



## ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT UGD DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LABUANG BAJI MAKASSAR

**Nursyamsiyah**

Universitas Indonesia Timur Makassar

**Nur Qamariyah**

Universitas Indonesia Timur Makassar

Alamat: Jalan Abdur Kadir, Makassar

Korespondensi penulis: [nurqamariyah.abidin@gmail.com](mailto:nurqamariyah.abidin@gmail.com)

**Abstract.** The purpose of the research is to analyze factor analysis that associated to Fadliyah P2MK 16.02.04.026. Factor analysis associated to ICU nurses's performance at LabuangBaji Hospital in Makassar. This research is under observation without taking intervention with *descriptive observational* studies and carry out observations with *cross sectional*. The sample of the study was the emergency room nurse in *LabuangBajiHospital in Makassar* amounted to 35 persons. Data collection was done by questionnaire and interview. As for data analysis technique is *chi square test* and hypothesis test used is simple regency analysis. Sampling technique was in *total sampling*. The result showed that education, motivation and years of service had a positive and significant influence with the performance of nurses and the effect was in the good category indicated by *logistic regression* equation. So, it is suggested that the need for education, motivation and years of service in an effort to improve the performance of nurses, it is hoped to improve the ability through formal and informal education and training as well as conducting comparative studies (*benchmarking*).

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

**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

### LATAR BELAKANG

Perkembangan profesionalisme tenaga keperawatan sudah mulai menuju pada perkembangan dibidang kepemimpinan perawatan. Untuk mencapai manajemen 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*).

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.

Kinerja staf perawat dalam melaksanakan tugas keperawatan masih belum bisa dikatakan mencapai hasil yang optimal, hal ini dipengaruhi oleh kurangnya hubungan interpersonal antara pimpinan perawat dengan staf perawat atau dengan perawat dengan perawat yang lain, dan cara pimpinan keperawatan memakai cara paksa, mengawasi, mengancam, dan berulang-ulang menerapkan kekuasaan institusi sehingga terjadi penurunan produktivitas kerja (*Rusel, 2014, dikutip oleh Dra. Suharti Samba, 2015*). beberapa hal yang diduga mempengaruhi kurang hubungan interpersonal tersebut sehingga terjadi ketidak efektifnya peran pimpinan yang terhadap kinerja perawat.

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 di rumah 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 di lingkungan kerja dapat mengakibatkan motivasi seseorang untuk kegiatan dalam melaksanakan kerja. Adapun seorang pemimpin 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).

Dengan peran mentor di atas diharapkan kinerja perawat dapat ditingkatkan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu pelatihan dan kemampuan serta kepemimpinan yang dimiliki (Heidir, 2014). Sedangkan penurunan kinerja dipengaruhi oleh kejenuhan. Kejenuhan kerja dapat disebabkan oleh kegiatan yang kurang menarik, monoton, berulang-ulang dan situasi lingkungan yang kurang kondusif kerja (Panji Anoraya, 2014). Sebagaimana halnya kinerja perawat sangat bergantung pada motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan reward yang diberikan seseorang pemimpin terhadap prestasi perawat tersebut. Rendahnya kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : 1) tingkat pendidikan yang relatif masih rendah, 2) gaji yang belum memadai, dan 3) kebijakan-kebijakan yang tidak menguntungkan perawat (Nursalam, 20015). Jadi pimpinan ruang rawat adalah seseorang tenaga keperawatan yang diberi tanggung jawab dan wewenang dalam mengatur dan mengendalikan kegiatan pelayanan keperawatan. pimpinan ruang rawat bertanggung jawab atas : 1) program pengembangan staf tenaga keperawatan yang berkaitan dengan pelayanan keperawatan, 2) penilaian staf kinerja keperawatan, 3) orientasi tenaga keperawatan, 4) penyegaran dan kegiatan ilmiah, 5) pelaksanaan program bimbingan., sedangkan pimpinan ruang rawat memiliki wewenang yang

