

# Analisis Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Non Pns Di Rsud Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017

## *Analysis Of Factors Affecting Non Civil Servant Performance In Rsud Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak District East Aceh Year 2017*

Mansur<sup>1</sup>, Arifah Devi Fitriani<sup>2</sup>, Achmad Rifai<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Magister Kesehatan, Institut Kesehatan Helvetia

<sup>2,3</sup>Dosen S2 Ilmu Kesehatan, Institut Kesehatan Helvetia

Email : [pakmenmansur@gmail.com](mailto:pakmenmansur@gmail.com)

### INFO ARTIKEL

### ABSTRACT/ABSTRAK

**Keywords:** Nurse Performance, Education, Attitude, Rewards

*Performance is also an achievement achievement of a person with respect to all tasks assigned to him. To determine the quality of an organization then performance must be evaluated. This study aims to conduct research with the title "factor analysis affecting the performance of non-civil servant nurses at RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak East Aceh Year 2017. This study using cross sectional design. Population taken is the entire non-civil servant nurses at RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak East Aceh district with the number 104 people. A sample of 51 people with simple random sampling technique. The results showed that there was influence of education ( $p = 0,039$ ), experience ( $p = 0,027$ ), reward ( $p = 0,022$ ), attitude ( $p = 0,001$ ) to non nurse nurses performance. There was no effect of age ( $p = 0,474$ ), sanction ( $p = 684$ ), motivation ( $p = 0,465$ ), knowledge ( $p = 0,743$ ), leadership ( $p = 0,573$ ). The most dominant variable affecting the nurse's performance is attitude variable ( $p = 0,001$ ; OR = 9,419 95% CI 3,170-118,969) which means that negative nurse attitude tend to have 9.4 times bigger chance of having poor performance compared with attitude of nurse The conclusion of the research is that there is influence of education experience, reward, attitude toward performance of non civil servant nurse. There is no influence of age, sanction, motivation, knowledge, leadership on the performance of non civil servant nurses at RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak East Aceh district.*

**Kata Kunci :** Kinerja Perawat, Pendidikan, Sikap, Imbalan

Kinerja juga merupakan pencapaian prestasi seorang yang berkenaan dengan seluruh tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk menentukan mutu suatu organisasi maka kinerja harus dievaluasi. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan penelitian dengan judul "analisis faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017. Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional*. Populasi yang diambil adalah keseluruhan perawat non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur dengan jumlah 104 orang. Sampel sebanyak 51 orang dengan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan ( $p=0,039$ ), pengalaman ( $p=0,027$ ), imbalan ( $p=0,022$ ), sikap ( $p=0,001$ ) terhadap kinerja perawat non PNS. Tidak terdapat pengaruh umur ( $p=0,474$ ), sanksi ( $p=684$ ), motivasi ( $p=0,465$ ), pengetahuan ( $p=0,743$ ), kepemimpinan ( $p=0,573$ ). Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah variabel sikap ( $p=0,001$ ;OR=9,419 95%CI 3,170-118,969) yang artinya bahwa sikap perawat yang negatif cenderung berpeluang 9,4 kali lebih besar memiliki kinerja kurang baik dibanding dengan dengan sikap perawat yang positif.Kesimpulan penelitian adalah terdapat pengaruh pendidikan pengalaman, imbalan, sikap terhadap kinerja perawat non PNS. Tidak terdapat pengaruh umur, sanksi, motivasi, pengetahuan, kepemimpinan terhadap kinerja perawat non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur.

## PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi dan persaingan bebas, diperlukan peningkatan mutu dalam segala bidang, salah satunya melalui akreditasi Rumah Sakit menuju kualitas pelayanan Internasional. Dalam hal ini Kementerian Kesehatan RI khususnya Direktorat Jenderal Bina Upaya Kesehatan memilih dan menetapkan sistem akreditasi yang mengacu pada standar *Joint Commission International* (JCI) yang setelah diidentifikasi, diperoleh standar yang paling relevan terkait dengan mutu pelayanan rumah sakit yaitu *Internasional Patient Safety Goals* (sasaran internasional keselamatan pasien) rumah sakit yang meliputi 6 indikator, salah satunya adalah *identify patient correctly*.<sup>1</sup>

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.<sup>2</sup>

Akreditasi rumah sakit adalah pengakuan terhadap rumah sakit yang diberikan oleh lembaga independen yang ditetapkan oleh Menteri, setelah dinilai bahwa rumah sakit itu memenuhi standar pelayanan rumah sakit yang berlaku.<sup>3</sup> Sejak tahun 2012, akreditasi rumah sakit mulai beralih dan berorientasi pada paradigma baru dimana penilaian akreditasi didasarkan pada pelayanan berfokus pada pasien. Keselamatan pasien menjadi indikator standar utama penilaian akreditasi baru yang dikenal dengan Akreditasi RS versi 2012.<sup>1</sup>

Hasil dari praktik keperawatan yang dilakukan pada bulan April 2017 menunjukkan bahwa kinerja perawat pelaksana belum optimal. Evaluasi terhadap 10 perawat pelaksana menunjukkan rangking rata 6,5 dimana nilai tersebut masih kategori yang belum memuaskan. Penilaian pelaksanaan standar praktik keperawatan yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Abdul Aziz Syah hanya berdasarkan dokumentasi asuhan keperawatan yang dilakukan oleh tim audit asuhan keperawatan. Laporan ketua tim audit keperawatan pada tahun 2017 diperoleh data bahwa pendokumentasian asuhan keperawatan yang dilakukan oleh perawat pelaksana belum memenuhi standar. Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 format asuhan keperawatan dalam rekam medik ditemukan data bahwa masih 56% dokumentasi asuhan keperawatan yang lengkap. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja perawat dalam pelaksanaan standar keperawatan belum optimal.

Hasil pengkajian praktik keperawatan pada bulan April 2017 dengan teknik wawancara dengan sepuluh perawat pelaksana terkait dengan kondisi kerja yang dialami di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Abdul Aziz Syah, 50% menyatakan mereka melaksanakan asuhan keperawatan sebagai kegiatan rutin saja. Pelaksanaan asuhan keperawatan yang dilakukan masih berorientasi pada fisik saja sehingga asuhan yang dilaksanakan belum bersifat holistic.

Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Abdul Aziz Syah telah berupaya memberikan pelatihan kepada perawat, namun kinerja perawat belum optimal. Salah satu penyebab kinerja perawat belum optimal adalah terkait dengan pengetahuan perawat masih rendah dan sebagian besar perawat berusia < 30 tahun masih muda muda (baru menyelesaikan pendidikan) dan kurang memiliki pengalaman dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

## BAHAN DAN METODE

Penelitian ini dilakukan di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur dimulai dari bulan Mei Tahun 2017 sampai dengan September 2017. Jenis penelitian ini adalah penelitian *survei analitik* adalah penelitian yang mencoba menggali bagaimana dan mengapa fenomena masalah yang terkait dengan kinerja perawat non PNS.<sup>16</sup> Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional* yaitu untuk mempelajari dinamika kolerasi antara faktor-faktor resiko dengan

efek yaitu untuk mengetahui Analisis faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017, populasi yang diambil adalah keseluruhan perawat non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur dengan jumlah 104 orang. sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 orang. Menggunakan teknik analisa data univariat, bivariat dan multivariat.

## HASIL

**Tabel 1 Distribusi Frekuensi Pengalaman Perawat di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017**

No	Pengalaman	Frekuensi	%
1	≤1 tahun	35	68,6
2	>1 tahun	16	31,4
Total		51	100,0

Tabel 1 menunjukkan bahwa pengalaman perawat ≤1 tahun terdapat

sebanyak 35 orang (68,6%) dan >1 tahun sebanyak 16 orang (31,4%)

**Tabel 2 Distribusi Frekuensi Imbalan di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017**

No	Imbalan	Frekuensi	%
1	Kurang puas	28	54,9
2	Puas	23	45,1
Total		51	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa imbalan kurang puas sebanyak 28 orang

(54,9%) dan yang puas sebanyak 23 orang (45,1%).

