

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT  
UMUM DAERAH dr. RASIDIN PADANG  
TAHUN 2024**

**SKRIPSI**



**OLEH  
LITFI HUDAYAH  
NPM : 2010070160022**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS BAITURRAHMAN  
2025**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT  
UMUM DAERAH dr. RASIDIN PADANG  
TAHUN 2024**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai  
Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
SARJANA KESEHATAN**



**OLEH  
LITFI HUDAYAH  
NPM : 2010070160022**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS BAITURRAHMAH  
2025**

**FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS BAITURRAHMAH  
Skripsi, Februari 2025**

**Litfi Hidayah**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT DI  
RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH dr. RASIDIN  
PADANG TAHUN 2024**

**Viii + 80 halaman, 24 tabel, 2 gambar, 4 lampiran**

**ABSTRAK**

Kinerja perawat adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang perawat dalam rangka memenuhi kewajibannya dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien secara keseluruhan. Sebanyak 15 komplain pada tahun 2023 - juni 2024 melalui kotak saran dan *google review* Rumah Sakit Umum Daerah dr.Rasidin Padang terhadap kinerja perawat. Penurunan kinerja perawat memiliki dampak yang signifikan terhadap persepsi masyarakat terhadap layanan rumah sakit. Pelayanan keperawatan yang tidak memadai mengakibatkan berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap dr. Rasidin Padang Tahun 2024.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain *cross sectional*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 73 perawat menggunakan teknik *total sampling*. Pengolahan data menggunakan aplikasi komputer yaitu SPSS. Analisis uji statistik yang digunakan adalah uji *Chi Square*.

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa sebanyak 57,5% perawat dengan kinerja kurang baik, sebanyak 54,8% perawat dengan kategori umur dewasa awal (26-35), sebanyak 84,9% perawat berjenis kelamin perempuan, sebanyak 50,7% perawat memiliki masa kerja  $\leq 5$ , sebanyak 58,9% perawat memiliki tingkat kepemimpinan kurang baik, dan sebanyak 50,7% perawat menyatakan imbalan yang diterima kurang baik. Hasil analisis bivariat didapatkan tidak ada hubungan jenis kelamin ( $p\text{-value} = 0,750$ ) dengan kinerja dan ada hubungan umur ( $p\text{-value} = 0,033$ ), masa kerja ( $p\text{-value} = 0,046$ ), kepemimpinan ( $p\text{-value} = 0,022$ ), dan imbalan ( $p\text{-value} = 0,003$ ) dengan kinerja perawat.

Disarankan, pihak rumah sakit memperkuat kompetensi layanan keperawatan perawat junior, mengadakan pelatihan untuk perawat dengan masa kerja yang lebih sedikit, menyelenggarakan pelatihan bagi manajer keperawatan atau atasan untuk mendukung efektivitas kepemimpinan dan interaksi dalam tim, memberikan penghargaan atau pengakuan atas dedikasi perawat, dalam bentuk sertifikat atau apresiasi lainnya.

**Kata kunci : Kinerja, Perawat, Rumah Sakit**

**FACULTY OF HEALTH SCIENCES  
BAITURRAHMAH UNIVERSITY  
Thesis, February 2025**

**Litfi Hidayah**

**FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF NURSES IN  
INPATIENT ROOM OF DR. RASIDIN HOSPITAL IN PADANG REGIONAL  
YEAR 2024**

**Viii + 80 pages, 24 tables, 2 figures, 4 attachments**

**ABSTRACT**

*Nurse performance is the quantity and quality of work completed by a nurse in order to fulfil their obligations in providing nursing care to patients as a whole. A total of 15 complaints in 2023 - June 2024 through the suggestion box and google review of dr.Rasidin Padang Regional General Hospital on nurse performance. Decreased nurse performance has a significant impact on public perception of hospital services. Inadequate nursing services result in reduced public confidence in the hospital's ability. This study aims to determine the factors that influence the performance of nurses in the inpatient room of dr. Rasidin Padang in 2024.*

*This type of research is quantitative research using a cross sectional design. The sample in this study amounted to 73 nurses using total sampling technique. Data processing uses computer applications, namely SPSS. The statistical test analysis used was the Chi Square test.*

*The results of univariate analysis showed that as many as 57.5% of nurses with poor performance, as many as 54.8% of nurses with early adult age category (26-35), as many as 84.9% of nurses were female, as many as 50.7% of nurses had  $\leq 5$  years of service, as many as 58.9% of nurses had a poor level of leadership, and as many as 50.7% of nurses stated that the rewards received were not good. The results of bivariate analysis showed that there was no relationship between gender ( $p$ -value = 0.750) and performance and there was a relationship between age ( $p$ -value = 0.033), tenure ( $p$ -value = 0.046), leadership ( $p$ -value = 0.022), and rewards ( $p$ -value = 0.003) with nurse performance.*

*It is recommended that the hospital strengthen the nursing service competencies of junior nurses, conduct training for nurses with less tenure, organise training for nursing managers or supervisors to support the effectiveness of leadership and interaction within the team, provide awards or recognition for nurses' dedication, in the form of certificates or other appreciation.*

**Key words: Performance, Nurses, Hospital**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap : Litfi Hidayah  
Tmpt, Tanggal Lahir : Batu Hampar, 24 november 2001  
Jenis Kelamin : perempuan  
Jurusan : Administrasi Rumah Sakit  
Agama : Islam  
Nama Ayah : zulfaeni (Alm)  
Nama Ibu : Devi Yulianti  
Anak Ke : 1  
Alamat : Suayan Tinggi Nagari Suayan Kecamatan Akabiluru

## RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Taman Kanak-Kanak Aisyiyah Suayan Lulusan 2008
2. SDN 01 Suayan Kecamatan Akabiluru Lulusan 2014
3. SMPN 2 Kecamatan Akabiluru Lulusan 2017
4. SMAN 1 Kecamatan Akabiluru Lulusan 2020
5. Program Pendidikan S-1 Administarasi Rumah Sakit Lulusan 2025

## LEMBAR PERSEMBAHAN



*Alhamdulillah puji syukur yang tak terhingga penulis panjatkan kepada Allah SWT penguasa alam yang meridhoi dan mengabulkan segala doa, karena atas izin dan karunia-Nya maka skripsi ini dapat di buat dan diselesaikan tepat waktu.*

### ***Ayah dan Ibuku terkasih***

*Terimakasih untuk pria tampanku dan cinta pertamaku, (Alm. Ayahanda Zulfaeni) yang terlebih dahulu dipanggil oleh yang kuasa tanpa bisa melihat purinya ini meraih gelar sarjana, terimakasih untuk semua kenangan indah dan cintanya, semoga ini bisa membuat ayah bangga dan bahagia meliat putrinya meraih gelar sarjana disurganya Allah, I miis you and I love you.*

*Terimkaish untuk wanita kuat dan hebatku,( Ibunda Devi Yulianti) terimakasih untuk doa, dukungan dan kepercayaan yang telah ibu berikan dan maisih banyak lagi, mungkin kata terimakasih tidak pernah cukup untuk menyampaikan rasa terimakasih penulis, dan betapa bersyukur dan bangganya penulis bisa lahir dari dari seorang ibu yang begitu kuat, cantik dan hebat. sekali lagi terimakasih dan maaf ibu harus meyekolahkan putrinya seorang diri sampai bisa maraih gelar sarjana, walaupun bukan perjalanan yang mudah tapi ibu berhasil mengantar putrinya sampai pada tahap ini, love you.*