meliputi : 1) mengarahkan dan membimbing pelaksanaan tugas keperawatan, 2) melakukan penilaian kinerja tenaga keperawatan, 3) mengkoordinasi, mengawasi, dan mengendalikan pelaksanaan dan penggunaan peralatan keperawatan, 4) meminta informasi dan mengarahkan kepada atasan, 5) dan memberi saran dan pertimbangan kepada atasan khususnya yang berkaitan dengan pelayanan keperawatan. pimpinan ruang rawat dalam kegiatannya, bertugas sebagai : 1) menyusun program pengembangan staf keperawatan sesuai dengan kebutuhan pelayanan di rumah sakit, 2) menyusun program orientasi bagi mahasiswa dan tenaga keperawatan yang baru di rumah sakit, 3) menyusun anggaran biaya untuk kebutuhan pengembangan staf, peralatan, dan kebutuhan lain, 4) menyusun program pengendalian mutu pelayanan atau asuhan keperawatan di rumah sakit, 5) berperan serta dalam karya ilmiah dan penelitian yang dilakukan di rumah sakit, 6) memotivasi kepada tenaga keperawatan untuk meningkatkan semangat kerja dengan membuat usulan penghargaan atas prestasi kerja kepada direktur (reward system) berupa piagam penghargaan dan kesempatan studi banding. Selain itu pemimpin ruang rawat yang baik dalam mengerjakan berbagai hal yaitu : 1) menyampaikan visi dan misi rumah sakit dengan jelas, 2) memberikan arah yang tepat, 3) memberikan umpan balik kinerja, 4) memahami dan mendorong tenaga perawat, 5) dan menertibkan, hal tersebut merupakan bagian dari peran mentor.

Dalam menuju pelayanan yang profesional seharusnya kinerja perawat ditingkatkan sesuai dengan tuntutan masyarakat. Pencapaian kinerja yang baik dapat meningkatkan mutu dan asuhan keperawatan. disamping itu suasana kerja yang kondusif dapat diciptakan oleh perawat agar bekerja secara efektif. Untuk menciptakan suasana kerja yang dapat mendorong perawat melakukan hal baik, diperlukan seseorang pimpinan (*Hartono, 2014*). Peran pimpinan sebagai mentor yaitu meningkatkan kinerja perawat yang sesuai dengan standar asuhan keperawatan. Asuhan keperawatan adalah suatu proses atau rangkaian kegiatan pada praktek keperawatan langsung diberikan kepada pasien dengan berbagai tatanan pelayanan kesehatan termasuk rumah sakit dalam upaya pemenuhan kebutuhan dasar manusia. Asuhan keperawatan yang bermutu adalah pelayanan yang dapat memuaskan pasien (*Kuswanto: 80*)

*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 kualitas – 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 ketidakpercayaan

karyawan terhadap pemimpin dan dapat menyebabkan kondisi suatu organisasi sulit diprediksi sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerjanya

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja**

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang padananya dalam bahasa inggris adalah performance sering diindonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan atau disebut "*level of performance*", sehingga penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting yang harus dilakukan oleh seorang manager atau pemimpin. Walau demikian, melainkan penilaian yang harus dihindarkan dari "like and dislike" dari penilaian agar objektivitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini penting, karena menjadi umpan balik bagi kinerja perawat.

### **Kinerja Perawat**

Berdasarkan kajian teori mengenai kinerja, kinerja perawat didefinisikan sebagai kemampuan seorang perawat melaksanakan keperawatan sesuai dengan peran, fungsi, dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi, berpedoman sesuai standar praktik keperawatan profesional. Kinerja perawat adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh perawat sebagai bagian dari pencapaian tujuan dari keperawatan, yaitu penerapan standar asuhan keperawatan itu sendiri meliputi pengkajian, diagnosa keperawatan, implementasi, dan evaluasi. Dan catatan waktu keperawatan.

### **Motivasi**

Motif atau motivasi berasal dari kata latin morene yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak berperilaku. Pengertian motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan (Needs) dimana kebutuhan adalah suatu potensi diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon (Notoatmodjo,2017). Ada tiga hal yang penting dalam pengetahuan motivasi yaitu hubungan antara kebutuhan, dorongan dan tujuan. Dorongan merupakan arahan untuk mencapai kebutuhan.Sedangkan tujuan adalah akhir dari satu siklus motivasi.Menurut bentuknya motivasi terdiri dari atas motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, dan motivasi terdesak, yaitu dimana motivasi muncul dalam kondisi terjepit secara serentak dan menghentak dengan cepat sekali.