**Tabel 3 Distribusi Frekuensi Sanksi di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017**

No	Sanksi	Frekuensi	%
1	Kurang baik	22	43,1
2	Baik	29	56,9
Total		51	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa sanksi yang baik sebanyak 29 orang

(56,9%) dan sanksi yang kurang baik sebanyak 22 orang (43,1%).

**Tabel 4 Distribusi Frekuensi Motivasi Perawat di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017**

No	Motivasi	Frekuensi	%
1	Kurang baik	18	35,8
2	Baik	33	64,7
Total		51	100

Tabel 4 menunjukkan bahwa motivasi yang baik terdapat sebanyak 33

orang (64,7%) dan yang kurang baik sebanyak 18 orang (35,8%).

**Tabel 5 Distribusi Frekuensi Pengetahuan di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017**

No	Pengetahuan	Frekuensi	%
1	Kurang baik	13	25,5
2	Baik	38	74,5
Total		51	100

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa pengetahuan perawat yang baik

terdapat sebanyak 38 (74,5%) dan kurang baik sebanyak 13 orang (25,5%).

**Tabel 6 Distribusi Frekuensi Sikap di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017**

No	Sikap	Frekuensi	%
1	Negatif	30	58,8
2	Positif	21	41,2
Total		51	100

Tabel 6 menunjukkan bahwa sikap perawat yang negative

terdapat sebanyak 30 orang (58,8%) dan positif sebanyak 21 orang (41,2%).

**Tabel 7 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017**

No	Kepemimpinan	Frekuensi	%
1	Kurang baik	20	39,2
2	Baik	31	60,8
Total		51	100

Tabel 7 menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik terdapat sebanyak

31 orang (60,8%) dan kurang baik sebanyak 20 orang (39,2%).

**Tabel 8 Distribusi Frekuensi Hubungan Interpersonal di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017**

No	Hubungan Interpersonal	Frekuensi	%
1	Kurang baik	16	31,4
2	Baik	35	68,6
Total		51	100

Tabel 8 menunjukkan bahwa hubungan interpersonal perawat yang

baik sebanyak 35 orang (68,6%) dan kurang baik sebanyak 16 orang (31,4%).

**Tabel 9 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017**

No	Kinerja Perawat	Frekuensi	%
1	Kurang baik	32	62,7
2	Baik	19	37,3
Total		51	100

Tabel 9 menunjukkan bahwa kinerja perawat kurang baik sebanyak 32

orang (62,7%) dan baik sebanyak 19 orang (37,3%).

**Tabel 10 Hasil Seleksi Variabel Yang Dapat Masuk Dalam Model Regresi Logistik Ganda**

Variabel	p value	Nilai Ketetapan	Pemodelan
Umur	0.309	p>0,25	Tidak masuk pemodelan
Pendidikan	0.018	p<0,25	Masuk pemodelan
Pengalaman	0.012	p<0,25	Masuk pemodelan
Imbalan	0.009	p<0,25	Masuk pemodelan
Sanksi	0.483	p>0,25	Tidak masuk pemodelan
Motivasi	0.483	p>0,25	Tidak masuk pemodelan
Pengetahuan	0.572	p>0,25	Tidak masuk pemodelan
Sikap	<0.001	p<0,25	Masuk pemodelan
Kepemimpinan	0.386	p>0,25	Tidak masuk pemodelan
Hubungan interpersonal	0.519	p>0,25	Tidak masuk pemodelan

Tabel 10 menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pengalaman, imbalan, dan pengetahuan memiliki nilai p<0,25 sehingga dapat masuk dalam model regresi logistik ganda.

