Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic Vol. 3, No. 4 (2023)
ISSN: 2527-8819 (Print)
ISSN: 2527-881x (Online)

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI PERAWAT TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RS

Ermi Girsang[1], Marlinang I Silalahi[2], Emori Christina Simarmata[3]

Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran Gigi dan Ilmu Kesehatan, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

*Corresponding Author:
Emorichristinasimarmata12@gmail.com

Abstract.

Hospitals need good service to increase patient satisfaction, good service at the hospital requires maximum, comprehensive and professional nurse performance to improve the quality and quality of the hospital in serving patients. One of the factors that can affect the performance of nurses is leadership style, motivation and characteristics of nurses. The purpose of this study was to analyze the influence of leadership style and motivation of nurses on the performance of nurses at RSU. The population used in this study were the practicing nurses at Hospital, totaling 88 nurses. Sampling in this study used the total population where the total sample used in this study was 88 nurses. Data analysis used univariate, bivariate with chi square and multivariate with multiple regression. The results showed that there was an effect of leadership style on the performance of nurses at RSU p < 0.05, there was an effect of motivation on the performance of nurses at RSU p < 0.05, there was an influence on nurse characteristics consisting of age, gender, education, and years of service on the performance of nurses at RSU p < 0.05, there was no effect of marital status on the performance of nurses at RSU p > 0.05 In this study together there was an effect of the independent variables on the dependent, and the most influential variable is the variable Gender.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Performance, Characteritic

PENDAHULUAN

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat dan memberikan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat serta memiliki tenaga medis dan penunjang medis yang memiliki kompetensi sesuai ketentuan perundang-undangan (Sunardi, 2020). Definisi tersebut menunjukkan bahwa rumah sakit yang berhasil adalah yang dapat memberikan pelayanan kesehatan secara paripurna dan bermutu sehingga dapat memberikan kepuasan bagi pasien. Mutu dari sebuah rumah sakit tentu saja sangat dipengaruhi dari ketersediaan sumber daya baik sarana, prasarana maupun sumber daya manusia (Cristina, 2020).

Sumber Daya Manusia merupakan sesuatu yang penting dan merupakan modal dasar dalam suatu organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang terampil dan handal dibidangnya agar menghasilkan kinerja dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi, sumber daya manusia dalam sebuah rumah sakit akan dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang maksimal dan optimal dalam melayani pasiennya. Perawat mendominasi jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit sehingga memegang peranan penting karena perawat bertugas selama 24 jam melayani pasien, selain itu perawat berperan penting dalam mengelola pelayanan keperawatan terhadap pasien sampai pasien sembuh (Rhona, 2017). Untuk alasan tersebut, setiap rumah sakit umumnya akan berusaha menyelenggarakan berbagai program untuk peningkatan kinerja keperawatan (Rhona, 2017).

Kinerja pegawai rumah sakit khusunya perawat di Indonesia masih rendah. Penelitian Maslita, (2017) dengan judul gambaran kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSU Kabupaten Tangerang, hasilnya menunjukkan kinerja perawat rendah sebesar 53,7%. Penelitian Rahmat, (2018) dengan judul hubungan faktor stres kerja dengan kinerja perawat di instalasi gawat darurat di rumah sakit Surabaya, hasilnya juga memperlihatkan kinerja perawat yang rendah sebesar 50%. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Maulani dan Dasuki (2018) dengan judul hubungan pendidikan, motivasi kerja, supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat RSUD Hanfie Muara Bungo Jambi,

ISSN: 2527-8819 (Print)
ISSN: 2527-881x (Online)

hasilnya juga memperlihatkan kinerja perawat dalam kategori kurang baik sebesar 47,6%. Bila dilihat dari penelitian di atas kinerja perawat masih rendah hanya berkisar 50%, artinya sebagian besar perawat masih belum optimal memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan elemen penting untuk diperhatikan oleh pimpinan agar pelayanan keperawatan yang diberikan dapat berkualitas dan sesuai dengan standar serta harapan masyarakat.

Gambaran kinerja perawat di kota Medan masih menunjukkan kinerja perawat pelaksana mayoritas kurang baik dimana hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Kristina (2021), dengan judul analisis faktor penyebab rendahnya kinerja perawat pelaksana di rumah sakit Kota Medan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja perawat pelaksana mayoritas memiliki kinerja kurang baik sebesar 115 orang (75,1%) dan minoritas kinerja baik sebesar 44 orang (25,9%). Penilaian kinerja merupakan indikator yang paling utama dalam meningkatkan mutu suatu layanan.Kinerja yang buruk akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan pasien dirumah sakit.Kinerja yang kurang dari pekerja di layanan kesehatan sangat mempengaruhi kualitas suatu kesehatan (Kristina, 2021).

Perawat merupakan sumber daya manusia yang paling banyak dalam pekerjaan pelayanan kesehatan di rumah sakit, perawat siap membantu pasien kapan saja dan kebanyakan dari mereka bekerja dengan jam tambahan di luar jam standar. Perawat bekerja secara bergiliran dan terus memberikan pelayanan yang komprehensif dan sesuai dengan asuhan keperawatan (Sunardi, 2020).

Perawat punya peran penting sebagai pelaksana tindakan medis, mengawasi atau mengontrol keadaan dan perkembangan pasien yang sedang dalam perawatan. Perawat adalah orang yang mengasuh dan merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan (Dian, 2020).

Dalam meningkatkan kinerja perawat setidaknya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya seperti halnya gaya kepemimpinan dan motivasi. Dalam membimbing anggota organisasi, seorang pemimpin dapat menggunakan gaya atau cara perilaku (Andi Weterni, 2020). Wijono, (2018) menyarankan bahwa gaya kepemimpinan dapat ditentukan oleh model sifat, perilaku, atau situasi (kontingensi). Kepemimpinan adalah salah satu perilaku faktor dalam model *Total Safety Culture.* Kepemimpinan bukanlah istilah baru dalam suatu organisasi atau dunia kerja. Dalam kehidupan sehari-hari di setiap organisasi dan tenaga kerja di mana setiap orang berinteraksi dengan lingkungan kerja, selalu ada pemimpin (Nita et al, 2020).

