



## ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph3216>

# PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG INAP RSUD HAJI KOTA MAKASSAR

<sup>K</sup>Nurul Pratiwi Basir<sup>1</sup>, Ella Andayanie<sup>2</sup>, Nurgahayu<sup>3</sup>

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

Email Penulis Korespondensi (<sup>K</sup>): [nurulp1818@gmail.com](mailto:nurulp1818@gmail.com)

[nurulp1818@gmail.com](mailto:nurulp1818@gmail.com)<sup>1</sup>, [ella\\_andayanie@yahoo.com](mailto:ella_andayanie@yahoo.com)<sup>2</sup>, [nurgahayu.nurgahayu@umi.ac.id](mailto:nurgahayu.nurgahayu@umi.ac.id)<sup>3</sup>

## ABSTRAK

Perawat sebagai profesi dalam bidang kesehatan dituntut untuk memberikan pelayanan yang profesional dan berorientasi pada paradigma sehat sesuai dengan paradigma keperawatan yang dimiliki. Perawat memberikan pelayanan di rumah sakit 24 jam dalam sehari, 7 hari dalam seminggu, serta mempunyai kontak yang konstan dengan pasien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2020. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian *cross sectional study*. Dan besar sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 81 perawat PNS berdasarkan rumus slovin Data dianalisis dengan menggunakan univariat dan bivariat untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan mengetahui pengaruh setiap variabel. Penelitian ini menggunakan uji t regresi sederhana untuk melihat pengaruh antar variabel. Hasil penelitian yang diperoleh ada pengaruh antara kondisi kerja terhadap kinerja perawat dengan nilai sig = 0,040. Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat dengan nilai sig = 0,026. Adanya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja perawat dengan nilai sig = 0,011. Adanya pengaruh supervise terhadap kinerja perawat dengan hasil nilai sig = 0,005. Dari hasil penelitian ini, disarankan kepada instansi rumah sakit untuk selalu memperhatikan dan meningkatkan dengan baik motivasi para perawatnya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dengan adanya kinerja yang baik dapat memberikan pelayanan sehingga masyarakat yang merasakan bisa merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh perawat.

Kata kunci : Kinerja perawat; motivasi kerja; kondisi kerja; kompensasi; supervisi.

### 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 Januari 2022

Received in revised form : 10 Januari 2022

Accepted : 20 April 2022

Available online : 30 April 2022

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



---

**ABSTRACT**

*Nurses as a profession in the health sector are required to provide professional services and oriented towards a healthy paradigm in accordance with the nursing paradigm they have. Nurses provide services in the hospital 24 hours a day, 7 days a week, and have constant contact with patients. A nurse in carrying out professional nursing services, of course, cannot be separated from high work motivation in order to have enthusiasm for work so as to be able to improve performance which will have a direct impact on quality and client satisfaction. According to Suyanto (2008), work motivation is an encouragement and a desire so that staff do an activity or job well in order to achieve the desired goals. This study aims to determine the effect of work motivation on the performance of nurses in the Inpatient Room of the Makassar City Hajj Hospital in 2020. This type of research is quantitative using a cross-sectional study design. And the sample size in this study were 81 civil servant nurses based on the Slovin formula. Data were analyzed using univariate and bivariate to describe the characteristics of the respondents and to determine the effect of each variable. This study uses a simple regression t test to see the effect between variables. The result of this research is that there is an influence between working conditions on the performance of nurses with a sig = 0.040. There is an effect of compensation on the performance of nurses with a sig = 0.026. The influence of interpersonal communication on the performance of nurses with a sig = 0.011. The existence of the influence of supervision on the performance of nurses with the results of the value of sig = 0.005. From the results of this study, it is advisable to hospital agencies to always pay attention and improve the motivation of the nurses so that they can produce good performance. With good performance it can provide services so that people who feel they can feel satisfied with the services provided by nurses.*

*Keywords : nurse performance; work motivation; working conditions; compensation; supervision.*