### ***Keluga besarku***

*Terimakasih untuk semua keluarga besarku (Mamak ni, Ibu Res, Ayah Ujang, Ibu In, Ayah Jupri, Ibu Iyet, Alm. Ayah Epi, Om Igen, Tek Tasya, Ipil, Hanum, Iki, Sidiq, Awa, Ogi) terimakasih atas semua dukungan dan semua kepercayaan bahwa penulis bisa dan mampu untuk sampai pada tahap ini.*

### ***Dosen Pembimbing dan Penguji***

*Terimakasih Ibu Nurmaines Adhyka, SKM, MARS & Bapak Tosi Rahmadian  
SKM, MARS*

*Terimakasih atas sebesar-besarnya pada ibu dan bapak yang sudah membimbing  
dan membantu penulis, serta ibu dan bapak yang mau dan dengan senang hati  
mau direpotkan oleh penulis untuk bisa meraih gelar sarjana, terimakasih juga  
untuk semua ilmu yang telah ibu dan bapak berikan selama di perkuliahan.*

*Terimakasih Ibu drg. Intan Kamala Aisyiah, MARS & ibu Novia Zulfa Hanum,  
SKM, MKM.*

*Terimakasih saya ucapkan kepada Ibu dosen penguji, terimakasih atas dukungan  
dan semua ilmu selama dalam proses perkuliaha,. penulis sangat menghargai  
semua masuka dan arahan yang tealah ibuk sampaikan*

### ***Civitas Dosen***

*Terimakasih saya ucapkan kepada seluruh Civitas Akademik Fakultas Ilmu  
Kesehatan Universitas Baiturrahmah Padang, yang telah memberikan ilmu,  
pengetahuan, membantu penulis dalam mengikuti proses perkuliahan dan selalu  
melayani serta mendukung dalam hal adminitrasi dengan baik.*

### ***My Bestfreind***

*Terimakasih pada teman rasa keluarga (siwin, tek tasya, dan siyor) untuk semua  
dukungan, kebaikan, dan semua tawa canda bahkan air mata yang telah kita  
lalau bersama selama masa perkuliahan, mari berteman untuk seterusnya  
bahakan selamanya, love you girls.*

### ***Teman-teman Ars 20***

*Terimakasih untuk teman-teman seangkatananku Ars 20, terimakasih untuk waktu  
selama masa perkuliahan, terimakasih untuk pengalaman- pengalaman  
berharganya selama masa kuliah, semoga kita semua sukses dijalan yang kita  
pilih apapun pilihan itu.*

### ***Litfi Hidayah***

*Last but not least Terimakasih untu aku (Litfi Hidayah) untuk semua  
perjuangannya walaupun sulit aku bisa, terimakasih untuk tidak menyerah dan  
terimakasih sudah bertahan untuk semua hal baik dan buruk yang kita lalui, aku  
bersyukur dan bangga sudah sampai pada tahap ini walaupun ini masih  
permulaan aku tetap bangga.*

***MOTTO***

*“Allah tidak membebani seseorang diluar kemampuannya. (Al-Baqarah: 286)”*

***With love***

***Litfi Hidayah***

## **SURAT PERNYATAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Litfi Hidayah  
NPM : 2010070160022  
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit  
Jenjang : Sarjana

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi yang berjudul:

“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rasidin Padang Tahun 2024

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan tindakan plagiat, maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Padang, Februari 2025

Litfi Hidayah

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini dengan judul “Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang tahun 2024”. Dalam proses penyusunan skripsi ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, dukungan, serta kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada Ibu Nurmaines Adhyka, SKM, MARS selaku dosen pembimbing I dan bapak Tosi Rahmaddian, SKM, MARS selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga serta memberikan saran, masukan, dan pencerahan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini peneliti juga menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu dr. Rinita Amelia, M.Biomed, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Baiturrahmah Padang.
2. Ibu Dr. Sevilla Ukhtil Huvaaid, SKM, M.Kes selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Baiturrahmah Padang.
3. Ibu Ns. Zufrias Riaty, S.Kep, M.Kes selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Baiturrahmah Padang.
4. Ibu Sri Mindayani, SKM, M.Kes selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Baiturrahmah Padang.

5. Bapak dan Ibu Dosen serta staf dan karyawan Akademik Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Baiturrahmah.
6. Teristimewa kepada keluarga tercinta yang selalu memberikan semangat dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman ARS 2020 Universitas Baiturrahmah yang telah memberikan semangat dan dukungan, serta ilmu pengetahuan kepada peneliti.
8. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu, memberikan dukungan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Demikianlah yang dapat peneliti sampaikan, akhirnya kepada-Nya jualah kita berserah diri, semoga skripsi ini dapat diterima dan memberikan manfaat bagi kita semua dan terutama bagi peneliti sendiri.

Padang, Februari 2025

Peneliti

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Peneltian .....	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kinerja Perawat.....	11
2.1.1 Kinerja .....	11
2.1.2 Perawat .....	11
2.1.3 Kinerja Perawat .....	12
2.1.4 Indikator Kinerja.....	13
2.1.5 Penilaian Kinerja .....	14
2.1.6 Tujuan Penilaian Kinerja .....	15
2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.2.1 Umur .....	22
2.2.2 Jenis Kelamin.....	23
2.2.3 Masa Kerja.....	24
2.2.4 Kepemimpinan.....	24
2.2.5 Imbalan .....	27
2.3 Kerangka Teoritik .....	30
2.4 Kerangka Konsep.....	31
2.5 Hipotesis Penelitian .....	31
2.6 Penelitian Terdahulu .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	

3.1	Jenis Penelitian.....	34
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
3.3	Populasi dan Sampel.....	34
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.5	Teknik Pengolahan Data.....	40
3.6	Teknik Analisis Data.....	42
3.7	Definisi Operasional .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>		
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	45
4.2	Karakteristik Responden .....	48
4.3	Analisis Univariat .....	50
4.4	Analisis Bivariat.....	58
<b>BAB V PEMBAHASAN</b>		
5.1	Analisis Univariat .....	63
5.2	Analisis Bivariat.....	71
<b>BAB VI PENUTUP</b>		
6.1	Kesimpulan .....	78
6.2	Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 3. 1	Jumlah Sampel Penelitian .....	35
Tabel 3. 2	Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan .....	37
Tabel 3. 3	Uji Validitas Kuesioner Imbalan.....	38
Tabel 3. 4	Uji Validitas Kuesioner Kinerja Perawat.....	38
Tabel 3. 5	Uji Reliabilitas Kuesioner .....	39
Tabel 3. 6	Daftar Pernyataan Positif Dan Negatif Pada Kuesioner .....	41
Tabel 3. 7	Definisi Operasional .....	43
Tabel 4. 1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang .....	49
Tabel 4. 2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Unit Kerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang .....	49
Tabel 4. 3	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jawaban Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang ...	50
Tabel 4. 4	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang ...	53
Tabel 4. 5	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang ...	53
Tabel 4. 6	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang.....	54
Tabel 4. 7	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang.....	54
Tabel 4. 8	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jawaban Kepemimpinan Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang .....	55
Tabel 4. 9	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kepemimpinan Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang.....	56
Tabel 4. 10	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jawaban Imbalan Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang.....	57
Tabel 4. 11	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Imbalan Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang ...	58

Tabel 4. 12	Hubungan Umur Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang.....	59
Tabel 4. 13	Hubungan Jenis Kelamin Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang .....	60
Tabel 4. 14	Hubungan Masa Kerja Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang .....	60
Tabel 4. 15	Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang .....	61
Tabel 4. 16	Hubungan Imbalan Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang.....	62

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Teori.....	30
Gambar 2. 2 Kerangka Konsep .....	31

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Master Tabel Penelitian
- Lampiran 3 Output SPSS
- Lampiran 4 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 5 Surat Telah Selesai Penelitian
- Lampiran 6 Dokumentasi penelitian
- Lampiran 7 Lembar konsultasi pembimbing I
- Lampiran 8 Lembar konsultasi pembimbing II

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang wajib terakreditasi dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit dan melindungi keselamatan pasien. Rumah sakit memiliki fungsi sebagai pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Kemenkes RI, 2020).