Memperkuat kualitas dan integrasi perawatan membutuhkan kepemimpinan yang efektif dari layanan kesehatan profesional. Sejumlah penelitian telah mengidentifikasi gaya kepemimpinan sebagai faktor penting dalam kualitas perawatan kesehatan. Kepemimpinan yang efektif adalah salah satu yang paling penting dalam mencapai kesuksesan seni dan ilmu pengetahuan dalam membimbing, mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang harus dimiliki seorang pemimpin (Khairunnisa, 2019).

Penelitian Kurniawan, (2018) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan percetakan dimas Kota Palembang melibatkan 52 responden menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan, pengaruh yang lebih besar diberikan oleh gaya kepemimpinan demokratis, sedangkan pengaruh terkecil diberikan oleh gaya kepemimpinan *laise faire*. Studi lain oleh Siswato dan Hamid, (2017) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Freeport Indonesia dengan melibatkan 53 responden menunjukkan hasil penelitian dimana kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan.

Motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kontribusi positif terhadap perusahaan. Kontribusi positif akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan pada umumnya. Motivasi kerja juga penting bagi sektor kesehatan, terutama dalam rumah sakit, motivasi dapat meningkatkan produktivitas baik perawat maupun rumah sakit. Sebuah rumah sakit yang produktif akan membantu orang meningkatkan status kesehatannya (Ferdy, 2022).

Motivasi sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang berasal dari dalam diri karyawan, motivasi karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan tindakan dan perilaku

ISSN: 2527-8819 (Print)
ISSN: 2527-881x (Online)

yang diwujudkan dalam upaya dan energi untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga mencapai tujuan mereka sendiri. Motivasi memberikan energi dan secara langsung berusaha untuk mencapai tujuan organisasi (Andi, 2021).

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menguji efektivitas motivasi pelayanan publik dan iklim organisasi, termasuk penelitian yang dilakukan oleh Agus dan Astari, penelitian dilakukan oleh Agus (2018) dengan judul analisis motivasi pelayanan publik (psm) dan kinerja dokter di rumah sakit umum daerah Taman Husada Bontang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja dokter di RSUD Taman Husada Bontang.

Subjek dalam penelitian ini adalah perawat di RSU. RSU memiliki visi menjadi salah satu pusat rujukan pelayanan kesehatan terpercaya dengan fasilitas lengkap yang senantiasa berupaya memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik, sebagai salah satu komitmen RSU, dan misi RSU adalah mengedepankan layanan kesehatan dengan biaya yang terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat pada umumnya di Provinsi Sumatera Utara dan membantu program Pemerintah dalam upaya meningkatkan taraf kesehatan masyarakat.

Survei awal yang dilakukan peneliti pada bulan Juli 2022 tentang motivasi kerja perawat di RSU menemukan bahwa masih ada perawat yang tidak termotivasi untuk bekerja melebihi target. Masalah yang dialami oleh perawat di RSU adalah bahwa motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan mereka relatif rendah, seperti yang terlihat pada menurunnya minat perawat untuk mengambil pelatihan reguler. Masih tidak ada sistem remunerasi perawat gaji yang merangsang ketidakpuasan perawat dalam menjalankan aktivitas sehari-hari di rumah sakit. Motivasi yang relatif rendah dari perawat dapat dilihat saat melaksanakan tugas sehari-hari perawat di rumah sakit. Perawat cenderung tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Alasan peneliti melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan di RSU dikarenakan melalui pra survey yang dilakukan peneliti dengan melakukan wawancara pihak HRD dimana hasil wawancara menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di RSU masih random. Hal ini dikarenakan pada situasi tertentu ketika ada konflik di antara pegawai atau di dalam tim maka pemimpin berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan konflik yang muncul dalam timnya dan menjaga hubungan yang baik diantara tim yang dipimpinnya, maka karyawan merasa gaya kepemimpinan yang digunakan adalah *paternalistik*, sedangkan ketika situasi RSU sedang mengalami masalah maka pemimpin lebih bertindak seperti mentor dan teman dimana masukan – masukan dari pegawai sangat diterima dan diterapkan dalam mengatasi masalah sehingga pegawai merasa gaya kepemimpinan yang digunakan adalah Demokratik. Peneliti melakukan penelitian dengan topik gaya kepemimpinan karena ingin membantu pihak RSU dalam menentukan mana yang sebenarnya gaya kepemimpinan yang tepat untuk digunakan di RSU.

Dari penjabaran latar belakang di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di RSU.

METODE

Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional*. Penelitan kuantitatif Menurut Sugiyono, (2017) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Cross Sectional merupakan studi yang menggunakan data yang dihimpun dengan cukup satu kali saja (bisa dihimpun pada kurun waktu beberapa hari, beberapa minggu atau beberapa bulan) guna mendapatkan jawaban yang dibutuhkan pada penelitian (Sugiyono, 2018).

ISSN: 2527-8819 (Print)
ISSN: 2527-881x (Online)

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana di RSU yang berjumlah 88 orang perawat. Menurut Sugiyono, (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *total population* yaitu pengambilan sampel dari seluruh jumlah total dari populasi pada objek penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana di RSU yang berjumlah 88 orang perawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	n	%
< 25 Tahun	12	13,8
25-35 Tahun	56	63,6
36-45 Tahun	20	22,7
Total	88	100

Sumber : Data Primer diolah 2023

Tabel 2 menjelaskan karakteristik responden berdasarkan usia, responden dengan usia < 25 tahun sebanyak 12 orang responden dengan persentase sebesar 13,8%, responden dengan usia 25-35 tahun sebanyak 56 orang responden dengan persentase sebesar 63,6%, dan responden dengan usia 36-45 tahun sebanyak 20 orang responden dengan persentase sebesar 22,7%, dari total seluruh responden sebanyak 88 orang responden.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	n	%
Laki - Laki	25	28,4
Perempuan	63	71,6
Total	88	100

Sumber : Data Primer diolah 2023

Tabel 3 menjelaskan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, responden dengan jenis kelamin laki - laki sebanyak 25 orang responden dengan persentase sebesar 28,4%, dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 63 orang responden dengan persentase sebesar 71,6% dari total seluruh responden sebanyak 88 orang responden.