---

**PENDAHULUAN**

Salah satu institusi kesehatan yang di tuntut memiliki kinerja yang optimal yaitu rumah sakit. Rumah sakit adalah sebuah institusi perawatan kesehatan profesional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Tugas dari rumah sakit yaitu menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.<sup>(1)</sup>

Dari hasil penelitian Maimun Nur pada tahun 2016 didapatkan hasil kinerja perawat yg rendah lebih tinggi yaitu sebanyak 31 (53,4) dan perawat dengan kinerja yang tinggi sebanyak 27 (46.6%) perawat.<sup>(2)</sup> Pada Heti Rustianti Tahun 2018 sumber daya manusia profesi keperawatan merupakan faktor terpenting dalam pelayanan rumah sakit, karena di hampir setiap negara hingga 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat.<sup>(3)</sup> Selain itu pada penelitian Ciptoning Dimas dan Nughareni Rini Tahun 2015 didapatkan hasil bahwa sebanyak 66% yang menyatakan kinerja perawatnya masih kurang.

Sumber daya manusia yang berkualitas juga handal diperlukan untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien. Dengan memberikan yang terbaik untuk berusaha meningkatkan kualitas diri dalam menghadapi setiap tantangan yang ada. Sehingga kinerja yang tinggi dapat terwujud dari tiap-tiap perawat di rumah sakit.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.<sup>(5)</sup> Menurut Suyanto (2008), Motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan sehingga staff melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik demi mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>(6)</sup>

Proses penilaian kinerja perawat sebaiknya dilakukan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan yang mempunyai kualitas yang baik.<sup>(7)</sup> Seorang perawat dalam melakukan pelayanan keperawatan profesional dan kedisiplinan, tentu tidak terlepas dari

motivasi kerja yang tinggi agar mempunyai semangat dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja yang akan berdampak langsung terhadap mutu dan kepuasan klien. Manusia dalam melakukan aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupannya, rasa tenang, rasa aman, dan sebagainya. Maka dari itu motivasi kerja juga dapat berpengaruh dengan kinerja seseorang

Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Berdasarkan pengumpulan data awal dari sumber kepegawaian RSUD Haji Kota Makassar bahwa pada Tahun 2019 sebanyak 52% data keterlambatan perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Kota Makassar. Berdasarkan uraian sebelumnya sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2020.

## METODE

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian *cross sectional* yang bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi perawat terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Haji kota Makassar Tahun 2020. Lokasi penelitian di Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Kota Makassar Tahun 2020. Waktu untuk penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 14 September sampai 15 Oktober Tahun 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah terdapat 101 perawat PNS di RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2020. Untuk menentukan besaran sampel dalam penelitian ini adalah ditentukan menggunakan Rumus Slovin dan didapatkan besaran sampel sebesar 81 perawat PNS yang dimana seluruh pekerja yang memenuhi kriteria sebagai responden. Kriteria inklusi seperti: merupakan perawat PNS di RSUD Haji Tahun 2020 dan bersedia mengisi kuisioner. Untuk variable kinerja perawat peneliti menggunakan ketepatan waktu jam datang perawat (kedisiplinan).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik deskriptif menggunakan bantuan program SPSS, yaitu dilakukan dengan analisis univariat menjelaskan karakteristik setiap variabel serta menganalisis distribusi frekuensi presentase dari tiap variabel dan analisis bivariat untuk melihat analisis dua variabel yang mempunyai hubungan antara variabel dependen dan independen. Analisis bivariat dilakukan dengan membuat tabel silang (*contingency*) antara variable bebas dengan variabel terikat yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh, menggunakan uji statistik yang digunakan adalah uji t regresi sederhana dengan memenuhi syarat menggunakan derajat kemaknaan nilai  $\text{sig} = 0,05$  (dengan tingkat kepercayaan 95%).

