



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph4114>

**FAKTOR FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT  
DI RSUD HAJI MAKASSAR**

<sup>K</sup>Andi Mellinia Taslim<sup>1</sup>, Reza Aril Ahri<sup>2</sup>, Ulfa Sulaeman<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup> Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat,  
Universitas Muslim Indonesia

<sup>3</sup> Peminatan Kesehatan Lingkungan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi<sup>(K)</sup>: [andimeli.nia@yahoo.com](mailto:andimeli.nia@yahoo.com)

[nurafiahilmayanti@gmail.com](mailto:nurafiahilmayanti@gmail.com)<sup>1</sup>, [rezaarilahri@gmail.com](mailto:rezaarilahri@gmail.com)<sup>2</sup>, [ulfacahichen@gmail.com](mailto:ulfacahichen@gmail.com)<sup>3</sup>

ABSTRAK

Kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang perawat dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat yaitu motivasi perawat yang merupakan kondisi yang menggerakkan perawat secara terarah untuk mencapai kinerja yang baik. Kinerja perawat juga berhubungan dengan fasilitas pendukung yang ada di rumah sakit yang dapat menunjang kinerja seorang perawat. Selanjutnya pengetahuan perawat yang berupa pemahaman dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas keperawatan dengan baik. Kemudian salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di rumah sakit adalah gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan motivasi atau semangat terhadap perawat apabila dijalankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Permasalahan saat ini terkait dengan kinerja di RSUD Haji Makassar yaitu fasilitas rumah sakit yang kurang memadai, kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan, dan jarang diadakan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan perawat. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross-sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah perawat di RSUD Haji Makassar yaitu sebanyak 316 orang pada tahun 2022. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *accidental sampling*. Metode analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *chi square*. Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel yang berhubungan antara kinerja perawat di RSUD Haji Makassar adalah motivasi ( $p=0.004$ ), fasilitas ( $p=0.075$ ), pengetahuan ( $p=0.000$ ), dan gaya kepemimpinan ( $p=0.394$ ). Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menganalisa variabel lain mengenai kinerja perawat.

Kata kunci : Kinerja; perawat; kualitas kerja.

**PUBLISHED BY :**

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal  
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

**Address :**

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)  
Makassar, Sulawesi Selatan.

**Email :**

[jurnal.woph@umi.ac.id](mailto:jurnal.woph@umi.ac.id)

**Article history :**

Received : 5 November 2022

Received in revised form : 17 November 2022

Accepted : 19 Februari 2023

Available online : 28 Februari 2023

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



---

**ABSTRACT**

*As one of the health service institutions that aim to improve the health status of the community, the hospital plays a crucial role. Nurse performance results from work in quality and quantity achieved by a nurse in carrying out their functions by the responsibilities given to them. There are several factors related to the performance of nurses, namely the motivation of nurses, which is a condition that moves nurses in a directed manner to achieve good performance. The performance of nurses is also related to the supporting facilities in the hospital that can support the implementation of a nurse. Furthermore, nurses' knowledge is in the form of understanding in carrying out and completing nursing tasks well. Then one of the factors related to the performance of nurses in hospitals is a good leadership style that will provide motivation or enthusiasm for nurses if carried out correctly and responsibly. The current problems related to performance at RSUD Haji Makassar are inadequate hospital facilities, lack of inspiration from the leadership, and the lack of training to improve nurses' knowledge. This type of research is a quantitative research using a cross-sectional approach. The population in this study were nurses at the Haji Makassar Hospital, with as many as 316 people in 2022. The sampling technique used in this study used accidental sampling. The data analysis method used univariate and bivariate analysis using the chi-square test. The results showed that the variables related to the performance of nurses at the Haji Makassar Hospital were Motivation ( $p=0.004$ ), Facilities ( $p=0.075$ ), Knowledge ( $p=0.000$ ), and Leadership Style ( $p=0.394$ ). It is hoped that further researchers will analyze other variables regarding the performance of nurses.*

*Keywords: Performance; nurse*

---

**PENDAHULUAN**

Menurut WHO (*World Health Organization*) rumah sakit adalah bagian internal dari suatu organisasi kesehatan dan sosial dengan berbagai macam fungsi terutama dalam pelayanan, pencegahan serta penyembuhan penyakit terhadap masyarakat. Selain hal diatas rumah sakit juga dapat menjadi pusat pendidikan dan pelatihan bagi calon tenaga kesehatan dan juga untuk menjadi pusat penelitian ilmiah dalam bidang medik. Keputusan Menteri Kesehatan RI No.340/MENKES/PER/III/2010 rumah sakit adalah sebuah instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan dengan tujuan untuk menyelenggarakan layanan kepada perorangan dan juga menyediakan pelayanan rawat jalan, gawat darurat dan inap.<sup>1</sup>