3. Karaktersitik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	n	%
D3 Keperawatan	14	15,9
D4 Keperawatan	10	11,4
S1 Keperawatan	64	72,7
Total	88	100

Sumber : Data Primer diolah 2023

Tabel 4 menjelaskan karakteristik responden berdasarkan pendidikan, responden dengan pendidikan D3 keperawatan sebanyak 14 orang responden dengan persentase sebesar 15,9%, responden dengan pendidikan D4 keperawatan sebanyak 10 orang responden dengan persentase

sebesar 11,4%, dan responden dengan pendidikan S1 keperawatan sebanyak 64 orang responden dengan persentase sebesar 72,7%, dari total seluruh responden sebanyak 88 orang responden.

4. Karaktersitik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Masa Kerja	n	%
< 1 Tahun	14	15,9
1-5 Tahun	58	65,9
> 5 Tahun	16	18,2
Total	88	100

Sumber : Data Primer diolah 2023

Tabel 5 menjelaskan karakteristik responden berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 14 orang responden dengan persentase sebesar 15,9%, responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 58 orang responden dengan persentase sebesar 65,9%, dan responden dengan masa kerja > 5 tahun sebanyak 16 orang responden dengan persentase sebesar 18,2%, dari total seluruh responden sebanyak 88 orang responden.

5. Karaktersitik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 6 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	n	%
Menikah	54	61,4
Belum Menikah	34	38,6
Total	88	100

Sumber : Data Primer diolah 2023

Tabel 6 menjelaskan karakteristik responden berdasarkan status pernikahan, responden dengan status sudah menikah sebanyak 54 orang responden dengan persentase sebesar 61,4%, dan responden dengan status belum menikah sebanyak 34 orang responden dengan persentase sebesar 38,6% dari total seluruh responden sebanyak 88 orang responden.

Hasil Analisis Univariat

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	n	%
Baik	73	83
Tidak Baik	15	17
Total	88	100

Sumber : Data Primer diolah 2023

Tabel 7 menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan gaya kepemimpinan. Responden yang mengatakan gaya kepeimpinan di RSU baik sebanyak 73 orang responden dengan persentase sebesar 83%, dan responden yang mengatakan gaya kepemimpinan di RSU tidak baik sebanyak 15 orang responden dengan persentase sebesar 17%.

2. Motivasi (X2)

Tabel 8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Motivasi

Motivasi	n	%
Baik	69	78,4
Tidak Baik	19	21,6
Total	88	100

Sumber : Data Primer diolah 2023

ISSN: 2527-8819 (Print)
ISSN: 2527-881x (Online)

Tabel 8 menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan motivasi responden. Responden yang motivasinya baik sebanyak 69 orang responden dengan persentase sebesar 78,4%, dan responden yang motivasinya tidak baik sebanyak 19 orang responden dengan persentase sebesar 21,6%.

3. Kinerja (Y)

Tabel 9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja

Kinerja	n	%
Baik	70	79,5
Tidak Baik	18	20,5
Total	88	100

Sumber : Data Primer diolah 2023

Tabel 9 menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan kinerja. Responden yang kinerjanya baik sebanyak 70 orang responden dengan persentase sebesar 79,5%, dan responden yang kinerjanya tidak baik sebanyak 18 orang responden dengan persentase sebesar 20,5%.

Hasil Analisis Bivariat

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat di RSU

Hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RSU disajikan pada tabel 10 berikut:

Tabel 10 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat di RSU

Gaya Kepemimpinan	Kinerja Perawat				Total		Keterangan
	Baik		Tidak Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	64	72,7	9	10,2	73	83	
Tidak Baik	6	6,8	9	10,2	15	17	P= 0,000
Total	70	79,5	18	20,5	88	100	

Sumber : Data Primer diolah 2023

Tabel 10 menjelaskan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RSU, dari hasil tabel silang dapat dilihat bawa jika gaya kepemimpinan di RSU baik maka perawat yang kinerjanya baik sebanyak 64 perawat dengan persentase sebesar 72,7% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 9 orang perawat dengan persentase sebesar 10,2%, dan jika gaya kepemimpinan di RSU tidak baik maka perawat yang kinerjanya baik sebanyak 6 orang perawat dengan persentase sebesar 6,8% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 9 orang perawat dengan persentase sebesar 10,2%.

Hasil uji *chi square* didapatkan hasil nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RSU.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di RSU

Hasil penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RSU disajikan pada tabel 11 berikut:

Tabel 11 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di RSU

Motivasi	Kinerja Perawat				Total		Keterangan
	Baik		Tidak Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	62	70,5	7	8	69	78,4	
Tidak Baik	8	9,1	11	12,5	19	21,6	P= 0,000
Total	70	79,5	18	20,5	88	100	

Sumber : Data Primer diolah 2023

Tabel 11 menjelaskan tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RSU, dari hasil tabel silang dapat dilihat bawa jika motivasi perawat di RSU baik maka perawat yang kinerjanya baik sebanyak 62 perawat dengan persentase sebesar 70,5% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 7 orang perawat dengan persentase sebesar 8%, dan jika motivasi perawat di RSU tidak baik maka perawat yang kinerjanya baik sebanyak8 orang perawat dengan persentase sebesar 9,1% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 11 orang perawat dengan persentase sebesar 12,5%.