**Tabel 11 Model Regresi Logistik Tahap Pertama terhadap Kinerja Perawat di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017**

Variabel	B	Sig.	Exp(B)	95% C.I	
				Lower	Upper
Pendidikan	1.433	0.090	4.192	0.799	21.996
Pengalaman	2.337	0.021	9.353	1.431	74.891
Imbalan	1.790	0.039	5.987	1.091	32.844
Sikap	3.075	0.002	9.642	3.090	51.562
Constant	-4.255	0.003	0.014		

Tabel 11 menunjukkan bahwa variabel pengalaman, imbalan dan sikap memiliki nilai p<0,05 sedangkan variabel

pendidikan memiliki nilai p>0,05 sehingga variabel tersebut dikeluarkan dari pemodelan seperti pada model berikut ini.

**Tabel 12 Model Regresi Logistik Tahap Kedua Kinerja Perawat di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017**

Variabel	B	Sig.	Exp(B)	95% C.I	
				Lower	Upper
Pengalaman	2.219	0.019	9.196	1.447	58.438
Imbalan	1.747	0.033	5.736	1.156	28.449
Sikap	2.966	0.001	9.419	3.170	58.969
Constant	-3.398	0.003	0.033		

Tabel 12 menunjukkan bahwa variabel pengalaman (p=0,019;Exp(B)=9.196 95%CI 1.447-58.438), imbalan (p=0,033;Exp(B)=5.736 95%CI 1.156-28.449) dan sikap

(p=0,001;Exp(B)=9.419 95%CI 3.170-58.969) adalah berpengaruh terhadap kinerja perawat non PNS. Dengan demikian bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja

perawat sebagai perawat setelah dilakukan uji regresi logistik pada analisis multivariat adalah variable sikap ( $p=0,001$ ;  $\text{Exp}(B)=9,419$  95%CI 3,170-118,969) yang artinya bahwa sikap

perawat yang negatif cenderung berpeluang 9,4 kali lebih besar memiliki kinerja kurang baik dibanding dengan dengan sikap perawat yang positif.

**Tabel 13 Model Summary Kinerja Perawat di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017**

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	40.668 <sup>a</sup>	.407	.556

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai Nagelkerke R Square sebesar 55,6% artinya kemampuan untuk memprediksi kinerja perawat non PNS

sebesar 55,6% sedangkan sisanya sebesar 41,1% disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak ikut pada penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Umur Terhadap Kinerja Perawat Non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh umur perawat terhadap kinerja perawat non PNS ( $p= 0,474$ ). Umur seseorang merupakan factor yang seharusnya mempengaruhi kinerja perawat. Penelitian ini berbeda dengan penelitian penelitian yang dilakukan oleh Sasono Mardiono, 2016 dengan judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Hasil penelitian ini menunjukan Ada Pengaruh umur terhadap kinerja Perawat dimana Hasil p value 0,000. Berdasarkan ujiregresi logistik didapatkan hasil bahwa umur merupakan salah satu faktor yang dominan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan di Rumah Sakit.<sup>10</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 31 orang perawat yang berumur 20-39 tahun terdapat 23 orang (67,6%) yang memiliki kinerja kurang baik dan 11 orang (32,4%) perawat yang memiliki kinerja baik. Dari 17 orang perawat yang berumur >39 tahun terdapat 9 orang (52,9%) perawat yang memiliki kinerja kurang baik dan 8 orang (47,1%) perawat yang memiliki kinerja baik. Hal ini berarti bahwa baik perawat yang

masih muda yaitu rata-rata usia mereka antara 20-39 tahun maupun perawat dengan usia >39 tahun adalah masih belum menunjukkan kinerja yang baik dalam bekerja karena pendapatan mereka masih tergolong rendah sehingga tidak mencukupi untuk biaya keluarga mereka sehingga hal ini tidak mempengaruhi kinerja baik mereka dalam bekerja.

