

**SKRIPSI**

**STUDI ANALISIS TERHADAP KINERJA PERAWAT  
PELAKSANA DAN FAKTOR-FAKTOR YANG  
BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA  
DI RSI IBNU SINA PADANG  
TAHUN 2010**

**Penelitian Managemen Keperawatan**



**NELYATI  
Bp. 0810325056**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS ANDALAS  
2010**

## ABSTRAK

Tenaga keperawatan Rumah Sakit merupakan sumber daya manusia berjumlah terbesar dan paling banyak berinteraksi dengan klien untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif dan profesional, sehingga kinerja perawat terus menjadi perhatian berbagai pihak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di RSI Ibnu Sina Padang tahun 2010. Desain penelitian adalah *Cross Sectional study*. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bertugas di RSI Ibnu Sina Padang yang berjumlah 48 orang. Pengumpulan data dilakukan secara angket dengan menggunakan kuisioner. Analisis univariat dengan statistik deskriptif berupa distribusi frekwensi dan persentase, serta analisis bivariat dengan pengujian *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (52,1%) responden memiliki kinerja kurang baik, (56,2%) responden menyatakan motivasi yang rendah, (52,1%) responden menyatakan persepsi yang baik terhadap kepemimpinan kepala ruangan (56,3%) responden menyatakan kompensasi yang baik, dan (52,1%) responden berpendapat iklim kerja yang tidak kondusif. Dari hasil uji *chi square* menunjukkan hubungan yang bermakna antara motivasi, kepemimpinan, kompensasi dan iklim kerja dengan kinerja perawat. Rekomendasi ditujukan kepada perawat agar lebih meningkatkan motivasi dalam bekerja, pihak Rumah Sakit lebih memperhatikan uang jasa/insentif perawat serta kepala ruangan lebih meningkatkan kegiatan pengarahan/penggerakan dan pengawasan serta memberikan penghargaan/pujian terhadap perawat pelaksana, adanya kesesuaian antara peraturan, prosedur dan kebijaksanaan karena dapat menghalangi, menekan atau merugikan perawat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kata kunci : Kinerja, motivasi, kepemimpinan, kompensasi

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Rumah sakit adalah sebuah institusi perawatan kesehatan profesional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga kesehatan lainnya. Fungsi utama rumah sakit adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang mengutamakan pelayanan kesehatan perorangan meliputi pelayanan kesehatan kuratif, rehabilitatif secara serasi dan terpadu dengan pelayanan preventif dan promotif (Depkes RI, 2004).

Tenaga keperawatan rumah sakit adalah ujung tombak pelayanan kesehatan, karena merupakan sumber daya manusia yang berjumlah terbesar dan paling banyak berinteraksi dengan klien secara terus menerus dan berkesinambungan untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif dan profesional (Sondang, 2003). Baik buruknya pelayanan rumah sakit juga dipengaruhi oleh pelayanan perawat. Perawat juga bertanggung jawab untuk meningkatkan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan, pemulihan, serta pemeliharaan kesehatan dengan penekanan kepada upaya pelayanan kesehatan utama sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, dan etika profesi keperawatan (Amriyati, dkk, 2003).

Menurut Subanegara (2005) Profesi perawat mengemban tanggung jawab yang besar dan menuntut kepada anggotanya untuk memiliki sikap, pengetahuan dan ketrampilan yang diterapkan pada asuhan keperawatan sesuai dengan standar

dan kode etik profesi. Namun pada kenyataannya di rumah sakit kinerja perawat belum menunjukkan prestasi kerja yang memuaskan. Karena itu kinerja perawat terus menjadi perhatian berbagai pihak.

Didalam pelayanan keperawatan, yang berperan sebagai pemimpin lini pertama adalah kepala ruangan. Kepala ruangan merupakan menejer disuatu ruang rawat inap dan harus mampu mengkoordinir kegiatan melalui fungsi-fungsi manajemen yang menjadi tanggung jawabnya, agar perawat pelaksana dapat menjalankan tugas pelayanan keperawatan dengan baik.(Reflita, 2001)

Menurut teori kinerja yang dikemukakan oleh Handoko (2001) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: faktor internal meliputi : motivasi, beban kerja, pengalaman, masa kerja dan faktor eksternal meliputi iklim kerja, supervisi, kepemimpinan dan kompensasi.

Motivasi yang dimiliki karyawan mempengaruhi produktivitas dalam bekerja pada tempat tertentu dan melaksanakan pekerjaan tertentu (Winardi J, 2000). Menurut Maslow (1966) melalui Ilyas (1999) juga menyatakan kinerja dipengaruhi oleh motivasi, dengan motivasi yang meningkat maka kinerja akan meningkat. Motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang perawat adalah sesuatu yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Iklim kerja keperawatan rumah sakit yang dirasa baik akan dapat meningkatkan produktifitas kerja dan kualitas kerja perawat pelaksana .

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2009) salah satu faktor pendukung terciptanya produktivitas tinggi dan kinerja adalah peran pemimpin yang mampu

## BAB VII

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang tahun 2010 maka dapat disimpulkan :

1. Lebih dari separoh perawat di RSI Ibnu Sina Padang memiliki kinerja yang kurang.
2. Lebih dari separoh perawat di RSI Ibnu Sina Padang memiliki motivasi yang rendah.
3. Lebih dari separoh perawat di RSI Ibnu Sina Padang memiliki persepsi yang baik terhadap kepemimpinan kepala ruangan.
4. Lebih dari separoh perawat di RSI Ibnu Sina Padang memiliki kompensasi yang baik.
5. Lebih dari separoh perawat di RSI Ibnu Sina Padang memiliki iklim kerja yang tidak kondusif.
6. Ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di RSI Ibnu Sina Padang tahun 2010.
7. Ada hubungan yang bermakna antara kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di RSI Ibnu Sina Padang tahun 2010.
8. Ada hubungan yang bermakna antara kompensasi dengan kinerja perawat pelaksana di RSI Ibnu Sina Padang tahun 2010.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amriyati, Sumarni, & Sutoto. (2003). *Kinerja Perawat Ditinjau dari Lingkungan Kerja & Karakteristik Individu*, Penelitian Berkala Pascasarjana. UGM : Yogyakarta. Tidak dipublikasikan.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dahlan, M. (2008). *Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan: Deskriptif, Bivariat dan Multivariat, Dilengkapi Aplikasi dengan Menggunakan SPSS*, Jakarta : Salemba Medika
- Desrison. (2003). *Beberapa Faktor yang Berhubungan dengan Tingkat Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Sawahlunto*. Skripsi PSIKM Unand. Tidak di publikasikan
- Departemen Kesehatan RI. (2001). *Kumpulan Peraturan Tentang Tenaga Kesehatan*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI.
- \_\_\_\_\_ (2004) *Pedoman Penyusunan Perencanaan SDM Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten / Kota serta Rumah Sakit*. Jakarta : Departemen Kesehatan RI
- \_\_\_\_\_ (1999). *Pedoman Uraian Tugas Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI.
- \_\_\_\_\_ (2002). *Indikator Penilaian Pelayanan Rumah Sakit*, Jakarta : Sub. Bag. Data & Informasi Dirjen Yan Med.
- Denny, R. (2007). *Motivate to Win*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Donna, (2006). *Smart Motivation*, Jakarta: PT. Alex Media Komputindo