## HASIL

### Karakteristik Responden

**Tabel 1.** Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Kota Makassar

| No           | Jenis Kelamin | n         | %          |
|--------------|---------------|-----------|------------|
| 1.           | Pria          | 15        | 18,5       |
| 2.           | Wanita        | 66        | 81,5       |
| <b>Total</b> |               | <b>81</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel 1 distribusi responden menurut jenis kelamin dari 81 perawat yang diteliti di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar menunjukkan bahwa jumlah perawat yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan jumlah perawat Pria. Perawat yang berjenis kelamin wanita yaitu berjumlah 66 orang (81,5%). Sedangkan perawat berjenis kelamin laki-laki hanya berjumlah 15 orang (18,5%).

**Tabel 2.** Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Kota Makassar

| No           | Umur        | n         | %          |
|--------------|-------------|-----------|------------|
| 1.           | 20-29 Tahun | 18        | 22,2       |
| 2.           | 30-39 Tahun | 39        | 47,2       |
| 3.           | 40-49 Tahun | 22        | 28,2       |
| 4.           | >50 Tahun   | 2         | 2,4        |
| <b>Total</b> |             | <b>81</b> | <b>100</b> |

Jumlah perawat yang paling banyak yaitu berumur antara 30-39 tahun sebanyak 39 perawat (47,2%). Sedangkan yang jumlahnya sedikit berumur >50 tahun sebanyak 2 orang (2,4%).

**Tabel 3.** Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Kota Makassar

| No           | Pendidikan Terakhir | n         | %          |
|--------------|---------------------|-----------|------------|
| 1.           | D3 Keperawatan      | 17        | 21,0       |
| 2.           | S1                  | 38        | 46,9       |
| 3.           | Ners                | 26        | 32,1       |
| <b>Total</b> |                     | <b>81</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan table 3 distribusi responden menurut Pendidikan terakhir menunjukkan bahwa dari 81 perawat yang diteliti di Rumah Sakit Umum Daerah Haji pada tahun 2020. Dengan tingkat Pendidikan terakhir yang tertinggi adalah S1 Sebanyak 38 orang (46,9%). Sedangkan Ners sebanyak 26 orang (32,1%).

**Tabel 4.** Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Kota Makassar

| No           | Lama Kerja  | n         | %          |
|--------------|-------------|-----------|------------|
| 1.           | 1-10 Tahun  | 55        | 67,9       |
| 2.           | 11-20 Tahun | 25        | 30,9       |
| 3.           | 21-30 Tahun | 1         | 1,2        |
| <b>Total</b> |             | <b>81</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel 4 distribusi responden menurut lama bekerja menunjukkan dari 81 perawat yang

diteliti di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Kota Makassar. Dengan Masa bekerja paling lama yaitu 21-30 tahun sebanyak 1 orang (1,2%). Sedangkan lama kerja dengan lama 1-10 tahun sebanyak 55 orang (67,9%)

**Tabel 5.** Distribusi Responden Berdasarkan Ruang Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Kota Makassar

| No           | Ruangan Inap | n         | %          |
|--------------|--------------|-----------|------------|
| 1.           | Al- kautsar  | 11        | 13,6       |
| 2.           | Ar- Raudah   | 10        | 12,3       |
| 3.           | Ar- Rahman   | 12        | 14,8       |
| 4.           | Ar- Raudah 2 | 12        | 14,8       |
| 5.           | Rinra lt1    | 12        | 14,8       |
| 6.           | Rinra lt 2   | 13        | 16,0       |
| 7.           | Ar- Raudah 3 | 11        | 13,6       |
| <b>Total</b> |              | <b>81</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel 5 distribusi responden menurut ruangan inap bekerja menunjukkan dari 81 perawat yang diteliti di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Kota Makassar. Dengan ruangan inap yang mempunyai banyak perawat yaitu ruangan inap Rinra lt1 sebanyak 13 perawat (16,0).