### **Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat Non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja perawat non PNS ( $p= 0,039$ ). Pendidikan perawat merupakan salah satu indicator yang menunjang pelayanan keperawatan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sasono Mardiono, 2016 dengan judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Hasil penelitian ini menunjukan tidak Ada Pengaruh pendidikan terhadap kinerja Perawat dimana Hasil p value 1,000 ( $> 0,25$ ).<sup>10</sup>

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa dari 27 orang perawat yang berpendidikan D-III terdapat 21 orang (77,8%) yang memiliki kinerja kurang baik dan 6 orang (22,2%) perawat yang memiliki kinerja baik. Dari 24 orang perawat yang berpendidikan S-1

terdapat 11 orang (45,8%) yang memiliki kinerja kurang baik dan 13 orang (54,2%) perawat yang memiliki kinerja baik. Hal ini berarti bahwa baik perawat yang berpendidikan D-III maupun S-1 adalah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat, hal ini terlihat dari hasil penelitian bahwa mayoritas perawat berpendidikan D-III dan memiliki kinerja baik dan juga perawat yang berpendidikan S-1 mayoritas mereka memiliki kinerja baik. Oleh karena itu bagi pihak rumah sakit perlu memotivasi para perawat untuk meningkatkan jenjang pendidikan yang tinggi sehingga dapat menunjang pelayanan keperawatan dan dapat memiliki kinerja yang lebih baik.

### **Pengaruh Pengalaman Perawat Terhadap Kinerja Perawat Non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur**

Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p=0,027$  artinya bahwa ada pengaruh pengalaman terhadap kinerja perawat. Lama kerja identik dengan pengalaman, semakin lama kerja seseorang maka pengalamannya menjadi semakin bertambah, dan sesuai fenomena dilapangan bahwa terdapat antara perawat yang bekerja <1 tahun dengan perawat yang bekerja kurang >1 tahun dalam pelayanan keperawatan. Hal ini terjadi karena perawat yang bekerja <1 tahun masih belum sepenuhnya mengetahui tentang prosedur dalam pelayanan keperawatan apalagi usia mereka yang masih muda dan *fresh graduate* sehingga kinerja mereka masih menunjukkan kinerja yang kurang baik. Sedangkan perawat yang sudah bekerja diatas >1 tahun berdasarkan fenomena dilapangan menunjukkan bahwa mereka sudah mulai menunjukkan kinerja yang baik karena mereka sudah lama bekerja.

Dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dari 35 orang perawat yang berpengalaman  $\leq 1$  tahun terdapat 26 orang (74,8%) yang memiliki kinerja kurang baik dan 9 orang (25,7%) perawat yang memiliki kinerja baik. Dari 16 orang perawat yang berpengalaman >1 tahun terdapat 6 orang (37,3%) yang memiliki kinerja kurang baik dan 10 orang (62,5%) perawat yang memiliki kinerja baik. Hal ini berarti bahwa

perawat yang memiliki pengalaman kerja > 1 tahun dapat mempengaruhi kinerja perawat menjadi baik. Sedangkan perawat yang bekerja <1 tahun masih menunjukkan kinerja yang kurang karena berdasarkan fenomena dilapangan menunjukkan bahwa perawat bekerja masih banyak yang baru masuk bekerja. Banyaknya tenaga kerja baru tentu saja akan mempengaruhi kinerja pelayanan secara umum. Tenaga kerjabaru dan muda merupakan tenaga kerja potensial. Oleh karena itu pengelolaan tenaga kerja baru perlu dilakukan dengan baik agar mereka mendapat pengalaman yang cukup dalam memberikan pelayanan. Keadaan ini merupakan tantangan bagi pihak rumah sakit untuk mengelola proses *transfer* keterampilan dari perawat senior kepadaperawat-perawat baru. Semakin lama pengalaman kerja perawat maka semakin tinggi kinerja perawat tersebut.

### **Pengaruh Imbalan Terhadap Kinerja Perawat Non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh imbalan terhadap kinerja perawat non PNS ( $p=0,022$ ). Pemberian imbalan dari pihak rumah sakit sangat penting untuk meningkatkan kinerja perawat menjadi baik, oleh karena pihak rumah sakit agar dapat memperhatikan imbalan yang diterima oleh perawat sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dari 28 orang perawat dengan imbalan kurang puas terdapat 22 orang (78,6%) yang memiliki kinerja kurang baik dan 6 orang (21,4%) perawat yang memiliki kinerja baik. Dari 23 orang perawat dengan imbalan yang puas terdapat 10 orang (43,5%) yang memiliki kinerja kurang baik dan 13 orang (56,5%) perawat yang memiliki kinerja baik. Hal ini berarti bahwa perawat yang memiliki imbalan yang puas dari pihak rumah sakit maka akan mempengaruhi kinerja perawat menjadi baik, akan tetapi jika perawat tidak memiliki imbalan yang puas dari pihak rumah sakit maka hal ini dapat mempengaruhi kinerja perawat menjadi kurang baik.