## METODE PENELITIAN

Tujuan dari peneliti hanya akan melaksanakan pengamatan tanpa melakukan intervensi yaitu dengan studi *deskriptif observasional* dan peneliti melaksanakan pengamatan sewaktu dengan study *cross sectional*. Penelitian dilaksanakan pada UGD Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas UGD di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar sebanyak 35 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas UGD di Rumah sakit Umum Daerah labunag Baji Makassar sebanyak 35 orang. Tehnik analisi yang digunakan dengan tehnik *statistic deskriptif* maupun *inferensial*. *Statistic deskriptif* digunakan untuk menyajikan data dan variable baik secara tunggal maupun bersama-sama. Setelah data ditabulasi kemudian dilakukan interpretasi data yang terkumpul dengan menggunakan metode statistik yakni dengan analisis univariat dan bivariat dimana dilakukan tiap-tiap variabel penelitian terutama untuk melihat tampilan distribusi frekuensi dan presentasi dari tiap-tiap variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

1. Analisis Univariat
  - a. Motivasi

**Tabel 1**  
**Distribusi Berdasarkan Motivasi Perawat**  
**UGD Di RSUD Labuang Baji**  
**Makassar**

Motivasi	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Kurang	9	25,7
Baik	26	74,3
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer

Dari hasil penelitian di atas dominan responden menyatakan motivasi perawat dalam kategori baik sebanyak 26 orang (74,3%), sedangkan dalam kategori kurang sebanyak 9 orang (25,7%).

- b. Pendidikan

**Tabel 2**  
**Distribusi Berdasarkan Pendidikan Perawat**  
**UGD Di RSUD Labuang Baji**  
**Makassar**

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

Sumber : Data Primer

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%).

c. Masa kerja

**Tabel 3**  
**Distribusi Berdasarkan Masa Kerja Perawat**  
**UGD Di RSUD Labuang Baji**  
**Makassar**

Masa Kerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Kurang	9	25,7
Baik	26	74,3
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Sumer : Data Primer

Dari hasil penelitian di atas dominan responden menyatakan masa kerja pimpinan dalam kategori baik sebanyak 26 orang (74,3%) sedangkan dalam kategori kurang sebanyak 9 orang (25,7%).

d. Kinerja Perawat

**Tabel 4**  
**Distribsi Berdasarkan Kinerja Perawat**  
**UGD Di RSUD Labuang Baji**  
**Makassar**

Kinerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Kurang	9	25,7
Baik	26	74,3
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer

Dari hasil penelitian di atas dominan responden menyatakan kinerja dalam kategori baik sebanyak 26 orang (74,3%), sedangkan dalam kategori kurang sebanyak 9 orang (25,75).

2. Analisis Bivariat

a. Pengaruh motivasi pimpinan dalam kinerja perawat

**Tabel 5**  
**Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat**  
**UGD Di RSUD Labuang Baji**  
**Makassar**

Motivasi pimpinan	Kinerja Perawat				Jumlah		p. value
	Kurang		Baik		N	%	
	N	%	N	%			
Kurang	3	8,6	6	17,1	9	25,7	0,005
Baik	6	17,1	20	57,1	26	74,3	
Total	9	25,7	26	74,3	35	100	

Sumber : Data Primer

Dari hasil penelitian di atas, didapatkan bahwa yang menyatakan motivasi dalam kategori baik dominan terdistribusi pada kinerja perawat dalam kategori baik sebanyak 20 orang (67,1%), dan dalam kategori kurang sebanyak 6 orang (17,1%) sedangkan bahwa yang menyatakan motivasi dalam kategori kurang dominan

distribusi pada kinerja perawat dalam kategori baik sebanyak 6 orang (17,1%) dan dalam kategori kurang sebanyak 3 orang.

Hasul uji chi-square di peroleh nilai  $p = 0,005$ . Hal ini berarti bahwa  $p < 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak berarti ada faktor motivasi yang berhubungan dengan kinerja perawat UGD di RSUD Labuang Baji Makassar.

b. Hubungan pendidikan dengan kinerja perawat

**Tabel 6**  
**Distribusi hubungan Pendidikan Dengan Kinerja Perawat UGD di RSUD Labuang Baji Makassar**

Pendidikan	Kinerja Perawat				Jumlah		p. value
	Kurang		Baik		N	%	
	N	%	N	%			
Kurang	1	2,9	2	5,7	3	8,6	0,005
Baik	8	22,9	24	68,6	32	91,4	
Total	9	25,7	26	74,3	35	100	

Sumber : Data Primer, 2016

Dari hasil penelitian diatas, didapatkan bahwa yang menyatakan pendidikan dalam kategori tinggi dominan terdistribusi pada kinerja perawat dalam kategori baik sebanyak 24 orang (68,6%) dan 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%).