#### Variable Yang Diteliti

**Tabel 6.** Distribusi Responden Berdasarkan Kondisi Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Kota Makassar

| No            | Kondisi Kerja | n         | %          |
|---------------|---------------|-----------|------------|
| 1.            | Baik          | 59        | 72,8       |
| 2.            | Buruk         | 22        | 27,2       |
| <b>Jumlah</b> |               | <b>81</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa distribusi responden berdasarkan variabel kondisi kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Tahun 2020 menunjukkan bahwa dari 81 responden yang menyatakan baik adalah 59 (72,8%) responden dan mengatakan cukup sebanyak 22 (27,2%) responden.

**Tabel 7.** Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Kota Makassar

| No            | Kompensasi | n         | %          |
|---------------|------------|-----------|------------|
| 1.            | Cukup      | 63        | 76,5       |
| 2.            | Kurang     | 18        | 23,5       |
| <b>Jumlah</b> |            | <b>81</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa distribusi responden berdasarkan variabel kompensasi di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Tahun 2020 menunjukkan bahwa dari 81 responden yang menyatakan baik adalah 63 (76,5%) responden dan mengatakan cukup sebanyak 18 (23,5%) responden.

**Tabel 8.** Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Komunikasi Interpersonal di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Kota Makassar

| No            | Komunikasi interpersonal | n         | %          |
|---------------|--------------------------|-----------|------------|
| 1.            | Baik                     | 54        | 66,7       |
| 2.            | Buruk                    | 27        | 33,3       |
| <b>Jumlah</b> |                          | <b>81</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa distribusi responden berdasarkan variabel komunikasi interpersonal di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Tahun 2020 menunjukkan bahwa dari 81 responden yang menyatakan baik adalah 54 (66,7%) responden dan mengatakan cukup sebanyak 18 (33,3%) responden.

**Tabel 9.** Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Supervisi di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Kota Makassar

| No            | Supervisi | n         | %          |
|---------------|-----------|-----------|------------|
| 1.            | Baik      | 46        | 56,8       |
| 2.            | Buruk     | 35        | 43,2       |
| <b>Jumlah</b> |           | <b>81</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa distribusi responden berdasarkan variabel supervisi di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Tahun 2020 menunjukkan bahwa dari 81 responden yang menyatakan baik adalah 46 (56,8%) responden dan mengatakan cukup sebanyak 35 (43,2%) responden

**Tabel 10.** Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Kota Makassar Tahun

| No            | Kinerja Perawat | N         | %          |
|---------------|-----------------|-----------|------------|
| 1.            | Cukup           | 30        | 37,0       |
| 2.            | Kurang          | 51        | 63,0       |
| <b>Jumlah</b> |                 | <b>81</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa distribusi responden berdasarkan variabel kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Tahun 2020 menunjukkan bahwa dari 81 responden yang menyatakan baik adalah 30 (37,0%) responden dan mengatakan cukup sebanyak 51 (63,0%) responden

### Analisis Bivariat

Analisis terdiri dari pengaruh antara kondisi kerja, kompensasi, komunikasi interpersonal dan supervise terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2020.

### Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Perawat

**Tabel 11.** Distribusi Responden Berdasarkan Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Kota Makassar

| Kondisi Kerja | Kinerja Perawat |             |           |             | Total     | Sig        |       |
|---------------|-----------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|-------|
|               | Cukup           |             | Kurang    |             |           |            |       |
|               | n               | %           | n         | %           | n         | %          |       |
| Baik          | 26              | 44,1        | 33        | 55,9        | 59        | 100        | 0,040 |
| Buruk         | 4               | 18,2        | 18        | 81,8        | 22        | 100        |       |
| <b>Total</b>  | <b>30</b>       | <b>37,0</b> | <b>51</b> | <b>63,0</b> | <b>81</b> | <b>100</b> |       |

Berdasarkan tabel 11 mengenai pengaruh antara kondisi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2020 menunjukkan bahwa dari total sebanyak 81 responden, nilai paling tinggi yaitu 33 (55,9%) responden menyatakan bahwa kondisi kerja yang baik tetapi kinerjanya kurang. Dan jawaban responden yang paling sedikit yaitu 4 (18,2%) responden yang berpendapat bahwa kondisi kerja yang buruk tetapi mempunyai kinerja yang cukup.