Perawat dinilai sebagai ujung tombak dari kualitas pelayanan kesehatan dan kunci utama dalam keberhasilan pelayanan kesehatan (Arsita dkk., 2020). Hal ini dikarenakan perawat memiliki jumlah dan kebutuhannya paling banyak di antara tenaga kesehatan lainnya dan juga paling banyak berinteraksi dengan pasien secara terus menerus dan berkesinambungan untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif serta profesional sehingga perawat dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar menjamin kualitas pelayanan keperawatan dalam rumah sakit (Muchliza, 2022).

Kinerja perawat adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang perawat dalam rangka memenuhi kewajibannya dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien secara keseluruhan, yang mungkin berdampak pada individu-individu yang terlibat (Sutriyati dkk., 2020). Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah tenaga keperawatan yang profesional dan berkinerja

tinggi. Mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji (Oktaviani dkk., 2019).

Penilaian kerja adalah sebuah metode formal untuk memeriksa dan menilai kinerja karyawan secara rutin, penilaian kerja memberikan informasi tentang kemampuan perawat dan mendukung pengambilan keputusan dalam pengembangan personel (Dewi dkk., 2021). Penilaian ini merupakan bentuk kendali mutu untuk layanan keperawatan, output dari penilaian kinerja keperawatan adalah kinerja meningkat, motivasi meningkat, akuntabilitas meningkat, kepuasan kerja meningkat dan mendorong adanya sistem penghargaan sehingga berdampak pada peningkatan kualitas asuhan keperawatan serta pelayanan kesehatan dan terwujudlah pelayanan keperawatan yang profesional (Dewi dkk., 2021).

Penurunan kinerja perawat memiliki dampak yang signifikan terhadap persepsi masyarakat terhadap layanan rumah sakit. Pelayanan keperawatan yang tidak memadai mengakibatkan berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan rumah sakit. Selain menjadi komponen penting dari layanan rumah sakit secara keseluruhan, layanan keperawatan berfungsi sebagai tolak ukur pencapaian tujuan rumah sakit (Muchliza, 2022).

Kinerja perawat di Indonesia saat ini masih rendah hal ini dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Nyorong dkk (2021) di Rumah Sakit Umum Daerah Datu Beru Takengon, perawat yang mempunyai kinerja kurang baik (58,5%) dan perawat dengan kinerja baik (41,5%). Hasil penelitian Kamila &

Fauziah (2023) Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan sebagian besar perawat berkinerja kurang baik (51,4%), dan perawat yang berkinerja baik (48,6%). Hasil penelitian Meher & Rochadi (2021) di Rumah Sakit Raskita kinerja perawat kurang baik (52,5%) dan kinerja perawat baik (47,5%). Hasil penelitian Hertati & Amalia (2022) di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin perawat yang memiliki kinerja kurang baik yaitu (63,4%) dan perawat yang memiliki kinerja baik yaitu (36,6%).

Keberhasilan rumah sakit tergantung pada keberhasilan peran dan fungsi sumber daya manusia salah satunya kinerja perawat sebagai pemberi pelayanan kesehatan yang tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Ada banyak faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja, menurut Gibson dkk (2012) ada 3 (tiga) kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: faktor lingkungan, faktor individu, dan faktor perilaku. Faktor lingkungan terdiri dari desain pekerjaan, struktur organisasi, kebijakan dan aturan, kepemimpinan, imbalan dan sanksi. Faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, kepribadian, persepsi, sikap, nilai-nilai, atribusi, kapasitas belajar, usia, ras, jenis kelamin, dan pengalaman. Faktor perilaku terdiri dari pemecahan masalah, proses berpikir, komunikasi (berbicara, mendengarkan), pengamatan, dan gerakan (Gibson dkk., 2012).

Hasil penelitian Sutriyati dkk (2020) bahwa pengetahuan, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian Zakiyah dkk (2020) tidak ada hubungan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dengan kinerja perawat sedangkan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Hasil

penelitian Dewi dkk (2021) terdapat pengaruh secara langsung antara kinerja dengan iklim organisasi, motivasi, imbalan. Hasil penelitian Crystandy dkk (2020) diketahui bahwa imbalan tidak mempengaruhi kinerja sedangkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian Walangara dkk (2022) diketahui bahwa yang mempengaruhi kinerja perawat adalah umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, dan pelatihan. Hasil penelitian Hertati & Amalia (2022) tidak ada hubungan kinerja dengan umur dan jenis kelamin sedangkan terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja, motivasi, dan imbalan. Hasil penelitian Anisa (2021) diketahui bahwa umur dan masa kerja tidak memiliki hubungan dengan kinerja sedangkan terdapat hubungan antara imbalan dan supervisi pada kinerja perawat.

Hasil penelitian Ayudia dkk (2020) bahwa motivasi kerja pada perawat pegawai negeri sipil (PNS) lebih besar dibandingkan perawat badan layanan umum daerah (BLUD) dan perawat tenaga harian lepas (THL). Berdasarkan Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo terdapat perbedaan jenjang karir untuk pegawai negeri sipil (PNS) dan Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dimana PNS, mempunyai jabatan dan jenjang karir berupa pangkat dan golongan yang terus berkembang setiap tahunnya, bisa mengisi jabatan struktural dan fungsional sekaligus. Sedangkan, untuk PPPK umumnya hanya dapat mengisi jabatan fungsional saja, tidak ada jenjang karir dikarenakan perjanjian kerja dengan masa kerja yang telah ditentukan (BKAD,

2023). Berdasarkan Consumer News and Business Channel (CNBC) Indonesia terdapat perbedaan gaji dan tunjangan untuk PNS dan PPPK (CNBC, 2022)

Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin merupakan salah satu rumah sakit umum milik instansi Pemerintah Kota Padang yang terletak di wilayah kerja Puskesmas Belimbing Kecamatan Kuranji Kota Padang Provinsi Sumatera Barat yang berada pada zona hijau. Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin diakui sebagai rumah sakit tipe C yang memiliki 111 bed, yang didanai oleh anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) dan merupakan rumah sakit rujukan regional di kota padang dan pada tahun 2023 Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin memperoleh penilaian akreditasi oleh lembaga akreditasi rumah sakit damar husada paripurna (LARS DHP) dengan predikat bintang 5 (paripurna).

Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin menyediakan layanan rawat inap intensif dewasa, rawat inap insentif anak, rawat inap zaitun, rawat inap delima, rawat kasturi, rawat inap kurma dan rawat inap bidara. Perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang berjumlah 130 perawat yang terdiri dari 80 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), 47 orang pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan 3 Orang Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).