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

c. Pengaruh lama kerja dengan kinerja perawat

**Tabel 7**  
**Distribusi Pengaruh lama Kerja Dengan Kinerja Perawat UGD di RSUD Labuang Baji Makassar**

Lama Kerja	Kinerja Perawat				Jumlah		p. value
	Kurang		Baik		N	%	
	N	%	N	%			
Kurang	0	0	9	25,7	9	25,7	0,004
Baik	9	25,7	17	48,6	26	74,3	
Total	9	25,7	26	74,3	35	100	

Sumber : Data Primer

Dari hasil penelitian diatas, didapatkan bahwa yang menyatakan masa kerja dalam kategori baik dominan terdistribusi pada kinerja perawat dalam kategori baik

sebanyak 17 orang (48,6%), dan dalam kategori kurang sebanyak 9 orang (25,7%), sedangkan bahwa yang menyatakan lama kerja dalam kategori kurang dominan terdistribusi pada kinerja perawat dalam kategori baik sebanyak 9 orang (25,7%).

Hasil uji chie-sqiare diperoleh nilai  $p=0,004$ . Hal ini berarti bahwa  $p<\alpha=0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  di terima atau  $H_o$  ditolak yang berarti ada pengaruh antar masa kerja dengan kinerja perawat UGD di RSUD Labuanga Baji Makassar.

### 3. Analisis Multivariat

Analisa Multivariat dilakukan untuk mengetahui variable mana yang paling besar pengaruhnya dengan kinerja perawat UGD di RSUD Labuanga Baji Makassar dengan variable independenya secara bersamaan untuk mengetahui pengaruh antara variable independen terhadap variable dependen apabila dimasukkan kedalam model hubungan. Untuk variable mana yang paling berpengaruh maka dilakukan uji multivariate sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Regresi Logistik analisis faktor yang berhubungan dengan Kinerja Perawat UGD di RSUD Labuanga Baji Makassar**

Variable	B	S.E.	Wald	Df	Exp(B)
Motivasi	2.368	2.038	2.126	1	1.444
Pendidikan	405	1.683	1.058	1	1.500
Masa Kerja	-20.583	1.334	1.000	1	.000
Constan	20.583	1.332E4	.000	1	8.694E8

*Sumber : Data Primer*

Tabel diatas menunjukkan bahwa variable yang paling dominan terhadap kinerja adalah variable pendidikan.

## PEMBAHASAN

### 1. Hubungan Pengetahuan dengan kinerja perawat

Berdasarkan teori Soekidjo Notoatmodjo.2017: 16 Pendidikan adalah suatu usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan didalam dan diluar sekolah dan berlangsung seumur hidup. Pendidikan mempengaruhi proses belajar, makin tinggi pendidikan seorang makin mudah orang tersebut untuk menerima informasi. Dengan pendidikan tinggi maka seseorang akan cenderung untuk mendapatkan informasi, baik dari orang lain maupun dari media massa. Semakin banyak informasi yang masuk semakin banyak pula pengetahuan yang didapat tentang kesehatan. 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. (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2002 : 263). 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).

Dari hasil penelitian didapatkan 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%).

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 dimana 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.

## 2. Hubungan masa kerja dengan kinerja perawat

Berdasarkan hasil analisis bivariante, 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 orang (25,7%). Sedangkan bahwa yang

menyatakan lama kerja dalam kategori kurang dominan terdistribusi pada kinerja perawat dalam kategori baik sebanyak 9 orang (25,7%).

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. Yang 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.

### 3. Hubungan motivasi dengan kinerja perawat

Terdapat lima macam teori motivasi diantara. Teori Motivasi Kebutuhan dimana Teori ini dikemukakan oleh Abraham A. Maslow yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan, dalam arti manusia pada dasarnya pertama sekali akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat pertama yang lebih pokok (fisiologi), keselamatan, keamanan, rasa memiliki, harga diri dan pemenuhan semua kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak menjadi unsur pemotivasi lagi. Pengertian motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan (Needs) dimana kebutuhan adalah suatu potensi diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon (Notoatmodjo, 2017). Ada tiga hal yang penting dalam pengertian motivasi yaitu hubungan antara kebutuhan, dorongan dan tujuan. Dorongan merupakan arahan untuk mencapai kebutuhan. Sedangkan tujuan adalah akhir dari satu siklus motivasi. Selain itu ada Unsur motivasi yang terdiri dari tiga unsur yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan. kebutuhan terjadi apabila individu merasa ada ketidakseimbangan antara yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Motivasi timbul, memicu perilaku tertuju pada tujuan (Goals), setelah tujuan tercapai motivasi itu akan berhenti kemudian akan kembali pada keadaan semula apabila ada satu kebutuhan lagi. Menurut teori atribusi atau

*expectancy*. Kinerja (*performance* = P) adalah hasil interaksi antara motivasi (M) dengan kemampuan dasar (*ability*= A) atau  $P = M \times A$ . Dengan demikian orang tinggi motivasinya tetapi memiliki *ability* yang rendah akan menghasilkan *performance* yang rendah. Begitupula halnya dengan orang sebenarnya ber- *ability* tinggi tetapi rendah motivasinya.