Berdasarkan uji t statistic regresi sederhana diperoleh nilai  $sig = 0,040 < 0,05$  maka hipotesa diterima, artinya ada pengaruh antara kondisi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2020.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat

**Tabel 12.** Distribusi Responden Berdasarkan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Kota Makassar

| Kompensasi   | Kinerja Perawat |             |           |             | Total     | Sig        |       |
|--------------|-----------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|-------|
|              | Cukup           |             | Kurang    |             |           |            |       |
|              | n               | %           | n         | %           | n         | %          |       |
| Cukup        | 29              | 45,2        | 34        | 54,8        | 63        | 100        | 0,026 |
| Kurang       | 2               | 10,5        | 16        | 89,5        | 18        | 100        |       |
| <b>Total</b> | <b>31</b>       | <b>37,0</b> | <b>50</b> | <b>63,0</b> | <b>81</b> | <b>100</b> |       |

Berdasarkan Tabel 12 mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2020 menunjukkan bahwa, sekitar 34 (54,8%) responden yang berpendapat cukup dalam kompensasi tetapi kurang dalam kinerjanya. Dan 2 (10,5%) responden diantaranya berpendapat bahwa kompensasinya kurang tetapi cukup dalam kinerjanya. Berdasarkan uji statistic regresi diperoleh nilai  $sig = 0,026 < 0,05$  maka hipotesa diterima, artinya ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2020.

### Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Perawat

**Tabel 13.** Distribusi Responden Berdasarkan Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Kota Makassar

| Komunikasi Interpersonal | Kinerja Perawat |             |           |             | Total     | Sig        |       |
|--------------------------|-----------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|-------|
|                          | Cukup           |             | kurang    |             |           |            |       |
|                          | n               | %           | n         | %           | n         | %          |       |
| Baik                     | 25              | 46,3        | 29        | 53,7        | 54        | 100        | 0,011 |
| Buruk                    | 5               | 18,5        | 22        | 81,5        | 27        | 100        |       |
| <b>Total</b>             | <b>30</b>       | <b>37,0</b> | <b>51</b> | <b>63,0</b> | <b>81</b> | <b>100</b> |       |

Berdasarkan Tabel 13 mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2020 menunjukkan bahwa, diantaranya yang mempunyai komunikasi interpersonal yang baik tetapi kurang dalam kinerjanya sebanyak 29 (53,7) responden. Dan yang berpendapat bahwa komunikasi interpersonal yang buruk tetapi cukup dalam kinerjanya sebanyak 5 (18,5%).

Berdasarkan uji statistic regresi diperoleh nilai  $sig = 0,011 < 0,05$  maka hipotesa diterima, artinya ada pengaruh antara hubungan interpersonal terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2020.

### Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Perawat

**Tabel 14.** Distribusi Responden Berdasarkan Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Kota Makassar

| Supervisi    | Kinerja Perawat |             |           |             | Total     | Sig        |       |
|--------------|-----------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|-------|
|              | Cukup           |             | kurang    |             |           |            |       |
|              | n               | %           | n         | %           | n         | %          |       |
| Baik         | 25              | 54,3        | 21        | 45,7        | 46        | 100        | 0,005 |
| Buruk        | 5               | 14,3        | 30        | 85,7        | 35        | 100        |       |
| <b>Total</b> | <b>30</b>       | <b>37,0</b> | <b>51</b> | <b>63,0</b> | <b>81</b> | <b>100</b> |       |

Berdasarkan Tabel 14 mengenai pengaruh supervise terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2020 menunjukkan bahwa, responden diantaranya menyatakan supervise yang buruk tetapi kinerjanya cukup sebanyak 5 (14,3%) responden dan yang menyatakan supervise buruk dan juga kinerjanya kurang yaitu 30 (85,7%) responden.