### **Pengaruh Sanksi Terhadap Kinerja Perawat Non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh sanksi terhadap kinerja perawat non PNS ( $p=0,684$ ). Sanksi terhadap pelanggaran peraturan rumah sakit tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dari 22 orang perawat dengan sanksi yang kurang baik terdapat 15 orang (68,2%) yang memiliki kinerja kurang baik dan 7 orang (31,8%) perawat yang memiliki kinerja baik. Dari 29 orang perawat dengan sanksi yang baik terdapat 17 orang (58,6%) yang memiliki kinerja kurang baik dan 12 orang (41,4%) perawat yang memiliki kinerja baik. Hal ini berarti bahwa sanksi yang diberikan kepada perawat tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini terlihat dari hasil penelitian bahwa dari perawat yang mendapatkan sanksi kurang baik dari pihak rumah sakit masih terdapat perawat yang memiliki kinerja baik karena perawat merasa bahwa sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran terkait dengan pekerjaan adalah merupakan proses pembelajaran bagi perawat itu sendiri.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat non PNS (nilai  $p=0,465$ ). Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Emanuel Vensi Hasmoko, 2008 dengan judul Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Klinis Perawat Berdasarkan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat non PNS dengan nilai  $p=0,042$  ( $p \leq 0,05$ ),  $C=0,461$ .<sup>8</sup>

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dari 18 orang dengan motivasi kurang baik terdapat 13 orang (72,2%) yang

memiliki kinerja kurang baik dan 5 orang (27,8%) perawat yang memiliki kinerja baik. Dari 33 orang dengan motivasi baik terdapat 19 orang (57,6%) yang memiliki kinerja kurang baik dan 14 orang (42,4%) perawat yang memiliki kinerja baik. Hal ini berarti bahwa perawat yang memiliki motivasi baik dapat mempengaruhi kinerja perawat menjadi baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa perawat yang memiliki motivasi baik sebagian besar dari mereka sudah memiliki kinerja yang baik, sehingga dengan motivasi yang baik ini maka tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat yang kurang baik, karena dari hasil penelitian juga sebagian besar dari perawat yang menunjukkan motivasi kurang baik dalam pelayanan keperawatan.

### **Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Perawat Non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh pengetahuan terhadap kinerja perawat non PNS ( $p=0,820$ ). Hal ini berbeda dengan penelitian dilakukan oleh Emanuel Vensi Hasmoko, 2008 dengan judul Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Klinis Perawat Berdasarkan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengetahuan perawat dengan Kinerja Klinis Perawat nilai  $p=0,004$  ( $p \leq 0,05$ ),  $C=0,553$  dan nilai  $\text{Exp}(B)=50,901$ .<sup>8</sup>

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dari 13 orang perawat yang berpengetahuan kurang baik terdapat 9 orang (69,2%) yang memiliki kinerja kurang baik dan 4 orang (30,8%) perawat yang memiliki kinerja baik. Dari 38 orang perawat yang berpengetahuan baik terdapat 23 orang (60,5%) yang memiliki kinerja kurang baik dan 15 orang (39,5%) perawat yang memiliki kinerja baik. Hal ini berarti bahwa perawat yang memiliki pengetahuan baik dapat mempengaruhi kinerja perawat menjadi baik. Hal ini terlihat dari hasil penelitian bahwa sebagian besar perawat sudah memiliki



pengetahuan yang baik, akan tetapi sebagian dari perawat juga masih belum menunjukkan kinerja yang baik dalam pelayanan keperawatan padahal jika dilihat dari pengetahuan mereka rata-rata berpengetahuan baik. Oleh karena itu dari penelitian ini pengetahuan perawat bukan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja perawat.