Salah satu kelompok tenaga kesehatan di rumah sakit yang memiliki peran penting dalam upaya untuk mencapai tujuan kesehatan adalah perawat, karena perawat merupakan bagian dari tenaga kesehatan yang memiliki hubungan paling erat dengan pasien dalam jangka waktu yang lama berperan dalam memberikan perawatan dan menolong serta melindungi seseorang yang berada dalam kondisi sakit, terluka hingga proses penyembuhan. Perawat juga memiliki tupoksi yang harus dijalankan yaitu untuk turut serta dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan pada rumah sakit dan juga dalam peningkatan derajat kesehatan setinggi tingginya.<sup>2</sup>

Mutu pelayanan keperawatan menjadi indikator pelayanan kesehatan dan juga sebagai salah satu faktor yang menentukan gambaran institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Apabila pelayanan keperawatan yang kurang baik bisa mengakibatkan kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan rumah sakit, karena pelayanan yang diberikan oleh perawat akan menjadi lebih baik apabila didukung oleh kinerja perawat yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapat seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>3</sup>

Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi. Perilaku kerja yang

dihasilkan perawat tidak lepas dari faktor yang mempengaruhinya. Oleh karena itu, manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja agar dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.<sup>4</sup>

Hasil survey awal diperoleh jumlah keseluruhan perawat di RSUD Haji Makassar yaitu 316 orang pada Maret tahun 2022. Permasalahan yang saat ini ada terkait kinerja perawat di RSUD Haji Makassar yaitu fasilitas rumah sakit yang kurang memadai, masih kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan dan jarangya diadakan pelatihan perawat padahal dengan mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja perawat dengan menambah pengetahuan dalam melayani pasien. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja perawat di suatu rumah sakit dan faktor-faktor lain yang mungkin mendukung penurunan kinerja perawat di RSUD Haji Makassar.

Berdasarkan dari uraian latar belakang sebelumnya, adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di RSUD Haji Makassar.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study* yang bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan Kinerja Perawat di RSUD Haji Makassar, teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *accidental sampling*. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS disajikan dalam bentuk tabel dilengkapi dengan narasi atau penjelasan. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Haji Makassar tahun 2022. Sampel dalam penelitian ini yaitu perawat sebanyak 177 orang. Analisis data menggunakan uji *chi-square* dengan  $\alpha = 0.05$ . Data dikumpulkan menggunakan kuesioner.

## HASIL

### Karakteristik Responden

**Tabel 1.** Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur di RSUD Haji Makassar

Umur	n	%
20-29	21	11.9
30-39	100	56.5
40-49	51	28.8
50-59	5	2.8
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa umur responden yang paling banyak berumur 30-39 tahun yaitu sebanyak 100 orang (56.5%) dan yang paling sedikit berumur 50-59 tahun yaitu sebanyak 5 orang (2.8%).

**Tabel 2.** Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di RSUD Haji Makassar

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	46	26
Perempuan	131	74
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa karakteristik responden yang berjenis kelamin laki-laki

sebanyak 46 orang (26%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 131 orang (74%).

**Tabel 3.** Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan di RSUD Haji Makassar

Pendidikan	n	%
DIII Keperawatan	65	36.7
S1 Keperawatan	101	57.1
Magister Keperawatan	11	6.2
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa karakteristik responden yang tingkat pendidikan paling banyak S1 Keperawatan yaitu sebanyak 101 orang (57.1%) dan yang paling sedikit Magister Keperawatan sebanyak 11 orang (6.2%).

### Analisis Univariat

**Tabel 4.** Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat di RSUD Haji Makassar

Kinerja Perawat	n	%
Baik	165	93.2
Tidak Baik	12	6.8
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa perawat yang memiliki kinerja baik yaitu sebanyak orang 165 (93.2%), perawat dapat menyelesaikan tugasnya dan memanfaatkan fasilitas rumah sakit dengan efektif dan efisien, disiplin dalam bekerja dan dapat bekerja sama dengan baik dalam menjalankan tugasnya sehingga tercapai hasil yang memuaskan. Perawat dengan kinerja tidak baik sebanyak 12 orang (6.8%), masih ada beberapa perawat yang belum bisa memanfaatkan waktu dengan efisien dan cenderung melakukan kesalahan saat menjalankan tugas sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal.