Menurut data laporan tahunan jumlah pasien rawat inap pada tahun 2023 jumlah kunjungan pasien rawat inap sebanyak 4.786 pasien. Data BOR (Bed Occupation Rate) atau presentasi pemakaian tempat tidur pada tahun 2023 adalah 39,30% sedangkan menurut Depkes RI standar BOR yaitu 60-85%. Akan tetapi, terdapat 15 komplain pada tahun 2023 - juni 2024 melalui kotak saran dan google review Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang terhadap kinerja perawat.

Hasil survey awal yang dilakukan pada bulan Juni tahun 2024 pada 10 orang perawat didapatkan 60% perawat merasakan kurangnya keterlibatan mereka dalam proses pengambilan keputusan. sebanyak 50% dukungan dari atasan belum memberikan dampak signifikan terhadap semangat kerja perawat. Sebanyak 70% perawat merasa bahwa gaji yang diterima belum memenuhi kebutuhan mereka. Tidak tersedianya bonus bagi perawat yang bekerja lembur. Belum adanya penghargaan yang diberikan bagi perawat yang menunjukkan kinerja berprestasi. Sebanyak 60% perawat mengatakan umur mempengaruhi efisiensi kerja dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas.

Sebanyak 60% perawat dengan usia yang lebih tua (senior) memiliki keunggulan dalam menangani situasi-situasi sulit di tempat kerja. Sebanyak 50% perawat pernah merasakan perlakuan yang berbeda dari pasien atau keluarganya disebabkan oleh perbedaan jenis kelamin. Sebanyak 60% perbedaan jenis kelamin berdampak pada beban kerja di tempat kerja, di mana perempuan sering menjalankan peran ganda sebagai ibu rumah tangga. Sebanyak 70% pengalaman kerja yang diperoleh seiring waktu berdampak pada peningkatan keterampilan dan kepercayaan diri dalam pekerjaan. Sebanyak 50 % perawat yang masa kerjanya belum terlalu lama lebih aktif dalam melakukan tindakan dibandingkan perawat senior yang telah berpengalaman lebih lama.

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang maksimal di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepemimpinan, dan imbalan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang Tahun 2024”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah “Apa saja Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang Tahun 2024”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Untuk mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang tahun 2024.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Untuk mengetahui distribusi frekuensi kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang 2024
2. Untuk mengetahui distribusi frekuensi umur perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang 2024
3. Untuk mengetahui distribusi frekuensi jenis kelamin perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang 2024
4. Untuk mengetahui distribusi frekuensi masa kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang 2024

5. Untuk mengetahui distribusi frekuensi kepemimpinan perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang 2024
6. Untuk mengetahui distribusi frekuensi imbalan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang 2024
7. Untuk mengetahui hubungan antara umur terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang tahun 2024
8. Untuk mengetahui hubungan antara jenis kelamin terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang tahun 2024
9. Untuk mengetahui hubungan antara masa kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang tahun 2024
10. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang tahun 2024
11. Untuk mengetahui hubungan antara imbalan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang tahun 2024

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Bagi Program Studi Administrasi Rumah Sakit**

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Baiturrahmah Khususnya Program Studi Administrasi Rumah Sakit. Supaya lebih meningkatkan wawasan serta pengetahuan mahasiswa berkaitan dengan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit.

### **1.4.2 Bagi Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbaikan dan peningkatan pelaksanaan tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap dalam kinerja perawat kedepannya.

### **1.4.3 Bagi Peneliti**

Bagi peneliti, penelitian ini sebagai sarana dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang didapatkan selama perkuliahan, meningkatkan kemampuan dalam menganalisis permasalahan serta menambah wawasan dan pengetahuan di lapangan.

## **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dalam penelitian tentang “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang Tahun 2024”. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Variabel dependen adalah kinerja perawat dan variabel independenya adalah umur, jenis

kelamin, Masa kerja, kepemimpinan, dan imbalan. Penelitian ini menggunakan total sampling dalam pengambilan sampel dan data didapatkan dari kuesioner. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis univariat dan bivariat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja Perawat**

##### **2.1.1 Kinerja**

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja adalah hasil dari melaksanakan tugas dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan apa yang ditetapkan (Chairunnisah, 2010).

Kinerja merupakan sejauh mana individu melakukan tugasnya dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau dalam hal ini juga berkaitan dengan peran seseorang dalam memperhatikan kompensasi yang diberikannya sebagai individu apakah sepadan atau relevan bagi organisasi (Muchliza, 2022)

Kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun structural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Crystandy dkk., 2020).

##### **2.1.2 Perawat**

Menurut Undang-Undang RI No. 34 Tahun 2014 tentang keperawatan, Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Dan Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam

maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan (Republik Indonesia, 2014).

Perawat adalah sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayanan dalam suatu rumah sakit, karena itu perawat dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis dan moral (Oktaviani dkk., 2019). Perawat adalah seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kewenangan untuk memberikan asuhan keperawatan pada orang lain berdasarkan ilmu dan kiat yang dimilikinya dalam batas-batas kewenangan yang dimilikinya (Nopriyanti, 2023).

Perawat merupakan salah satu tim pelayanan kesehatan terbesar yang dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit. Dalam rangka menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan, maka kinerja dari seluruh perawat seharusnya senantiasa selalu untuk ditingkatkan. Mutu pelayanan di rumah sakit ditinjau dari kemampuan tenaga perawat dalam memberikan pelayanan pada pasien (Crystandy dkk., 2020).

### **2.1.3 Kinerja Perawat**

Kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja perawat merupakan prestasi yang ditunjukkan oleh perawat dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat menghasilkan output yang baik bagi organisasi, perawat dan pasien selama periode waktu tertentu (Muchliza, 2022)

Kinerja perawat merupakan aplikasi pengetahuan dan kemampuan yang telah diterima selama mengikuti pendidikan sebagai perawat untuk dapat menerapkan ilmu dalam memberikan pelayanan dan mempunyai tanggungjawab dalam meningkatkan derajat kesehatan dan melayani pasien sesuai dengan tugas, fungsi dan kompetensi yang dimiliki (Tulasi dkk., 2021).

Selain mewujudkan keterlibatan karyawan dalam kontribusi profesional mereka untuk meningkatkan kinerja perawat, kinerja yang baik dapat berdampak pada kemampuan tim untuk memberikan layanan klinis yang berkualitas tinggi (Wisuda & Putri, 2019).

#### **2.1.4 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja perawat adalah variabel untuk mengukur prestasi suatu pelaksanaan kegiatan dalam waktu tertentu. Indikator kinerja berfokus pada hasil asuhan keperawatan kepada pasien dan proses pelayanannya (Wisuda & Putri, 2019).

Terdapat 4 indikator untuk mengukur kinerja perawat yaitu (Fitrianty, 2022):

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam harinya.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tanpa kesalahan

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### **2.1.5 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah proses untuk menentukan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan dan dalam jangka waktu tertentu. Di sektor layanan kesehatan, Penilaian kinerja dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja perawat dan meningkatkan kepuasan pasien (Hasriyani dkk., 2023).

Penilaian kerja adalah suatu sistem formal yang digunakan secara berkala untuk mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang. Penilaian ini memberikan informasi tentang kemampuan individu perawat dan membantu pimpinan membuat keputusan tentang pengembangan staf. Ini juga berfungsi sebagai cara untuk memastikan bahwa layanan keperawatan yang diberikan diberikan dengan baik (Dewi dkk., 2021).