### **Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Perawat Non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh sikap terhadap kinerja perawat non PNS ( $p = 0,001$ ). Hasil analisis regresi logistik juga menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat sebagai perawat setelah dilakukan uji regresi logistik pada analisis multivariat adalah variabel sikap ( $p = 0,001$ ; OR = 9,419 95%CI 3,170-118,969) yang artinya bahwa sikap perawat yang negatif cenderung berpeluang 9,4 kali lebih besar memiliki kinerja kurang baik dibanding dengan dengan sikap perawat yang positif.

Hal ini didukung oleh penelitian penelitian yang dilakukan oleh Emanuel Vensi Hasmoko, 2008 dengan judul Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Klinis Perawat Berdasarkan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMCK) di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sikap dengan nilai  $p = 0,003$  ( $p \leq 0,05$ ),  $C = 0,491$  dan nilai Exp (B) = 91,132.<sup>8</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 30 orang perawat dengan sikap negatif terdapat 25 orang (83,3%) yang memiliki kinerja kurang baik dan 5 orang (16,7%) perawat yang memiliki kinerja baik. Dari 21 orang perawat dengan sikap positif terdapat 7 orang (33,3%) yang memiliki kinerja kurang baik dan 14 orang (66,7%) perawat yang memiliki kinerja baik. Hal ini berarti bahwa sikap perawat yang kurang ini dapat mempengaruhi kinerja mereka menjadi kurang dalam pelayanan keperawatan. Hal ini terlihat dari hasil penelitian dimana mayoritas sikap perawat adalah kurang. Sikap perawat yang kurang ini dapat terjadi karena upah

yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaan serta pendidikan mereka sehingga mereka respon atau reaksi mereka dalam bekerja masih kurang. Berdasarkan fenomena dilapangan dapat diketahui bahwa masih terdapat perawat yang tidak memberikan informasi pada pasien dan keluarga tentang kondisi pasien yang merupakan tugas seorang perawat, terkadang perawat tidak memberikan pelayanan kepada pasien yang merupakan tugas, tanggungjawab yang harus dilaksanakan oleh seorang perawat serta perawat juga tidak memberikan informasi kepada pasien/keluarga tentang perkembangan pasien

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur**

Hasil penelitian  $p = 0,573$  artinya bahwa tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat non PNS. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh M. Hadi Mulyono, 2013 dengan judul Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat ( $p = 0,946$ ,  $r = -0,024$ ).<sup>13</sup>

Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sabarulin tahun 2013 dengan judul Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Mendokumentasikan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Woodward Palu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kinerja kepemimpinan perawat dengan nilai ( $p = 0,003$ ).<sup>11</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 20 orang perawat dengan kepemimpinan kurang baik terdapat 14 orang (70,0%) yang memiliki kinerja kurang baik dan 6 orang (30,0%) yang memiliki kinerja baik. Dari 31 orang perawat dengan kepemimpinan baik terdapat 18 orang (58,1%) yang memiliki kinerja kurang baik dan 13 orang (41,9%) perawat yang memiliki kinerja baik. Hal ini berarti bahwa dengan kepemimpinan yang baik maka dapat mempengaruhi kinerja perawat menjadi baik. Akan tetapi dari hasil penelitian ini terlihat bahwa masih ada

perawat yang memiliki kinerja kurang, padahal jika dilihat dari kepemimpinan sudah mayoritas baik. Dengan demikian maka kepemimpinan yang baik bukan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan pelayanan keperawatan.