**Tabel 5.** Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi di RSUD Haji Makassar Tahun 2022

Motivasi	n	%
Tinggi	153	86.4
Rendah	24	13.6
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa kinerja perawat dengan indikator motivasi yang tinggi yaitu sebanyak 153 orang (86.4%), perawat yang memiliki motivasi yang tinggi didukung dengan fasilitas kerja yang memadai, atasan yang komunikatif dan adanya penghargaan bagi perawat yang berprestasi. Perawat dengan motivasi yang rendah yaitu sebanyak 24 orang (13.6%), masih ada perawat yang merasa fasilitas rumah sakit masih kurang memadai dan kurangnya perhatian dari atasan membuat perawat kurang semangat dalam menjalankan tugasnya.

**Tabel 6.** Distribusi Responden Berdasarkan Fasilitas Rumah Sakit di RSUD Haji Makassar

Fasilitas Rumah Sakit	n	%
Lengkap	77	43.5
Tidak Lengkap	100	56.5
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa kinerja perawat dengan indikator fasilitas rumah sakit sudah lengkap yaitu sebanyak 77 orang (43.5%), fasilitas yang lengkap dengan tersedianya peralatan dan perlengkapan medis yang sesuai di masing-masing bidang di rumah sakit. Perawat yang menyatakan fasilitas tidak lengkap sebanyak 100 orang (56.5%), fasilitas yang tidak lengkap yaitu fasilitas pendukung di rumah sakit seperti tempat parkir yang kurang luas, ruang istirahat yang sempit, dan makan siang di kantin yang kurang terpenuhi.

**Tabel 7.** Distribusi Responden Berdasarkan Pengetahuan Perawat di RSUD Haji Makassar

<b>Pengetahuan Perawat</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Baik	164	92.7
Tidak Baik	13	7.3
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa kinerja perawat dengan indikator pengetahuan perawat yang baik yaitu sebanyak 164 orang (92.7%), perawat mampu menyelesaikan tugas dan masalah kerja dengan mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, dan dapat berkomunikasi dengan baik terhadap pasien. Perawat yang memiliki pengetahuan tidak baik sebanyak 13 orang (7.3%), masih ada beberapa perawat yang tidak bisa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan yang diberikan.

**Tabel 8.** Distribusi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan di RSUD Haji Makassar

<b>Gaya Kepemimpinan</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Baik	144	81.4
Tidak Baik	33	18.6
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa kinerja perawat dengan indikator gaya kepemimpinan yang baik yaitu sebanyak 144 orang (81.4%), sebagian besar perawat merasa bahwa atasan di masing-masing bidang mampu berkomunikasi dengan baik dan melibatkan para perawat dalam mengerjakan suatu pekerjaan, memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam menjalankan tugas, membimbing dan memberikan motivasi kepada perawat dengan baik. Perawat yang mengatakan gaya kepemimpinan tidak baik sebanyak 33 orang (18.6%), masih ada beberapa perawat yang merasa atasan kurang tepat dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dan kurangnya arahan atau pelatihan yang didapatkan dari atasan.

## Analisis Bivariat

**Tabel 9.** Hubungan Motivasi perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Haji Makassar

Motivasi Perawat	Kinerja Perawat				Total	p (Value)
	Baik		Tidak Baik			
	n	%	n	%	n	
Tinggi	144	94.1	9	5.9	153	100
Rendah	21	87.5	3	12.5	24	100
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>93.2</b>	<b>12</b>	<b>6.8</b>	<b>177</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa kinerja perawat dengan indikator motivasi yang menyatakan motivasi perawat tinggi sebanyak 153 responden sedangkan yang menyatakan kinerja sudah baik sebanyak 144 responden (94.1%). Berdasarkan hasil uji *chi square* didapatkan nilai  $p=0.004$  ( $p <$  dari nilai  $\alpha=0.05$ ). Hal ini berarti terdapat hubungan antara motivasi perawat dengan kinerja perawat di RSUD Haji Makassar.