Berdasarkan uji statistic regresi diperoleh nilai  $sig = 0,011 < 0,05$  maka hipotesa diterima, artinya ada pengaruh antara hubungan interpersonal terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2020.

## PEMBAHASAN

### Variable Yang Diteliti

Pada variable lingkungan kerja Sebanyak 41 responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pertanyaan merasa tidak ada sirkulasi yang sehat di dalam ruangan. Artinya perawat merasa udara didalam ruangan sangat bagus sirkulasinya, sehingga dapat melakukan aktivitas pekerjaannya dengan baik dan nyaman. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.<sup>11</sup> Akan tetapi pada penelitian ini, untuk menilai kinerja dari perawat menggunakan absensi (kedisiplinan jam datang perawat). Dan didapatkan hasil kinerja yang kurang, walaupun kondisi kerjanya baik. Dari hasil uji statistic regresi, variabel kondisi kerja diperoleh nilai  $sig = 0,040 < 0,05$  artinya ada pengaruh variabel kondisi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2020.

Hal ini sesuai yang didapatkan oleh peneliti lain (La ode,2013) hasil uji signifikansi pengaruh parsial (uji t) pada variabel kondisi kerja menghasilkan tingkat signifikansi 0,044. Tingkat signifikansi  $0,044 < 0,05$ . Maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan kondisi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.<sup>(12)</sup>

Pada variable kompensasi Dalam hasil penelitian variable kompensasi terdapat 62 perawat yang menyatakan setuju dengan gaji yang diberikan tepat waktu. Dan hanya 1 responden yang menyatakan tidak setuju. Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.<sup>(13)</sup> Tujuan pemberian kompensasi atau balas jasa hendaknya memberikan kepuasan bagi semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, perusahaan mendapatkan keuntungan atau laba, peraturan pemerintah dilaksanakan dengan baik, konsumen mendapat barang atau jasa dengan baik harga yang pantas.

Dari hasil uji statistic regresi, variabel kompensasi diperoleh nilai  $sig = 0,026 < 0,05$  artinya ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2020.

Hal ini sesuai yang didapatkan oleh peneliti lain, Pembuktian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda menggunakan software SPSS. Kompensasi ( $r^2 = 0,256$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.<sup>(14)</sup> Dalam teori penguatan, jika imbalan kerja bergantung pada kinerja, hal ini akan mendorong para pekerja untuk mengeluarkan tingkat usaha yang lebih tinggi. konsisten dengan teori harapan, kompensasi akan memotivasi sampai tingkat hal ini dianggap mampu memenuhi tujuan-tujuan pribadi seorang individu dan dianggap bergantung pada kriteria-kriteria kinerja.<sup>(8)</sup>

Pada variable komunikasi interpersonal mengkaji bagaimana individu berbicara dengan individu lainnya dalam suatu hubungan, mengapa mereka memilih pesan-pesan yang mereka pilih, serta efek pesan terhadap hubungan dan masing-masing individu. Komunikasi interpersonal dapat berlangsung antara profesional dan profesional. Komunikasi antar profesional dapat terjadi antara perawat dengan dokter, perawat dengan ahli gizi, perawat dengan tenaga kesehatan lainnya. Berdasarkan analisa peneliti bahwa pengaruh komunikasi interpersonal dengan kinerja yang baik harus terjalin dengan baik. Karena

kelancaran komunikasi yang baik dalam unit keperawatan dapat memberikan suasana ruangan kerja menjadi baik dengan rekan kerja lainnya. Dengan komunikasi yang baik dapat menyelesaikan kinerjanya dengan lebih baik.

Dari hasil uji statistic regresi, variabel komunikasi interpersonal diperoleh nilai  $sig = 0,011 < 0,05$  artinya ada pengaruh variabel hubungan interpersonal terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2020.