Penilaian kinerja adalah proses menilai kinerja seorang perawat menggunakan indikator yang telah ditetapkan untuk mengetahui kemampuan mereka di bidang pengetahuan dan keterampilan khususnya dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Penilaian kinerja berfungsi sebagai dasar untuk pengembangan perawat, membantu dalam penentuan kompensasi, dan

menemukan kesalahan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan (Ritonga & Damanik, 2018).

### **2.1.6 Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja adalah (Muhiddin, 2013) :

- a. Meningkatkan prestasi kerja staf, baik secara individu maupun dalam kelompok setinggi-tingginya.
- b. Meningkatkan minat dalam pengembangan pribadi dengan meningkatkan hasil kerja melalui prestasi pribadi.
- c. Memberikan kesempatan kepada staf untuk menyampaikan perasaannya tentang pekerjaan, sehingga terbuka jalur komunikasi dua arah antara pimpinan dan staf.

## **2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Gibson (2012) ada 3 (tiga) kelompok faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: faktor lingkungan, faktor individu, dan faktor perilaku.

### a. Faktor Lingkungan

#### 1. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan mengacu pada proses dimana manajer menentukan isi, metode dan hubungan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan individu (Gibson dkk., 2012).

#### 2. Struktur organisasi

Struktur mengacu pada hubungan tetap di antara pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi dan termasuk desain pekerjaan dan departemen. Struktur menjelaskan dengan tegas garis perintah disertai dengan

tugas dan tanggung jawab masing-masing orang yang ada dalam organisasi. Struktur dapat mempengaruhi kinerja karena adanya desentralisasi dalam pengambilan keputusan. Adanya struktur organisasi yang jelas akan membantu pimpinan dalam melakukan pembagian tugas dan tanggung jawab serta dalam memberikan kewenangan terhadap anggotanya (Gibson dkk., 2012).

### 3. Kebijakan dan aturan

Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Sedangkan aturan adalah dalam bentuk perintah, instruksi atau norma yang perlu dipatuhi, dibuat untuk mengatur perilaku dan memastikan kepatuhan untuk menjaga disiplin dalam organisasi (Prastyani, 2020).

### 4. Kepemimpinan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi sangatlah penting. Sebagian orang percaya bahwa Pengaruh kepemimpinan bergantung kepada sikap dan perilaku yang dimiliki. Ada pendapat yang mengatakan bahwa satu gaya kepemimpinan cocok untuk segala situasi namun pendapat lain mengungkapkan bahwa setiap situasi membutuhkan gaya kepemimpinan yang berbeda (Gibson dkk., 2012).

### 5. Imbalan

Pemberian penghargaan atau imbalan kepada individu akan mempengaruhi motivasi sehingga individu akan lebih bergairah untuk menyelesaikan pekerjaan. Penghargaan bisa dalam bentuk insentif, bonus dan pujian terhadap kinerja individu. Salah satu faktor yang paling kuat dalam mempengaruhi kinerja individu adalah sistem penghargaan (Gibson dkk., 2012).

#### 6. Sanksi

Sanksi adalah konsekuensi negatif yang diberikan atas pelanggaran disiplin kerja dan/kode etik yang dilakukan karyawan dan diberikan secara tepat dan bijak, berdasarkan prinsip-prinsip pemberian sanksi dengan tujuan untuk memperbaiki dan mendidik karyawan yang bersangkutan (Lusiana dkk., 2023).

#### 7. Sumber daya

Suatu sumber daya akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individu, maka sumber daya tersebut dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas. Sumber daya yang dimaksud adalah segala sumber daya yang menunjang pekerjaan seorang individu. Organisasi yang memiliki sumber daya atau alat yang menunjang seperti sistem informasi yang bagus, maka penyelesaian pekerjaan akan menjadi lebih efisien, sehingga kinerja akan semakin baik (Gibson dkk., 2012).

### b. Faktor Individu

#### 1. Kemampuan dan keterampilan

Kemampuan adalah suatu sifat (bawaan atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang untuk melakukan sesuatu mental atau fisik. Keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas, seperti keterampilan untuk mengkomunikasikan dengan jelas misi dan tujuan kelompok (Gibson dkk., 2012).

## 2. Latar belakang keluarga

Latar belakang meliputi keluarga dan pengalaman. Individu yang berasal dari keluarga dengan kebiasaan positif seperti disiplin, tanggung jawab, dan jujur akan membawa sikap positif tersebut di tempat kerja (Chairunnisah, 2010).

## 3. Kepribadian

Kepribadian adalah seperangkat kecenderungan dan karakteristik yang mempengaruhi kesamaan dan perbedaan dalam perilaku individu. Kepribadian dipengaruhi oleh faktor bawaan, serta faktor budaya dan sosial (Gibson dkk., 2012).

## 4. Persepsi

Persepsi membantu individu untuk memilih, mengorganisasikan, menyimpan dan menginterpretasikan stimuli menjadi sebuah gambaran yang bermanfaat dan masuk akal. Setiap individu memberikan makna tersendiri terhadap stimuli, orang yang berbeda akan melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda. Cara seorang karyawan melihat situasi seringkali memiliki makna yang lebih baik

untuk memahami perilaku daripada situasi itu sendiri (Gibson dkk., 2012)

5. Sikap

Sikap adalah perasaan positif atau negatif atau kondisi mental yang siap, dipelajari dan diorganisir melalui pengalaman, yang memberikan pengaruh khusus pada seseorang terhadap orang, objek, dan situasi (Gibson dkk., 2012).

6. Nilai-nilai

Nilai-nilai adalah gabungan dari rasa suka, tidak suka, sudut pandang, keharusan, kecenderungan batin, penilaian rasional dan irasional, prasangka, dan pola pergaulan yang menentukan pandangan seseorang terhadap dunia, nilai terkait dengan sikap karena nilai berfungsi sebagai cara untuk mengatur sikap. nilai-nilai juga mempengaruhi persepsi tidak hanya tentang tujuan yang tepat tetapi juga cara yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut (Gibson dkk., 2012).

7. Atribusi

Proses memahami dan mengamati penyebab perilaku dan menarik kesimpulan/hasil (Gibson dkk., 2012).

8. Kapasitas belajar

Pembelajaran adalah unsur utama dalam pertumbuhan, menjadi lebih efektif dan bertanggung jawab secara sosial, dan mempertahankan proposisi nilai bisnis. Belajar secara proaktif menciptakan, menggunakan, dan mentransfer pengetahuan untuk mengubah

perilaku. Berbagi pengetahuan, pengalaman, dan ide menjadi kebiasaan dalam organisasi (Gibson dkk., 2012).

#### 9. Umur

Umur adalah usia individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun. Faktor usia merupakan faktor yang tidak bisa diabaikan, mengingat hal tersebut mempengaruhi kekuatan fisik dan psikis seseorang serta pada usia tertentu seorang karyawan akan mengalami perubahan potensial kerja (Rahmawati, 2015).

#### 10. Ras

Ras berkaitan dengan cultural, values, language skills dan educational preparation. Kesamaan suku dapat meminimalisasi adanya kendala bahasa daerah yang digunakan dalam berkomunikasi dengan customer sehingga kinerja menjadi lebih optimal (Gibson dkk., 2012).