**Tabel 10.** Hubungan Fasilitas Rumah Sakit dengan Kinerja Perawat di RSUD Haji Makassar

Fasilitas Rumah Sakit	Kinerja Perawat				Total	p (Value)
	Baik		Tidak Baik			
	n	%	n	%	n	
Lengkap	100	96.2	4	3.8	104	100
Tidak Lengkap	65	89	10	8	73	100
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>93.2</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>177</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan bahwa kinerja perawat dengan indikator fasilitas rumah sakit yang menyatakan fasilitas rumah sakit lengkap sebanyak 104 responden sedangkan yang menyatakan kinerja sudah baik sebanyak 100 responden (96.2%). Berdasarkan hasil uji *chi square* didapatkan nilai  $p=0.075$  ( $p <$  dari nilai  $\alpha=0.05$ ). Hal ini berarti tidak terdapat hubungan antara fasilitas rumah sakit dengan kinerja perawat di RSUD Haji Makassar.

**Tabel 11.** Hubungan Pengetahuan Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Haji Makassar

Pengetahuan Perawat	Kinerja Perawat				Total	p (Value)
	Baik		Tidak Baik			
	n	%	n	%	n	
Baik	164	100	0	0.0	164	100
Tidak Baik	1	7.7	12	12	13	100
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>89.5</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>177</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan bahwa kinerja perawat dengan indikator pengetahuan perawat yang menyatakan pengetahuan perawat sudah baik sebanyak 164 responden sedangkan yang menyatakan kinerja sudah baik sebanyak 164 responden (100%). Berdasarkan hasil uji *chi square* didapatkan nilai  $p=0.075$  ( $p <$  dari nilai  $\alpha=0.05$ ). Hal ini berarti terdapat hubungan antara pengetahuan perawat dengan kinerja perawat di RSUD Haji Makassar.

**Tabel 12.** Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di RSUD Haji Makassar

Gaya Kepemimpinan	Kinerja Perawat				Total		p (Value)
	Cukup		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	135	93.8	9	6.3	144	100	0.394
Tidak Baik	30	90.9	3	9.1	33	100	
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>93.2</b>	<b>12</b>	<b>6.8</b>	<b>177</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan Tabel 12 menunjukkan bahwa kinerja perawat dengan indikator gaya kepemimpinan yang menyatakan gaya kepemimpinan sudah baik sebanyak 144 responden sedangkan yang menyatakan kinerja sudah baik sebanyak 135 responden (93.8%). Berdasarkan hasil uji *chi square* didapatkan nilai  $p=0.394$  ( $p < \alpha=0.05$ ). Hal ini berarti tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di RSUD Haji Makassar.

## PEMBAHASAN

### Karakteristik Umum Responden

Dapat diketahui karakteristik perawat di RSUD Haji Makassar yang terbanyak pada kelompok umur 30-39 Tahun sebanyak 100 orang (56.5%) dimana komposisi perawat yang sebagian besar adalah orang dewasa. Diketahui bahwa jenis kelamin perempuan menjadi responden terbanyak pada penelitian ini diperoleh jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 131 orang (74%) ialah disebabkan perempuan cenderung memiliki sifat pengasuh dibandingkan laki-laki yang memiliki sifat agresif. Diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir di peroleh bahwa responden terbanyak ialah S1 Keperawatan yaitu sebanyak 101 orang (57.1%) menurut Dian Hadinata, adanya hubungan antara pendidikan dengan kinerja perawat dapat dikarenakan dengan pendidikan yang semakin tinggi maka kesadaran dan tanggung jawab seorang perawat terhadap tugas profesinya semakin baik sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik dari pada perawat dengan pendidikan yang rendah.<sup>5</sup>

### Motivasi dengan Kinerja Perawat

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri pribadi seseorang yang biasanya diakibatkan suatu keinginan, harapan, kebutuhan, dan kesukaan dan dapat juga pengaruh dari luar berupa induksi dan manajemen organisasi untuk melaksanakan serangkaian pekerjaan yang telah ditetapkan.<sup>6</sup> Berdasarkan uji *chi-square* nilai  $p\text{ value}=0.004$  ( $p < \alpha=0.05$ ) yang berarti terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dalam menunjang kinerja perawat di RSUD Haji tinggi. Hal ini terlihat sebagian besar perawat hampir setiap pekerjaannya dilaksanakan dengan baik dan selalu mematuhi peraturan yang ada di rumah sakit, tetapi terdapat beberapa perawat yang memiliki motivasi yang rendah yang disebabkan oleh sarana dan prasarana pendukung fasilitas kerja yang kurang memadai dan masih kurangnya penghargaan dan pujian yang didapatkan perawat dari atasan setelah menyelesaikan pekerjaannya. Meskipun demikian, secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa perawat di RSUD Haji Makassar memiliki motivasi yang tinggi yang disebabkan oleh adanya dorongan sendiri yang timbul dari diri masing-masing perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dengan Afrinda yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat.<sup>3</sup> Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Salawangi yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat.<sup>7</sup>