### **Pengaruh Interpersonal Terhadap Kinerja Perawat Non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur**

Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p = 0,736$  artinya bahwa tidak ada pengaruh interpersonal terhadap kinerja perawat non PNS. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sabarulin tahun 2013 dengan judul Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Mendokumentasikan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Woodward Palu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh kinerja hubungan interpersonal perawat dengan nilai ( $p = 0,420$ ).<sup>11</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 16 orang perawat dengan hubungan interpersonal yang kurang baik terdapat 9 orang (56,3%) yang memiliki kinerja kurang baik dan 7 orang (43,8%) perawat yang memiliki kinerja baik. Dari 35 orang perawat dengan hubungan interpersonal yang baik terdapat 23 orang (65,7%) yang memiliki kinerja kurang baik dan 12 orang (34,3%) perawat yang memiliki kinerja baik. Hal ini berarti bahwa hubungan interpersonal yang baik dapat mempengaruhi kinerja perawat menjadi baik. Akan tetapi dari hasil penelitian ini masih banyak perawat yang memiliki kinerja kurang baik. Dengan demikian bahwa hubungan interpersonal bukan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.

### **KESIMPULAN**

Tidak terdapat pengaruh umur terhadap kinerja perawat non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017 Terdapat pengaruh pendidikan terakhir terhadap kinerja perawat non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017 Terdapat pengaruh

pengalaman terhadap kinerja perawat non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017 Terdapat pengaruh imbalan terhadap kinerja perawat non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017 Tidak terdapat pengaruh sanksi terhadap kinerja perawat non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017. Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017. Tidak terdapat pengaruh pengetahuan terhadap kinerja perawat non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017

Terdapat pengaruh sikap terhadap kinerja perawat non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017. Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017. Tidak ada pengaruh interpersonal terhadap kinerja perawat non PNS di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah variabel sikap yang artinya bahwa sikap perawat yang negatif cenderung berpeluang 9,4 kali lebih besar memiliki kinerja kurang baik dibanding dengan dengan sikap perawat yang positif.

### **SARAN**

Perlunya dibuat suatu kebijakan terkait dengan pengembangan karir perawat yang berdasarkan kompetensi dan kinerja agar mereka tetap termotivasi dalam bekerja walaupun dengan beban kerja yang tinggi. Perlu strategi pengelolaan stres pada perawat untuk meminimalisir kelelahan kerja akibat stres kerja, seperti dilakukan pertukaran shift kerja, kegiatan diluar kerja dan juga outbond. Perlu mengoptimalkan konflik dengan mendinamiskan iklim kerja yang sehat. Bagi Kepala Keperawatan RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur. Perlu mempertimbangkan penambahan jumlah perawat mengingat jumlah perawat

yang masih kurang dibandingkan dengan kebutuhan pasien yang semakin meningkat. Bagi Peneliti Selanjutnya Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai rasio beban kerja perawat dan juga penghitungan tenaga kerja perawat dikaitkan dengan kelelahan kerja perawat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- 1 Bantu, A.: Hubungan Pengetahuan Perawat Dengan Penerapan Identify Patient Correctly Di Rsup Ratatotok Buyat Kabupaten Minahasa Tenggara. 2014.
- 2 Kepmenkes: Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. 2009.
- 3 RI, K. K.: Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia NOMOR 417/MENKES/PER/II/2011 TENTANG Komisi Akreditasi Rumah Sakit. Jakarta, 2011.
- 4 PPNI: Pedoman Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Perawat Indonesia. Jakarta, 2013.
- 5 A, S.: Teori Kinerja (Pengertian, Pengukuran, Penilaian, Faktor Yang Mempengaruhi Dan Tujuan Penilaian Kinerja). 2017.
- 6 Zuhriana: Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bula Kabupaten Seram Bagian Timur. 2012.
- 7 Atanay, R. S.: Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Fak-Fak. 2008.
- 8 Hasmoko, E. V.: Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Klinis Perawat Berdasarkan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. 2008.
- 9 Lolongan, N.: Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja. 2013.
- 10 Mardiono, S.: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. 2016.
- 11 Sabarulin: Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Mendokumentasikan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Woodward Palu. 2013.
- 12 Ridho, M.: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat IV Kendari. 2013.
- 13 Mulyono, M. H. Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. 2013.
- 14 Rifiani: Prinsip-Prinsip Dasar Keperawatan; Dunia Cerdas: Jakarta, 2013.
- 15 Kesmas: Kinerja Pelayanan Kesehatan.