Hasil uji *chi square* didapatkan hasil nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RSU.

Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Perawat di RSU

Hasil penelitian tentang pengaruh usia terhadap kinerja perawat di RSU disajikan pada tabel 12 berikut:

Tabel 12 Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Perawat di RSU

Usia	Kinerja Perawat				Total		Keterangan
	Baik		Tidak Baik				
	n	%	n	%	n	%	
< 25 Tahun	6	6,8	6	6,8	12	13,6	
25-35 Tahun	50	56,8	6	6,8	56	63,6	
36-45 Tahun	14	15,9	6	6,8	20	22,7	P= 0,004
Total	70	79,5	18	20,5	88	100	

Sumber : Data Primer diolah 2023

Tabel 12 menjelaskan tentang pengaruh usia perawat terhadap kinerja perawat di RSU, dari hasil tabel silang dapat dilihat bawa perawat yang usiannya < 25 tahun yang memiliki kinerja baik sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 6,8% dan perawat yang kerjanya tidak baik sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 6,8%, perawat yang usiannya 25-35 tahun yang memiliki kinerja baik sebanyak 50 orang dengan persentase sebesar 56,8% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 6 orang perawat dengan persentase sebesar 6,8%, perawat yang usiannya 36-45 tahun yang kinerjanya baik sebanyak 14 orang perawat dengan persentase sebesar 15,9% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 6,8%.

Hasil uji *chi square* didapatkan hasil nilai *p-value* sebesar 0,004 < 0,05 yang berarti ada pengaruh usia perawat terhadap kinerja perawat di RSU.

Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Perawat di RSU

Hasil penelitian tentang pengaruh jenis kelamin terhadap kinerja perawat di RSU disajikan pada tabel 13 berikut:

Tabel 13 Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Perawat di RSU

Jenis Kelamin	Kinerja Perawat				Total		Keterangan
	Baik		Tidak Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Perempuan	55	62,5	8	9,1	63	71,6	
Laki-laki	15	17	10	11,4	25	28,4	P= 0,006
Total	70	79,5	18	20,5	88	100	

Sumber : Data Primer diolah 2023

Tabel 13 menjelaskan tentang pengaruh jenis kelamin perawat terhadap kinerja perawat di RSU, dari hasil tabel silang dapat dilihat bawa perawat yang berjenis kelamin perempuan yang memiliki kinerja baik sebanyak 55 orang dengan persentase sebesar 62,5% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 8 orang perawat dengan persentase sebesar 9,1%, perawat dengan jenis kelamin laki-laki yang kinerjanya baik sebanyak 15 orang perawat dengan persentase sebesar 17% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 11,4%.

Hasil uji *chi square* didapatkan hasil nilai *p-value* sebesar 0,006 < 0,05 yang berarti ada pengaruh jenis kelamin perawat terhadap kinerja perawat di RSU.

Pengaruh Pendidikan Terakhir Terhadap Kinerja Perawat di RSU

Hasil penelitian tentang pengaruh pendidikan terakhir terhadap kinerja perawat di RSU disajikan pada tabel 14 berikut:

Tabel 14 Pengaruh Pendidikan Terakhir Terhadap Kinerja Perawat di RSU

Pendidikan Terakhir	Kinerja Perawat				Total		Keterangan
	Baik		Tidak Baik				
	n	%	n	%	n	%	
D3 Keperawatan	8	9,1	6	6,8	14	15,9	
D4 Keperawatan	5	5,7	5	5,7	10	11,4	
S1 Keperawatan	57	64,7	7	8	64	72,7	P= 0,001
Total	70	79,5	18	20,5	88	100	

Sumber : Data Primer diolah 2023

Tabel 14 menjelaskan tentang pengaruh pendidikan perawat terhadap kinerja perawat di RSU, dari hasil tabel silang dapat dilihat bawa perawat yang pendidikan terakhirnya D3 keperawatan yang memiliki kinerja baik sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 9,1% dan dan perawat yang kinerjanyanya tidak baik sebanyak 6 orang perawat dengan persentase sebesar 6,8%, perawat yang pendidikan terakhirnya D4 keperawatan yang memiliki kinerja baik sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 5,7% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 5 orang perawat dengan persentase sebesar 5,7%, perawat yang pendidikan terakhirnya S1 keperawatan yang kinerjanya baik sebanyak 57 orang perawat dengan persentase sebesar 64,7% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 8%.

Hasil uji *chi square* didapatkan hasil nilai *p-value* sebesar 0,001 < 0,05 yang berarti ada pengaruh pendidikan terakhir perawat terhadap kinerja perawat di RSU.

Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSU

Hasil penelitian tentang pengaruh masa kerja terhadap kinerja perawat di RSU disajikan pada tabel 15 berikut:

Tabel 15 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSU

Masa Kerja	Kinerja Perawat				Total		Keterangan
	Baik		Tidak Baik				
	n	%	n	%	n	%	
< 1 Tahun	6	6,8	8	9,1	14	15,9	
1-5 Tahun	53	60,2	5	5,7	58	65,9	
.> 5 Tahun	11	12,5	5	5,7	16	18,2	P= 0,000
Total	70	79,5	18	20,5	88	100	

Sumber : Data Primer diolah 2023

Tabel 15 menjelaskan tentang pengaruh masa kerja terhadap kinerja perawat di RSU, dari hasil tabel silang dapat dilihat bawa perawat yang masa kerjanya < 1 tahun yang memiliki kinerja baik adalah 6 orang dengan persentase 6,8% dan perawat yang kinerjanyanya tidak baik sebanyak 8 orang perawat dengan persentase sebesar 9,1%, perawat yang masa kerjanya 1-5 tahun yang memiliki kinerja baik sebanyak 53 orang dengan persentase sebesar 60,2% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 5 orang perawat dengan persentase sebesar 5,7%, perawat yang masa kerjanya > 5 tahun yang kinerjanya baik sebanyak 11 orang perawat dengan persentase sebesar 12,5% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 5,7%.