#### 11. Jenis kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten pria-wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Sama halnya, tidak ada bukti yang menunjukkan jenis kelamin karyawan mempengaruhi kepuasan kerja (Fikrayana, 2020)

#### 12. Masa kerja

Masa kerja atau lama kerja adalah waktu untuk melakukan suatu kegiatan atau lama waktu seseorang sudah bekerja di suatu tempat atau rentang waktu yang telah ditempuh oleh seseorang dalam

melaksanakan prinsip etika beserta dengan tugas dan fungsinya (Bannepadang dkk., 2021).

c. Faktor Perilaku

1. Pemecahan masalah

kemampuan untuk mengidentifikasi masalah, menentukan penyebab masalah, mengidentifikasi, memprioritaskan, dan memilih alternatif solusi yang layak dan membuat keputusan yang diperlukan agar mengarah pada hasil yang optimal (Gibson dkk., 2012).

2. Proses berpikir

Berpikir adalah proses atau jalanya aktivitas mental yang terjadi di dalam pikiran seseorang untuk menghadapi suatu informasi (Maulidya, 2018).

3. Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses pengiriman pesan atau simbol simbol yang mengandung arti dari seorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu (Gibson dkk., 2012).

4. Pengamatan

pengamatan atau observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan (Gibson dkk., 2012).

5. Gerakan

Setiap gerak dan waktu yang diperlukan untuk bergerak dalam menyelesaikan suatu tugas merupakan penentu efisiensi dan produktivitas kerja (Kamdi, 2016).

### **2.2.1 Umur**

Umur adalah usia individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun. Faktor umur merupakan faktor yang tidak bisa diabaikan, mengingat hal tersebut mempengaruhi kekuatan fisik dan psikis seseorang serta pada usia tertentu seorang karyawan akan mengalami perubahan potensial kerja, tenaga kerja yang senior cenderung lebih baik persepsinya karena mereka lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan berdasarkan pengalamannya, mereka cenderung lebih stabil emosinya sehingga secara keseluruhan dapat bekerja lancar, teratur, dan mantap (Rahmawati, 2015).

Umur terhadap kinerja sangat berpengaruh, pekerja dengan umur yang lebih tua memiliki sejumlah kualitas yang positif terhadap pekerjaannya, berkemungkinan lebih rendah untuk mengundurkan diri dibandingkan para pekerja yang lebih muda karena masa pengabdian mereka yang panjang cenderung memberi mereka tingkat gaji yang lebih tinggi, tunjangan liburan yang lebih panjang dan tunjangan pensiun yang lebih menarik (Fikrayana, 2020).

Umur adalah usia perawat yang secara garis besar menjadi indikator dalam setiap mengambil keputusan yang mengacu pada setiap pengalamannya, dengan semakin banyaknya umur maka dalam menerima sebuah pekerjaan akan semakin bertanggungjawab dan berpengalaman (Mansur, 2017).

Umur manusia dapat dibagi menjadi beberapa rentang atau kelompok dimana masing-masing kelompok menggambarkan tahap pertumbuhan manusia tersebut. Salah satu pembagian kelompok umur atau kategori umur dikeluarkan oleh Departemen Kesehatan RI (2009) dalam situs resminya yaitu depkes.go.id sebagai berikut (Amin & Juniati, 2017):

1. Masa balita = 0 – 5 tahun
2. Masa kanak-kanak = 6 – 11 tahun
3. Masa remaja Awal = 12 – 16 tahun
4. Masa remaja Akhir = 17 – 25 tahun
5. Masa dewasa Awal = 26 – 35 tahun
6. Masa dewasa Akhir = 36 – 45 tahun
7. Masa Lansia Awal = 46 – 55 tahun
8. Masa Lansia Akhir = 56 – 65 tahun
9. Masa Manula = 65 – atas

### **2.2.2 Jenis Kelamin**

Ada perbedaan jenis kelamin wanita dengan laki-laki terhadap kinerja, dimana wanita berefek negatif terhadap kinerja dan juga sikap wanita menunjukkan lebih bervariasi daripada laki-laki (Munawaroh, 2008).

Perempuan lebih mematuhi wewenang sedangkan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinan dari wanita dalam memiliki pengharapan atau ekspektasi untuk sukses dan wanita cenderung lebih rajin, disiplin, teliti dan sabar dalam bekerja (Nur, 2021).

### **2.2.3 Masa Kerja**

Masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang dapat mempengaruhi perkembangan karir karyawan di tempat kerja mereka, semakin lama seseorang bekerja maka kemampuan kerjanya akan semakin baik dan mereka akan semakin menguasai pekerjaan mereka (Jayanti & Dewi, 2021).

Masa kerja atau lama kerja adalah waktu untuk melakukan suatu kegiatan atau lama waktu seseorang sudah bekerja di suatu tempat atau rentang waktu yang telah ditempuh oleh seseorang dalam melaksanakan prinsip etika beserta dengan tugas dan fungsinya (Bannepadang dkk., 2021).

### **2.2.4 Kepemimpinan**

#### **a. Pengertian kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang harus dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Adiawaty, 2021).

Kepemimpinan adalah keterampilan atau proses membujuk orang untuk secara sukarela dan aktif berusaha mencapai tujuan organisasi. Karena mereka bersedia menerima pemimpin, para pengikut atau bawahan mendukung status pemimpin dan memfasilitasi proses kepemimpinan, itulah sebabnya mengapa kepemimpinan membutuhkan orang lain (Azwan, 2022).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan orang lain melalui komunikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan tujuan untuk mendapatkan pengetahuan, kesadaran, dan perasaan senang dari mereka sehingga mereka bersedia mengikuti instruksi pemimpin (Wibowo, 2013).

**b. Indikator kepemimpinan**

Indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut (Saputra, 2019) :

1. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi dia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

4. Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahannya.

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

**c. Fungsi kepemimpinan dalam organisasi**

Kepemimpinan memiliki fungsi sebagai berikut (Fitrianty, 2022) :

1. Fungsi Instruksi

Pemimpin bertindak sebagai komunikator untuk memutuskan apa (pekerjaan apa yang harus dilakukan), bagaimana (pekerjaan harus diselesaikan), kapan (waktu mulai, pelaksanaan dan pelaporan hasil) dan di mana (di mana pekerjaan diselesaikan) dan memastikan bahwa keputusan diimplementasikan secara efektif. Oleh karena itu, fungsi *follower* adalah untuk mengeksekusi perintah.

2. Fungsi Penasehat

Administrator dapat menggunakan fungsi penasehat sebagai komunikasi dua arah. Ini digunakan ketika seorang pemimpin membuat keputusan yang memerlukan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang di bawah kepemimpinannya.

3. Fungsi Partisipasi

Pimpinan berusaha untuk melibatkan orang-orang yang dipimpinnya baik dalam proses pengambilan keputusan maupun implementasinya. Setiap anggota kelompok memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan kegiatan.

4. Fungsi Pendelegasian

Adalah kepercayaan pemimpin kepada orang yang dipercayakan dengan pendelegasian wewenang dengan melaksanakan tanggung jawab ini. Fungsi pendelegasian ini harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak dapat dicapai oleh satu pemimpin saja.

#### 5. Fungsi Kontrol

Kepemimpinan mampu secara efektif mengkoordinasikan dan mengatur kegiatan anggotanya dengan cara berorientasi pada tujuan untuk mencapai tujuan bersama sepenuhnya.

### 2.2.5 Imbalan

#### a. Pengertian Imbalan

Imbalan adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan oleh Perusahaan sebagai pengakuan atas kinerja atau pencapaian mereka sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan (Arsana dkk., 2022). Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Serta Kompensasi yang berarti penghargaan atau imbalan tidak hanya meliputi pemberian upah atau gaji sebagai akibat pengangkatannya menjadi tenaga kerja pada sebuah organisasi (Sofyati, 2014).