### **Fasilitas Rumah Sakit dengan Kinerja Perawat**

Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Ketersediaan fasilitas sangat mempengaruhi kinerja seseorang, fasilitas merupakan penunjang kelancaran, seperti pelengkapan dan peralatan kerja, serta jaminan keselamatan kerja.<sup>8</sup>

Fasilitas adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji *chi-square* nilai *p value*=0.075 ( $p < \alpha = 0.05$ ) yang berarti tidak terdapat hubungan antara fasilitas rumah sakit dengan kinerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berhubungan dengan kinerja perawat di RSUD Haji Makassar. Dari hasil penelitian menunjukkan fasilitas kerja yang kurang tidak mampu menurunkan kinerja perawat yang masih baik. Sehingga disimpulkan bahwa fasilitas yang masih kurang ternyata tidak dapat menurunkan kinerja perawat. Hal ini terjadi karena fasilitas yang masih kurang bukan merupakan faktor utama dan penentu dalam kinerja perawat yang baik. Fasilitas yang kurang di RSUD Haji Makassar hanya didominasi oleh fasilitas pendukung rumah sakit seperti parkir yang sempit, tempat ibadah yang kurang lengkap, dan toilet yang kurang bersih, tetapi fasilitas kelengkapan alat-alat kesehatan, dan pelayanan terhadap pasien sudah baik. Sehingga secara tidak langsung kurangnya fasilitas pendukung tidak mempengaruhi kinerja perawat karena adanya kesadaran diri dari masing-masing perawat dalam mencapai kinerja terbaik meskipun masih kurangnya fasilitas pendukung di RSUD Haji Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dengan Hernika yang menyatakan bahwa tidak adanya hubungan antara fasilitas rumah sakit dengan kinerja perawat.<sup>9</sup> Kemudian didukung oleh penelitian Halawa yang menyatakan bahwa suatu fasilitas di rumah sakit bukan menjadi faktor utama dalam mendorong dan memotivasi para perawat untuk memiliki kinerja yang baik.<sup>10</sup>

### **Pengetahuan dengan Kinerja Perawat**

Pengetahuan merupakan hasil upaya yang dilakukan oleh manusia dalam mencari sesuatu kebenaran atau masalah yang dihadapi.<sup>11</sup> Berdasarkan uji *chi-square* nilai *p value*=0.000 ( $p < \alpha = 0.05$ ) yang berarti terdapat hubungan antara pengetahuan dengan kinerja perawat.

Hasil penelitian pengetahuan terbukti memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan kinerja perawat di RSUD Haji Makassar. Hal ini terlihat pada perawat yang mampu memobilisasi pasien dengan baik dan selalu menyelesaikan masalah-masalah keperawatan dengan gemilang, dalam hal ini perawat memiliki pengetahuan yang baik, maka mayoritas perawat di RSUD Haji Makassar memiliki kinerja yang baik pula. Artinya antara pengetahuan yang dimiliki perawat berbanding lurus dengan kinerja mereka. Jika perawat memiliki pengetahuan yang baik dalam mengaplikasikan profesi mereka maka kinerja



mereka juga akan baik dan maksimal. Hal sebaliknya akan terjadi pada perawat yang memiliki pengetahuan yang kurang baik akan memiliki kinerja yang kurang baik pula.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasibuan menyatakan, bahwa terdapat hubungan antara pengetahuan dengan kinerja perawat.<sup>12</sup> Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ikhsan yang menyatakan bahwa pengetahuan tidak mutlak mempengaruhi kinerja perawat.<sup>13</sup>