Hasil uji *chi square* didapatkan hasil nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti ada pengaruh masa kerja perawat terhadap kinerja perawat di RSU.

Pengaruh Status Pernikahan Terhadap Kinerja Perawat di RSU

Hasil penelitian tentang pengaruh status pernikahan terhadap kinerja perawat di RSU disajikan pada tabel 16 berikut:

Tabel 16 Pengaruh Status Pernikahan Terhadap Kinerja Perawat di RSU

Status Pernikahan	Kinerja Perawat				Total		Keterangan
	Baik		Tidak Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Menikah	43	48,9	11	12,5	54	61,4	
Belum Menikah	27	30,7	7	8	34	38,6	P= 0,593
Total	70	79,5	18	20,5	88	100	

Sumber : Data Primer diolah 2023

Tabel 16 menjelaskan tentang pengaruh status pernikahan perawat terhadap kinerja perawat di RSU, dari hasil tabel silang dapat dilihat bawa perawat yang sudah menikah yang memiliki kinerja baik sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 48,9% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 11 orang perawat dengan persentase sebesar 12,5%, perawat yang belum menikah yang kinerjanya baik sebanyak 27 orang perawat dengan persentase sebesar 30,7% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 8%.

Hasil uji *chi square* didapatkan hasil nilai *p-value* sebesar 0,593 < 0,05 yang berarti tidak ada pengaruh status pernikahan perawat terhadap kinerja perawat di RSU.

Hasil Analisi Multivariat

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Perawat dan Karakteristik Perawat Terhadap Kinerja Perawat di RSU

Tahap terakhir dari analisis data adalah analisis multivariat. Analisis multivariat digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan uji regresi logistik berganda (*multiple logistic regression*).

Analisis multivariat dalam penelitian ini menggunakan uji regresi logistik ganda yaitu salah satu pendekatan model matematis untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen

terhadap variabel dependen kategorik yang bersifat dikotom atau binary. Variabel yang dimasukkan dalam model prediksi regresi logistik ganda metode enter adalah variabel yang mempunyai nilai p<0,05 pada analisis bivariatnya.

Berdasarkan analisis bivariat diketahui bahwa variabel independen dalam penelitian ini yang mempunyai nilai p<0,05 adalah variabel gaya kepemimpinan, motivasi, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja sehingga variabel independen tersebutlah yang layak diikutsertakan dalam uji multivariat menggunakan uji regresi logistik berganda yaitu sebagai berikut:

Tabel 17 Seleksi Kandidat Untuk Analisis Multivariat

Variabel	P-Value	Kandidat
Gaya Kepemimpinan	0,000	Ya
Motivasi	0,000	Ya
Usia	0,000	Ya
Jenis Kelamin	0,000	Ya
Pendidikan Terakhir	0,001	Ya
Masa Kerja	0,000	Ya
Status Pernikahan	0,593	Tidak

Sumber : Data diolah 2023

Dari tabel 17 dapat dilihat bahwa variabel independen dalam penelitian ini yang memiliki nilai *p value* < 0,05 adalah variabel gaya kepemimpinan, motivasi, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berdasarkan hasil tersebur maka variabel independent variabel gaya kepemimpinan, motivasi, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja masuk ke model pengujian multivariat pada tabel 18 berikut :

Tabel 18 Hasil Uji Multivariat

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,512	6	1,252	14,899	,000[b]
	Residual	6,807	81	,084		
	Total	14,318	87			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Gaya Kepemimpinan, Jenis Kelamin, Pendidikan, Motivasi, Usia
Sumber : Data diolah 2023

Tabel 18 menjelaskan hasil analisis multivariat pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja terhadap kinerja perawat di RSU, dari tabel dapat di lihat nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel independent gaya kepemimpinan, motivasi, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja pada penelitian ini secara bersama sama atau secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependent yaitu kinerja perawat di RSU.

Untuk melihat seberapa besar variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependent pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

ISSN: 2527-8819 (Print)
ISSN: 2527-881x (Online)

Tabel 19 Hasil R Square (R^2) Variabel Independent terhadap Variabel Dependent

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724[a]	,525	,489	,290

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Gaya Kepemimpinan, Jenis Kelamin, Pendidikan, Motivasi, Usia

Sumber : Data diolah 2023

Dari tabel 19 dapat dilihat nilai R *square* pada penelitian ini adalah 0,525 atau 52,5%, yang artinya dalam penelitian ini variabel independent gaya kepemimpinan, motivasi, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja mampu mempengaruhi variabel dependent yaitu sebesar 52,5%, sisanya sebesar 47,5% mungkin terdapat pada variabel lain yang tidak masuk kedalam variabel penelitian ini.

1. Variabel yang Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat di RSU

Untuk mengetahui variabel independent yang paling berpengaruh terhadap variabel dependent dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20 Variabel Independent yang Paling Berpengaruh Terhadap Variabel Dependent

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,919	,290		10,068	,000
	Gaya Kepemimpinan	-,022	,003	-,507	-6,253	,000
	Motivasi	-,007	,004	-,142	-1,776	,079
	Usia	-,012	,071	-,018	-,167	,867
	Jenis Kelamin	,245	,071	,274	3,450	,001
	Pendidikan	-,129	,043	-,239	-3,018	,003
	Masa Kerja	-,066	,075	-,095	-,883	,380

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah 2023

Tabel 20 menjelaskan hasil mengenai variabel independent yang paling berpengaruh terhadap variabel dependent, dari hasil penelitian dapat dilihat nilai t paling tinggi terdapat pada variabel jenis kelamin yaitu sebesar 3,450, dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent yang paling berpengaruh terhadap variabel dependent adalah variabel jenis kelmin.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat di RSU

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan tabel silang dapat dilihat bawa jika gaya kepemimpinan di RSU baik maka perawat yang kinerjanya baik sebanyak 64 perawat dengan persentase sebesar 72,7% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 9 orang perawat dengan persentase sebesar 10,2%, dan jika gaya kepemimpinan di RSU tidak baik maka perawat yang kinerjanya baik sebanyak 6 orang perawat dengan persentase sebesar 6,8% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 9 orang perawat dengan persentase sebesar 10,2%.