Dan pada variable supervise dan dalam hal ini supervise menjelaskan bahwa tindakan observasi personal sesuai dengan fungsi dan aktifitasnya, menjalankan kepemimpinan dalam proses asuhan keperawatan. Kunci supervisi menurut Nursalam (2015) meliputi pra (menetapkan kegiatan, menetapkan tujuan dan menetapkan kompetensi yang akan dinilai), pelaksanaan (menilai kinerja, mengklarifikasi permasalahan, melakukan Tanya jawab, dan pembinaan), serta pascasupervisi 3F (F-fair yaitu memberikan penilaian, feedback atau memberikan umpan balik dan klarifikasi, reinforcement yaitu memberikan penghargaan dan follow-up perbaikan). Tujuan yang diharapkan dari fungsi ini adalah adanya perubahan yang lebih baik dalam tindakan pemberian pelayanan keperawatan, pemecahan masalah, meningkatkan praktik, kepuasan kerja dan peningkatan produktivitas kerja.

Dari hasil uji statistic regresi, variabel supervise diperoleh nilai  $sig = 0,005 < 0,05$  artinya ada pengaruh variabel supervise terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2020. Penelitian serupa juga yang dilakukan oleh Mulyono, dkk (2013) tentang Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Dirumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon berdasarkan hasil uji chi square didapatkan nilai p 0,039 yang artinya terdapat hubungan antara supervise dengan kinerja perawat.<sup>(15)</sup>

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di rsud Haji Kota Makassar Tahun 2020 mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang di Rawat Inap RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2020. Adanya pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja perawat dengan nilai  $sig 0,040 < 0,05$ . Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat dengan nilai  $sig 0,026 < 0,05$ . Dan Diperoleh nilai  $sig 0,011 < 0,05$  yang artinya ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja

Saran untuk para perawat untuk tepat waktu dalam pekerjaannya sehingga bisa memberikan pelayanan yang baik dan maximal terhadap pasien, dan juga untuk menjaga komunikasi yang baik sesama tenaga kesehatan agar terciptanya kondisi lingkungan kerja yang baik. Serta diharapkan kepada RSUD Haji Kota Makassar agar selalu memberikan rasa nyaman terhadap perawat sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik dan kualitas pelayanan yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Permenkes No 340/ Menkes per/III/2010, Tentang Klasifikasi Rumah Sakit, 2010
2. Maimun, N., & Yelina, A. (2016). Kinerja Keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 3(2), 65–68. <https://doi.org/10.25311/keskom.vol3.iss2.104>

3. Heti Rusfianti. 2018. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Aisyah. Stikes Bhakti Husada*. Madiun
4. Bawono, D. C., & Nugraheni, R. (2015). Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Diponegoro Journal of Management*, 4, 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
5. Mangkunegara (2005), *evaluasi Kinerja Sumber Daya Maanusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
6. Suyanto. 2008. *Mengenal kepemimpinan dan Manajemen Keperawatn*. Jogjakarta : Mitra dan Cendikia Press.
7. Depkes RI. 2002. *Standar Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit, Direktorat Pelayanan Keperawatan Direktoral Jenderal Pelayanan Medik*. Depkes.
8. Robbins, Stephen. Dan Coulter. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta. Penerbit Airlangga
9. Rollinson, D., Kish. (2010). *Care Concept In Advanced Nursing*. St. Louis. Mobsby A Hancourt Health Science Company
10. MA. Tulus 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
11. Nuraini,T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Pekanbaru : Yayasan Aini Syam
12. Makta, L. O., Noor, N. B., & Kapalawi, I. (2013). Pengaruh motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di unit rawat inap RS Stella Maris Makassar tahun 2013. *Jurnal*, 1(1), 1–16.
13. Anikmah. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo) SKRIPSI*.
14. Ramadhan, S., Gustopo, D., & Vitasari, P. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang ). *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri*, 1(2), 36–41
15. Mulyono. (2013). Pengaruh Kinerja Perawat di Rumah Sakit TIngkat III Ambon. *Junal AKK*, 2(1), 18–26.