### **Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat**

Gaya kepemimpinan adalah merupakan norma yang digerakkan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.<sup>14</sup> Berdasarkan uji *chi-square* nilai *p value*=0.394 ( $p > \alpha = 0.05$ ) yang berarti tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sudah cukup baik di RSUD Haji Makassar. Hal ini bisa dilihat dari atasan yang memiliki sifat kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan ini selain memberikan tugas harian kepada bawahannya, pemimpin juga memacu dan memberikakan kepercayaan kepada bawahannya dalam mencapai tujuan kerja sehingga bisa berkembang lebih baik. Di RSUD Haji Makassar pemimpin selalu menanamkan kepercayaan kepada perawat untuk mencapai tujuan kerja dan kemampuan atasan atau pemimpin dalam mengendalikan emosi apabila ada kesalahan dari bawahan. Akan tetapi, masih banyak perawat yang masih merasa kurang baik terhadap gaya kepemimpinan di RSUD Haji Makassar. Hal ini disebabkan karena masih adanya pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter yaitu kurangnya komunikasi kepada perawat dalam aktivitas harian dan kurangnya komunikasi kepada perawat dalam proses pengambilan keputusan kerja. Selain itu, masih ada pemimpin yang kurang memberikan pelatihan kepada pegawai baru di RSUD Haji Makassar. Namun, cukup atau kurangnya gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh masing masing pimpinan di ruang instalasi rawat inap, ruang AD-DHUHA, ruang Rinra 1, dan ruang Rinra II tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat di RSUD Haji Makassar yang cukup baik. Hal ini dimungkinkan karena adanya karakteristik masing-masing yang melekat pada perawat yaitu melakukan inovasi, mengembangkan potensi diri sendiri, dan rasa tanggung jawab yang tinggi tanpa adanya arahan dan pengaruh dari pemimpin. Sehingga, kinerja perawat secara tidak langsung tidak memiliki hubungan dengan baik atau tidaknya gaya kepemimpinan dalam suatu instansi rumah sakit.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mardiani dan Sepdiana menyatakan, bahwa tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.<sup>15</sup> Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hernika, dalam penelitiannya mengatakan perilaku kepemimpinan mempengaruhi motivasi perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan.<sup>9</sup>

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada kinerja perawat di RSUD Haji Makassar tentang Faktor

Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat maka dapat disimpulkan variabel yang memiliki hubungan terhadap kinerja perawat adalah motivasi dan pengetahuan perawat dan variabel yang tidak berhubungan adalah fasilitas rumah sakit dan gaya kepemimpinan.

Diharapkan dapat melakukan penelitian dengan judul yang sama karena penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan dan perlu penambahan variabel kinerja perawat di RSUD Haji Makassar Tahun 2022.

### DAFTAR PUSTAKA

1. Kartini SA. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Duplikasi Penomoran Berkas Rekam Medis di Rumah Sakit Advent Medan. *J Ilm Perekam Dan Inf Kesehat Imelda*. 2020;98–107.
2. Nur Anisa A. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi. 2021.
3. Pristi Dhede Afrinda. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Medika Medan. *Univ Sumatera Utara*. 2021;(3):161.
4. Supriadi S. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. *Heal Sci Pharm J*. 2017;30.
5. Hadinata D, Wahyuni S, Putri DIN. Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka. *J Keperawatan dan Kesehat MEDISNA AKPER YPIB Majlaengka [Internet]*. 2019;1–12. Available from: <https://ejournal.akperypib.ac.id>
6. Adi Sulaeman, Jalil. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konfeksi Tijay Jeans Bandung. 2018;60.
7. Salawangi, Feby K. Kolebu, Ribka Wowor. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. 2018;28.
8. Asri, Ansar, & Munir, A. R. Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *Journal Of Management*. ;20192(1).
9. Hernika. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh Kabupaten Aceh Barat Tahun 2015. *Repository Universitas Teuku Umar*. 2017.
10. Halawa , Afeus. Pengembangan Model Peran Perawat Pelaksana Dalam Upaya Meningkatkan Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit Umum Deli Medan. 2021;47.
11. Darsini, Fahrurrozi, & Agus Cahyono. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pengetahuan Perawat Di Ponorogo.2019;79.
12. Hasibuan, Ari. Pengaruh Tingkat Pengetahuan dan Fasilitas Pegawai Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Sragen. 2016;74.
13. Intania, Ikhsan. Pengaruh Karakteristik Individu dan Tingkat Pengetahuan Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Dr. Djasamen Saragih Kota Pematangan Siantar. 2018;60.
14. Paramita, Lisa. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrasi Negara*. 2018;2358-2366.
15. Inna Nisawati Mardiani, Yon Darwis Sepdiana. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER J Manaj Strateg Kewirausahaan*. 2021;1–10.