Hasil uji *chi square* didapatkan hasil nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RSU.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fajar, (2019) yang mengatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.

Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat perawat menjadi respek dalam bekerja dan bersedia memberikan kontribusi yang terbaik. Ketepatan dalam memberikan tugas sesuai kapasitas dan kapabilitas perawat akan mendorong pelaksana tugas untuk berusaha memaksimalkan kinerja yang dibebankan kepada perawat.

ISSN: 2527-8819 (Print)
ISSN: 2527-881x (Online)

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter perawat, pekerjaan dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja perawat. Pertimbangan faktor kinerja dari segi prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan kejujuran, dan kerja sama yang baik antara atasan maupun dengan sesama perawat diruang kerja akan mendorong kinerja yang baik. Hal ini akan memaksimalkan kinerja perawat yang akhirnya akan membuat pasien di RSU merasa puas atas kinerja yang diberikan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di RSU

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan tabel silang dapat dilihat bawa jika motivasi perawat di RSU baik maka perawat yang kinerjanya baik sebanyak 62 perawat dengan persentase sebesar 70,5% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 7 orang perawat dengan persentase sebesar 8%, dan jika motivasi perawat di RSU tidak baik maka perawat yang kinerjanya baik sebanyak8 orang perawat dengan persentase sebesar 9,1% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 11 orang perawat dengan persentase sebesar 12,5%.

Hasil uji *chi square* didapatkan hasil nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RSU. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fajar, (2019) yang mengatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.

Motivasi seorang perawat sangat mendukung pencapaian kinerja perawat. Perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memberikan pelayanan dengan penuh percaya diri dalam melaksanakan asuhan keperawatan pasien sehingga kinerja mereka juga cenderung baik dibandingkan pegawai yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya memiliki motivasi kerja yang tinggi, karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja dari perawat juga akan meningkat. Berdasarkan data angket, banyak perawat yang menginginkan sebuah penghargaan. Artinya penghargaan adalah salah satu faktor yang membuat motivasi kerja perawat meningkat. Dengan adanya sebuah penghargaan, maka perawat akan memiliki semangat dan dorongan untuk meraih penghargaan tersebut. Disamping itu, adanya sebuah penghargaan membuat perawat merasa dihargai atas usaha dan pekerjaannya.

3. Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Perawat di RSU

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan tabel silang dapat dilihat bawa perawat yang usiannya < 25 tahun yang memiliki kinerja baik sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 6,8% dan perawat yang kerjanya tidak baik sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 6,8%, perawat yang usiannya 25-35 tahun yang memiliki kinerja baik sebanyak 50 orang dengan persentase sebesar 56,8% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 6 orang perawat dengan persentase sebesar 6,8%, perawat yang usiannya 36-45 tahun yang kinerjanya baik sebanyak 14 orang perawat dengan persentase sebesar 15,9% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 6,8%.

Hasil uji *chi square* didapatkan hasil nilai *p-value* sebesar 0,004 < 0,05 yang berarti ada pengaruh usia perawat terhadap kinerja perawat di RSU.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dewi dkk, (2022) yang menunjukkan bahwa usia berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Usia dapat menentukan kemampuan individu dalam mengambil keputusan. Pada pelaksanaan di ruang perawatan intensif pengambilan keputusan sangat penting karena dilakukan secara cepat sehingga dapat menangani setiap pasien yang masuk.

Semua penelitian-penelitian tentang *Quality Of Nurse Work Life* (QNWL) yang peneliti temukan. Penelitianpenelitian tersebut menunjukkan bahwa perawat yang lebih tua dan memiliki pengalaman lebih banyak, memiliki QNWL yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang lebih muda dan kurang berpengalaman.

ISSN: 2527-8819 (Print)
ISSN: 2527-881x (Online)

4. Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Perawat di RSU

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan tabel silang dapat dilihat bawa perawat yang berjenis kelamin perempuan yang memiliki kinerja baik sebanyak 55 orang dengan persentase sebesar 62,5% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 8 orang perawat dengan persentase sebesar 9,1%, perawat dengan jenis kelamin laki-laki yang kinerjanya baik sebanyak 15 orang perawat dengan persentase sebesar 17% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 11,4%.

Hasil uji *chi square* didapatkan hasil nilai *p-value* sebesar 0,006 < 0,05 yang berarti ada pengaruh jenis kelamin perawat terhadap kinerja perawat di RSU.

Pembagian peranan antara pria dan wanita dapat berbeda di antara satu rumah sakit dengan rumah sakit yang lainnya sesuai dengan lingkungan pekerjaan. Peran jenis kelamin juga dapat berubah dari masa ke masa karena pengaruh kemajuan pendidikan, teknologi, ekonomi, dan lain-lain.

5. Pengaruh Pendidikan Terakhir Terhadap Kinerja Perawat di RSU

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan tabel silang dapat dilihat bawa perawat yang pendidikan terakhirnya D3 keperawatan yang memiliki kinerja baik sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 9,1% dan dan perawat yang kinerjanyanya tidak baik sebanyak 6 orang perawat dengan persentase sebesar 6,8%, perawat yang pendidikan terakhirnya D4 keperawatan yang memiliki kinerja baik sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 5,7% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 5 orang perawat dengan persentase sebesar 5,7%, perawat yang pendidikan terakhirnya S1 keperawatan yang kinerjanya baik sebanyak 57 orang perawat dengan persentase sebesar 64,7% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 8%.