#### b. Jenis Imbalan

Ada 2 jenis imbalan, yaitu (Ansory & Indrasari, 2018) :

1. Imbalan Ekstrinsik (*Extrinsic Rewards*)

Diberikan untuk memuaskan kebutuhan dasar, keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan untuk mendapat pengakuan. Sifat penghargaan ekstrinsik adalah *Tangible* atau dapat dirasakan secara fisik. Bentuk imbalan ekstrinsik diantaranya adalah:

- a) Insentif
- b) Bonus
- c) Penghargaan formal dari pimpinan
- d) Pujian
- e) Promosi jabatan

2. Imbalan Intrinsik (*Intrinsic Rewards*)

Penghargaan intrinsik adalah sesuatu yang dirasakan langsung oleh seseorang ketika dirinya melakukan sesuatu. Sesuatu yang dirasakan ini dapat berupa kepuasan dalam melakukan sesuatu, perasaan lega karena telah menuntaskan sesuatu serta adanya peningkatan kepercayaan diri dan sebagainya. Bentuk imbalan intrinsik diantaranya adalah:

- a) Pencapaian prestasi
- b) Otonomi
- c) Pertumbuhan pribadi

### **c. Indikator Imbalan**

Indikator imbalan adalah sebagai berikut (Rio, 2019) :

1. Gaji

Gaji adalah kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali).

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji dan upah yang diberikan oleh organisasi.

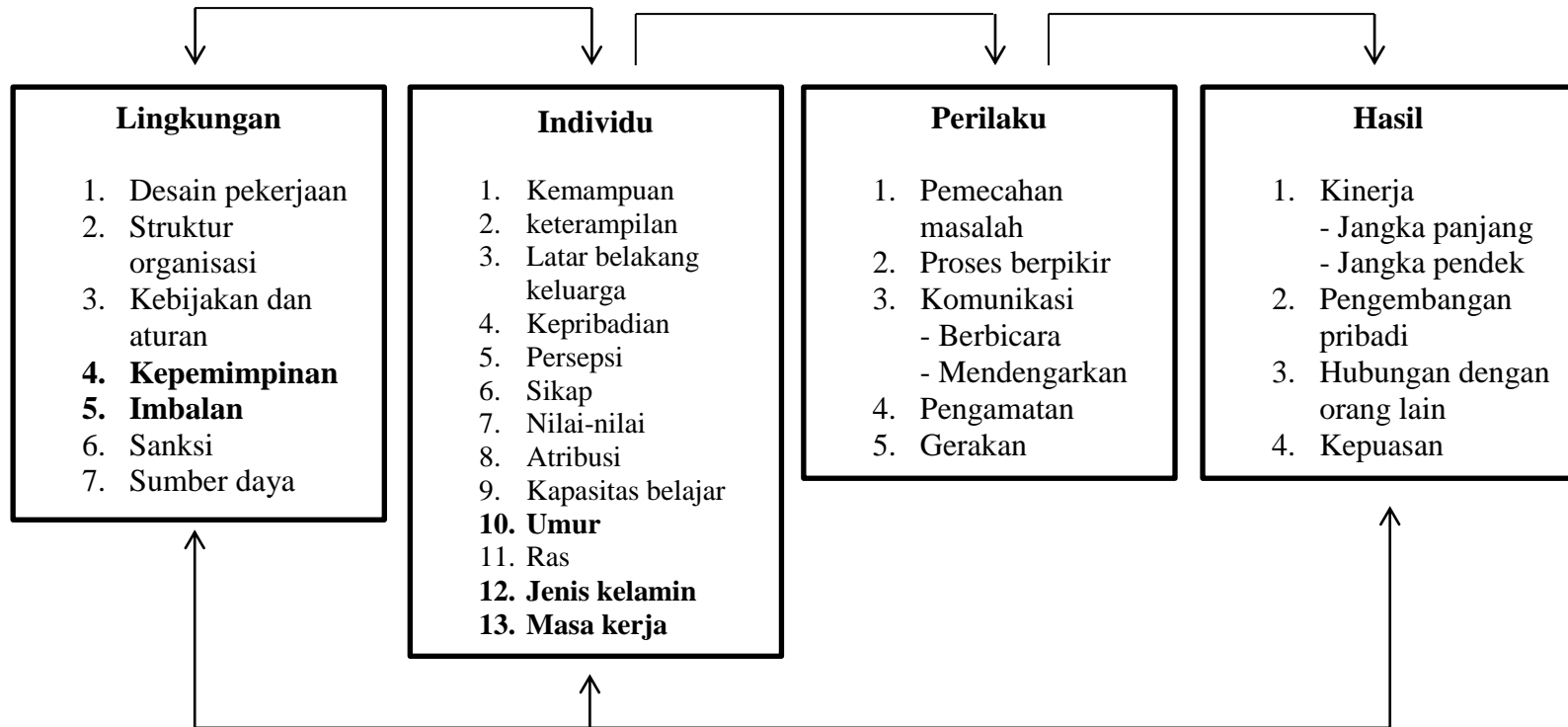
3. Tunjangan

Tunjangan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

4. Fasilitas

Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawan karena berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Contoh fasilitas yang disediakan oleh berbagai perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar jemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.

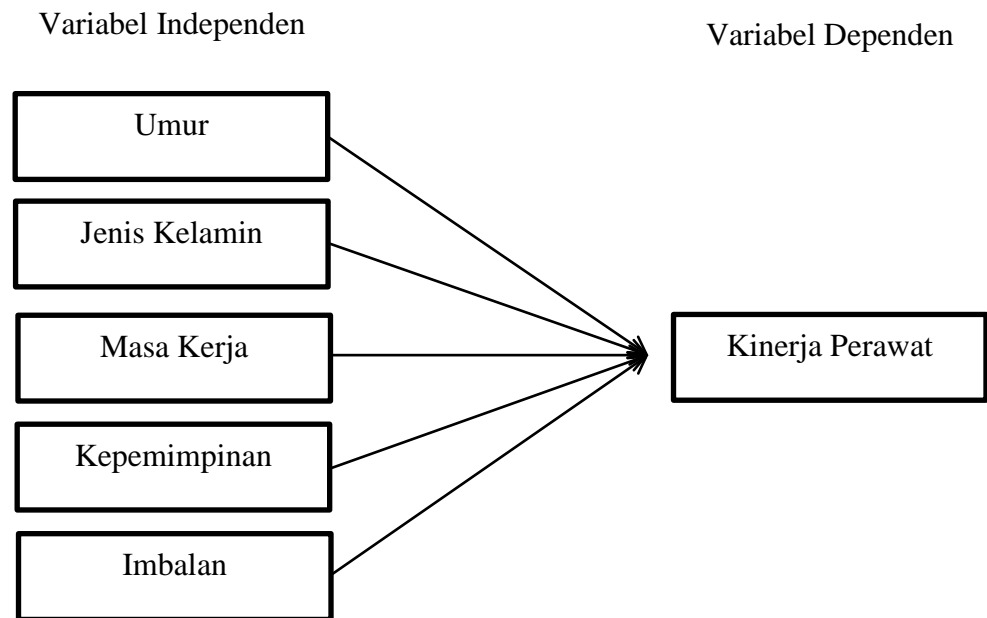
### 2.3 Kerangka Teoritik



**Gambar 2. 1 Kerangka Teori**

*Sumber :* (Gibson dkk., 2012)

## 2.4 Kerangka Konsep



**Gambar 2. 2 Kerangka Konsep**

## 2.5 Hipotesis Penelitian

1. Ha : adanya hubungan antara umur dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang Tahun 2024.
2. Ha : adanya hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang Tahun 2024.
3. Ha : adanya hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang Tahun 2024.

