawat selama jam kerja berlangsung, tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu serta tidak memahami penggunaan alat dan perlengkapan kerja yang dipergunakan.

Berdasarkan pengamatan dari responden diperoleh keterangan bahwa motivasi petugas disebabkan oleh dorongan dari diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan. Bila hal tersebut tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan dan kejenuhan dalam diri seseorang sehingga mereka dalam bekerja yang pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja mereka. Perawat yang mempunyai motivasi tinggi akan

mempunyai kinerja yang baik, karena kebutuhan perawat terhadap kondisi ekstrinsik organisasi terpenuhi.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg, dimana ada serangkaian kondisi ekstrinsik yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja seperti, upah jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur kerja, upah jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur, mutu deskripsi pribadi dengan rekan kerja, atasan, bawahan. Dimana bila seseorang menerima upah baik untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai motivasi lagi, sedangkan bila kebutuhan tidak terpenuhi dapat menyebabkan frustrasi, konflik dan ketegangan mental.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Masrita, (2014). Dimana didapatkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja bidan di desa dalam pencatatan pelaporan program KIA. Demikian pula dengan hasil penelitian Supeni (2011), dimana didapatkan bahwa terdapat hubungan motivasi terhadap kinerja petugas penanggulangan TB Paru Puskesmas di Kabupaten Sukabumi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja perawat UGD di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar. Juga terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja terhadap kinerja perawat UGD di Rumah Sakit Umum Daerah

Labung Baji Makassar, juga ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat UGD di Rumah Sakit Umum Daerah Labung Baji Makassar. Faktor yang paling berhubungan dengan kinerja perawat UGD di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar adalah pendidikan. Dimana pendidikan pada hasil uji regresi logistik yang nilai yang paling tinggi nilai Exp (B) adalah pendidikan. Jadi pendidikan mempunyai hubungan yang sangat signifikan dengan kinerja perawat.

## **REFERENSI**

- Arikunto, Suharsini, (2012) *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Penerbit Rajawali Pers
- Clutter Bluck, (2013). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Biro Rupa Aksara.
- DEPKES, R.I, (2013). *Pedoman Uraian Tugas Tenaga Keperawatan di RS*. Jakarta.
- Gibson, Ivancevich Dan Donnelly, (2014). *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Stuktur dan Proses*, Terjemahan Djoerban Wahid Edisi 4, Penerbit PT. Gelora Aksara Pratama.
- Hasibuan, Malayu, S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A Prabu, (2012). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung PT: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, Abraham, (2010). *Motivasi Dan Kepribadian*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, APrabu, (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung Cetakan Keempat.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, (2006). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Tentang Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian dan Angka Kreditnya*, Jakarta.

Mustofa, Bisri, (92008). *Metode Menulis Skripsi dan Tesis*. Cetakan 1. Penerbit: Optimus. Yogyakarta.

Notoatmojo, Soekidjo, (2017). *Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni*, Penerbit Rhineka Cipta, Jakarta.

Nurjihanar, (2018). *Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gowa*.

Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.

Robbins, Stephen, dkk, (2017). *Organizational Behaviour, Diterjemahkan oleh Diana Angelica*, Penerbit Salemba Empat. Buku 1, Edisi 12, Jakarta.

Russel, (2014). *Pengantar Statistik Keperawatan*, EGC, Jakarta

Russel C, Alih Bahasa Yasmin Asih, (2015). *Pengembangan Staf Keperawatan*, Penerbit Buku Jakarta: kedokteran EGC

Simamora, Henry, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Jakarta Cetakan Kedua Edisi Ke-2.