Hasil uji *chi square* didapatkan hasil nilai *p-value* sebesar 0,001 < 0,05 yang berarti ada pengaruh pendidikan terakhir perawat terhadap kinerja perawat di RSU Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dewi dkk, (2022) yang menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Pengetahuan yang didapatkan seseorang dalam pendidikan merupakan pengalaman yang berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan kualitas keperibadian seseorang. Semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin besar pula keinginan untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan. Pendidikan berpengaruh terhadap pola pikir individu, sedangkan pola pikir berpengaruh terhadap perilaku seseorang, dengan kata lain pola pikir seseorang yang berpendidikan rendah akan berbeda dengan pola pikir seseorang yang berpendidikan tinggi tingkat pendidikan yang lebih tinggi, pada umumnya menyebabkan orang lebih mampu dan bersedia menerima posisi yang bertanggung jawab (Notoatmodjo, 2018).

6. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSU

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan tabel silang dapat dilihat bawa perawat yang masa kerjanya < 1 tahun yang memiliki kinerja baik adalah 6 orang dengan persentase 6,8% dan perawat yang kinerjanyanya tidak baik sebanyak 8 orang perawat dengan persentase sebesar 9,1%, perawat yang masa kerjanya 1-5 tahun yang memiliki kinerja baik sebanyak 53 orang dengan persentase sebesar 60,2% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 5 orang perawat dengan persentase sebesar 5,7%, perawat yang masa kerjanya > 5 tahun yang kinerjanya baik sebanyak 11 orang perawat dengan persentase sebesar 12,5% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 5,7%.

Hasil uji *chi square* didapatkan hasil nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti ada pengaruh masa kerja perawat terhadap kinerja perawat di RSU. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dewi dkk, (2022) yang menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

ISSN: 2527-8819 (Print)
ISSN: 2527-881x (Online)

Hasil penelitian dari (Anggreini dkk., 2019) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila pengalaman kerja pada diri karyawan ditingkatkan, atau dengan kata lain pengalaman kerja yang banyak pasti memiliki masa kerja yang cukup lama.

Masa kerja dan rotasi kerja adalah hal yang melatih dan meningkatkan kemampuan dan kinerja seorang perawat penelitian ini juga merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Mangkuprawira yang menyatakan bahwa dari pengalaman kerja seseorang memperoleh pembelajaran untuk berperilaku yang lebih baik sehingga pengalaman kerja merupakan kondisi yang digunakan oleh seseorang didalam proses umpan balik untuk meningkatkan mutu perencanaan, pelaksanaan hasil pekerjaannya.

7. Pengaruh Status Pernikahan Terhadap Kinerja Perawat di RSU

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan tabel silang dapat dilihat bawa perawat yang sudah menikah yang memiliki kinerja baik sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 48,9% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 11 orang perawat dengan persentase sebesar 12,5%, perawat yang belum menikah yang kinerjanya baik sebanyak 27 orang perawat dengan persentase sebesar 30,7% dan perawat yang kinerjanya tidak baik sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 8%.

Hasil uji *chi square* didapatkan hasil nilai *p-value* sebesar 0,593 < 0,05 yang berarti tidak ada pengaruh status pernikahan perawat terhadap kinerja perawat di RSU Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Wulan, 2019) yang mengatakan bahwa status perkawinan tidak ada pengaruh secara signifikan status perkawinan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan penjabaran pembahasan di atas maka berikut adalah kesimpulan dalam penelitian ini:

1. Gaya kepemimpinan di RSU mayoritas perawat yang mengatakan baik sebanyak 73 perawat dan yang tidak baik sebanyak 15 perawat.
2. Perawat dengan motivasi baik sebanyak 69 perawat dan tidak baik sebanyak 19 perawat.
3. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RSU Medan.
4. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RSU.
5. Ada pengaruh usia terhadap kinerja perawat di.
6. Ada pengaruh jenis kelamin terhadap kinerja perawat di RSU.
7. Ada pengaruh pendidikan terakhir terhadap kinerja perawat di RSU.
8. Ada pengaruh masa kerja terhadap kinerja perawat di RSU.
9. Tidak ada pengaruh status pernikahan terhadap kinerja perawat di RSU.
10. Ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja terhadap kinerja perawat perawat di RSU.
11. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSU adalah variabel jenis kelamin.

SARAN

1. Bagi RSU

   RSU dapat meningkatkan kinerja perawat dengan lebih memperhatikan gaya kepemimpinan, dan motivasi perawat, sehingga rumah sakit disarankan untuk meningkatkan faktor-faktor tersebut guna mencapai kinerja perawat di RSU yang optimal.

   Selanjutnya peneliti menyarankan kepada pihak manajemen RSU berkaitan dengan gaya kepemimpinan untuk selalu mempertahankan hubungan dan komunikasi yang baik dengan perawat agar perawat merasa nyaman dalam bekerja. Hal ini tentu akan meningkatkan kinerja dari perawat tersebut. Disisi lain, pimpinan rumah sakit harus selalu memberikan edukasi kepada perawat tentang pentingnya menjaga kedisiplinan dalam bekerja agar perawat tidak melanggar

peraturan yang berlaku di rumah sakit, dengan demikian akan meningkatkan kinerja dari perawat. Berkaitan dengan motivasi kerja, pihak rumah sakit hendaknya mengadakan suatu penghargaan berupa piagam, trofi atau medali bagi perawat yang kinerjanya tinggi, dengan begitu perawat akan terdorong dan meningkatkan kinerjanya untuk meraih penghargaan tersebut. Dengan demikian kinerja perawat akan tetap berada pada level tertinggi yang dapat berdampak positif terhadap perkembangan rumah sakit kedepan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Diharapkan agar menambah variabel lain yang tidak disertakan pada penelitian ini sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih menyeluruh terkait dengan kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

Adiwilaga, Rendy. 2018. Kepemimpinan Pemerintah Indonesia. Sleman: Deepublish.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Agus, S. 2018. Analysis Of Public Service Motivation (Psm) And Performance Of Doctor In General Hospital Of Regional Taman Husada Bontang 2017. FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR.