Adapun bahwa kinerja (P) merupakan fungsi dari interaksi perkalian antara motivasi (M) dan *ability* (kecakapan = K). Sehingga rumusnya adalah :  $P = f(M \times K)$ ., alasan dari hubungan perkalian ini ialah jika seseorang rendah pada salah satu komponennya maka prestasi kerjanya pasti akan rendah pula. Dengan kata apabila kinerjanya seseorang rendah, maka ini dapat merupakan hasil dari motivasi yang rendah atau kemampuannya tidak baik, atau hasil kedua komponen (motivasi dan kemampuan) yang rendah.

Sedangkan Menurut Sondang P. mengemukakan bahwa Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”. Motivasi merupakan kondisi internal kejiwaan dan mental manusia seperti keinginan, dan harapan. Kebutuhan yang mendorong individu untuk berperilaku kerja untuk mencapai kepuasan atau tidak seimbang, motivasi juga merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang.

Hasil uji statistic 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  $p < 0,005$ . Hal ini berarti bahwa  $p < \alpha = 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  diterima atau  $H_0$  di tolak yang berarti ada faktor 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 kekecewaan 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 DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja perawat UGD di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar.
2. Ada hubungan yang signifikan antara masa kerja terhadap kinerja perawat UGD di Rumah Sakit Umum Daerah Labung Baji Makassar.
3. Ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat UGD di Rumah Sakit Umum Daerah Labung Baji Makassar.
4. Faktor yang paling berhubungan dengan kinerja perawat UGD di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar adalah pendidikan. Dimana pendidikan pada hasil uji

regresi logistic yang nilai yang paling tinggi nilai Exp (B) adalah pendidikan. Jadi pendidikan mempunyai hubungan yang sangat signifikan dengan kinerja perawat.

### **Saran**

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja perawat maka diharapkan kepada Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar mengupayakan peningkatan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan baik formal maupun informal, juga dengan melakukan studi banding (*benchmaarking*).
2. Pihak Rumah Sakit Umum Daerah Labung Baji Makassar memprioritaskan perawat yang belum pernah ikut pelatihan untuk mengikuti pelatihan atau seminar/workshop.
3. Perlunya meningkatkan komunikasi guna memberikan motivasi kepada perawat secara langsung dan tatap muka.
4. Mendorong peningkatan motivasi perawat dengan intensif, promosi jabatan bagi mereka yang berprestasi

### **DAFTAR 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, Struktur dan Proses*, Terjemahan Djoerban Wahid Edisi 4, Penerbit PT. Gelora Aksara Pratama.
- Gibson, Ivancevich Dan Donnelly, 2014, *Organisasi Perilaku, Struktur Dan Proses*, Terjemahan Nunuk Adiarni Edisi 8, Penerbit Binarupa Aksara.
- 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, *Motivasi Dan Kepribadian*, 2010 Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A Prabu, 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. 2008. *Metode Menulis Skripsi Dan Tesis*. Cetakan 1. Penerbit: Optimus. Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Parabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Remaja Rosdakarya

- 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 Statistic 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.
- Simamora, Henry, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Jakarta Cetakan Kedua Edisi Ke-2.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Siswanto, 2018, *Pengantar Manajemen*, Penerbit Pt. Bumi Aksara, Yogyakarta
- Siagian, Sondang P, 2013, *Manajemen Sumber Daya, Manusia*, Cetakan Kesepuluh, Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, CV Alfabeta: Bandung
- Tim DepKes RI, 2013, *Standar Asuhan Keperawatan Direktorat RSU dan Pendidikan Dirjen Pelayanandan Pendidikan*, Yogyakarta.
- Timpe, D.A. 2002, *Motivasi Pegawai: Seri Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Thoha, Miftah, 2011, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, Cetakan Ke 6, Pt. Gravindo Persada, Jakarta
- Wahyudin, Dkk, *Analisis Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat* Di Kabupaten Wonogiri.
- Yasli, Ilyas, 2010, *kinerja, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat* Universitas Indonesia, Jakarta