Ansory, H Al Fadjar. Indrasari, Meithiana. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Andi, P. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Turikale Kecamatan Turikale Kabupaten Maros. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Andi, E.S. Alimin, M. Syamsudin. 2021. The Influence of Organizational Climate and Public Service Motivation on the Performance of Nurses at the Haji Hospital in South Sulawesi Province. Journal of Asian Multicultural Research for Medical and Health Science Study ISSN: 2708-972X Vol. 2 No. 4, 2021 (page 070-081).

Andi W, P. Andi, I, S. Ansariadi. 2020. The Relationship Between Leadership Style and Nurse's Work Motivation With The Application of Patient Safety Culture Of The Inpatient Installation In The Class C Hospital, Bone Regency. Hasanuddin International Journal Of Health Research Vol 1, No. 02, February 2020.

Anggreini, Y. D., Kirana, W., (2019). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Yarsi Pontianak. Khatulistiwa Nursing https://ejournalyarsi.ac.id/index.php/KN J/article/view/13

Bunga, P. T. (2019). Analisis Biaya Satuan (Unit Cost) Pada Pelayanan Kesehatan Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Di Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah. *Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako*.

Bramantoro Taufan, 2018, Pengantar Klasifikasi dan Akreditasi Pelayanan Kesehatan, Surabaya: UNAIR (AUP).

Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.

Cristian, R.N. M Sabir, 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kemampuan Koping Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Bedah Sentral Rsud Undata. Healthy Tadulako Journal (Jurnal Kesehatan Tadulako) Vol. 6 No. 2, Mei 2020 : 1-81 P-ISSN : 2407-8441/e-ISSN : 2502-0749.

Dewi, S.H. Marianan, D.C. Roga, A.U. 2022. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di RSUD BA'A. Jurnal Ilmiah Keperawatan IMELDA Vol. 8, No. 2, September 2022 http://jurnal.uimedan.ac.id/index.php/JURNALKEPERAWATAN e-ISSN 2597-7172, p-ISSN 2442-8108

Dian, A. Tarsyad, N. Imam, M. 2020. Analisa Faktor Penentu Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rsud Langsa. Jurnal Kesehatan Masyarakat, Vol. 6, No. 1, Tahun 2020 p-ISSN: 2442-8884 / e-ISSN: 2541-4542.

Fajar, E.F. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap

Ferdy, R. Ratna, I. Hasyim. 2022. Participation Leadership Style, Workload, and Job Satisfaction for Improving Working Motivation among Nurses in Inpatient Room. International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS), Volume 5, Issue 3, June 20th, 2022.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu.S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Indah D. Rahayu. 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada x Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 43 No.1, 1-9.

Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta, II(1), 32–39.

Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. Widia Cipta, II(1), 26–31.

Khairunnisa P, Nadjib M. Effect of Leadership Style on Service Quality and Job Satisfaction among Hospital Nurses: A Systematic Review. In6th International Conference on Public Health 2019 2019 (pp. 461-470). Sebelas Maret University.

Kristina, L.S, Patimah, S.S. 2021. Analisa Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Kota Medan. Jurnal Keperawatan Priority, Vol 4, No. 1, Januari 2021ISSN 2614-4719.

Kurniawan, Mohd, DP. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 1, April 2018.

Latwijono S. (2018). Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.

Lisa, P. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. eJournal Administrasi Negara, Volume 5, Nomor 3, 2017 : 6168-6182 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.ac.id.

Maslita, Karen. 2017. “Gambaran Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSU Kabupaten Tangerang”. Jurnal Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Maulani dan Dasuki. 2018. “Hubungan Pendidikan, Motivasi Kerja, Supervisi Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat RSUD Hanafie Muara Bungo”. Jurnal Ners Indonesia Volume 6 Nomor 6.

Notoatmodjo, S (2018). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.

Nur Indah, P. Nurbaeti, 2021. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Labuang Baji Kota Makassar. Window of Public Health Journal,Vol. 01 No. 05 (Februari, 2021) : 493-501.

Nita et al. 2022. The Effect of Leadership Styles on Nurse Performances and Job Satisfaction Among Nurses in Dumai Public Hospital: Technological Innovation as Mediator. Mal J Med Health Sci 18(SUPP2): 229-234, Jan 2022

Permenkes., 2018, Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 tentang Kewajiban Rumah Sakit dan Kewajiban Pasien, Departemen Kesehatan RI, Jakarta.

Rahmat, Hidayat. 2018. “Hubungan Faktor Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat di Rumah Sakit Surabaya”. Rumah Sakit Surabaya

Rhona Sandra, D. S. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Solok. 15(3), 148–155.

Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.

ISSN: 2527-8819 (Print)
ISSN: 2527-881x (Online)

Siswanto, R. D. Hamid, D. 20017. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia).

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sunardi, Harianto, R. 2020. The Influence of Leadership and Satisfaction Work on Nursing Performance Through Motivation as an Intervening at a Public Hospital Besse Pasrah Indah. International Journal of Business and Applied Social Science E-ISSN: 2469-6501 VOL: 6, ISSUE: 3.

Wardah, Febrina, Dewi. (2017). Pengaruh Pengetahuan Perawat Dalam Pmenuhan Perawatan Spiritual Pasien Di Ruang Insentif. Jurnal Edurance, Vol 2 No 3.

World Health Organization (2017) WHO *Global Patient Safety Challenge*: Medication Without Harm.

Wulan, S.F. Syamsir. 2019. Pengaruh Umur Dan Status Perkawinan Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Datar. Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik. Vol 1 No 4.

Yohana dan Antono. 2017. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rsud Kota Semarang. Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal). Vol. 5. No. 1. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Diponegoro Semarang.

Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.