4. Ha : adanya hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang Tahun 2024.
5. Ha : adanya hubungan antara imbalan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang Tahun 2024.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Desain	Hasil Penelitian
1	Mapeaty Nyorong, Asyiah Simanjorang, Jauhari. (2021)	<i>Factors Affecting Nurse Performance at Datu Beru Takengon General Hospital</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan kinerja perawat yaitu beban kerja dengan p value (0,003), pelatihan dengan p value (0,004), disiplin dengan p value (0,005), motivasi dengan p value (0,002).
2	Dewi Sri Handayani, Mariana D.C. Lerik, Andrias Umbu Roga, Muntasir, Yermia D. Manafe. (2022)	Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Rsud Ba'a	Kuantitatif	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu Pendidikan dengan p value (0,000), pelatihan dengan p value (0,000), masa kerja dengan p value (0,000), umur dengan p value (0,000), sistem penghargaan dengan p value (0,000), dan motivasi dengan p value (0,000).
3	Sutriyati, Sumartono, Irdan, Sulaiman. (2020)	Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Sekayu	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah Pengetahuan dengan p value (0,000), Motivasi dengan p value (0,000),

No	Peneliti	Judul Penelitian	Desain	Hasil Penelitian
		Muba		dan Gaya Kepemimpinan dengan <i>p value</i> (0,041).
4	Linda Sari Dewi, Tri Niswati Utami, Masnelly Lubis. (2021)	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Sri Pamela	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah Iklim Organisasi dengan <i>p value</i> 0,023), Motivasi dengan <i>p value</i> (0,029), dan Imbalan dengan <i>p value</i> (0,004).
5	Alma Nofia Mega Arsita, Ayun Sriatmi 1, Wulan Kusumastuti. (2020)	Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran Kabupaten Semarang	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan kinerja perawat dengan kepemimpinan dengan <i>p value</i> (0,000), kebijakan <i>p value</i> (0,011), motivasi dengan <i>p value</i> (0,036), pelatihan dan pengembangan dengan <i>p value</i> (0,026), kepuasan kerja dengan <i>p value</i> (0,026), dan lingkungan kerja dengan <i>p value</i> (0,030).
6	Muhammad Norazie, Asrinawaty, Deni Suryanto. (2020)	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap Rsud Ratu Zalecha	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan kinerja perawat dengan masa kerja dengan <i>p value</i> (0,024), insentif dengan <i>p value</i> (0,031), dan fasilitas kerja dengan <i>p value</i> (0,125).

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey analitik dengan rancangan penelitian desain *cross sectional*. *Cross sectional* adalah penelitian yang mempelajari hubungan antara variabel dengan pengumpulan data dilakukan bersamaan secara serentak dalam satu waktu (Syapitri dkk., 2021). Pada pengumpulan data untuk variabel independennya adalah umur, jenis kelamin, masa kerja, kepemimpinan, imbalan dan untuk variabel independen yaitu kinerja perawat dirawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang. Penelitian dilakukan pada bulan April 2024 sampai Februari 2025.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi Penelitian**

Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap yang berstatus PNS di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang, alasan peneliti mengambil sampel perawat yang berstatus PNS yang akan diteliti dikarenakan ditempat penelitian atau di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang lebih banyak perawat yang berstatus sebagai PNS dibandingkan

PPPK dan BLUD. Berdasarkan data yang diperoleh jumlah seluruh perawat rawat inap yang berstatus PNS yaitu 80 orang.

### 3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel pada Penelitian ini adalah teknik Total Sampling. Total Sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Dibawah ini jumlah sampel perawat rawat inap yang berstatus PNS.

**Tabel 3. 1 Jumlah Sampel Penelitian**

No	Bangsai	Jumlah Sampel	Status
1	Bidara (Isolasi) Lantai 1	11	PNS
2	Zaitun (Bedah) Lantai 3	8	PNS
3	Delima (Bidan) Lantai 3	13	PNS
4	Kurma (Kurma) Lantai 3	11	PNS
5	Kasturi (Anak) Lantai 3	9	PNS
6	Intensif Anak Lantai 2	12	PNS
7	Intensif Dewasa Lantai 2	9	PNS
Jumlah		73	

Adapun kriteria Inklusi dan Eksklusi dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### 1. Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi adalah persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap anggota populasi agar dapat dipertimbangkan untuk dimasukkan ke dalam sampel (Notoatmodjo, 2010). Kriteria inklusi pada penelitian ini yaitu:

- a. Perawat yang bekerja diruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang tahun 2024
- b. Perawat yang bersedia menjadi responden

## 2. Kriteria Eksklusi

Kriteria eksklusi adalah faktor-faktor dari populasi yang tidak dapat dimasukkan ke dalam ukuran sampel (Notoatmodjo, 2010). Kriteria eksklusi pada penelitian ini yaitu:

- a. Perawat yang tidak dapat ditemui selama 3 kali kunjungan
- b. Perawat yang sedang menjalani cuti
- c. Kepala ruangan yang tidak melaksanakan tindakan medis pada pasien
- d. Perawat dengan status kepegawaian non PNS

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner, angket dan wawancara kepada responden (Sugiyono, 2013). Data primer untuk variabel independen dalam penelitian ini yaitu umur, jenis kelamin, masa kerja, kepemimpinan, imbalan dan untuk variabel dependen yaitu kinerja perawat dirawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang.

Untuk menguji kualitas kuesioner dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas (Sugiyono, 2013).

## 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian validitas yang dilakukan menggunakan komputersasi berupa program SPSS. Uji validitas pada penelitian ini akan dilakukan kepada 30 orang perawat rawat inap Semem Padang *Hospital*.

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2013):

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = 0.361, maka pernyataan dinyatakan valid
- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel = 0.361, maka pernyataan dinyatakan tidak valid

**Tabel 3. 2 Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan**

No	Item pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Batasan Nilai Valid	Keterangan
1	K1	0,768	0,361	Valid
2	K2	0,517	0,361	Valid
3	K3	0,607	0,361	Valid
4	K4	0,865	0,361	Valid
5	K5	0,846	0,361	Valid

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel 3.2 dapat diketahui untuk semua pertanyaan mengenai kepemimpinan dengan nilai *corrected item-total correlation*  $>$  R tabel (0,361), maka semua pertanyaan dikatakan valid.

Tabel 3. 3 Uji Validitas Kuesioner Imbalan

No	Item pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Batasan Nilai Valid	Keterangan
1	I1	0,610	0,361	Valid
2	I2	0,530	0,361	Valid
3	I3	0,592	0,361	Valid
4	I4	0,611	0,361	Valid
5	I5	0,483	0,361	Valid

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel 3.3 dapat diketahui untuk semua pertanyaan mengenai imbalan dengan nilai *corrected item-total correlation* > R tabel (0,361), maka semua pertanyaan dikatakan valid.

Tabel 3. 4 Uji Validitas Kuesioner Kinerja Perawat

No	Item pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Batasan Nilai Valid	Keterangan
1	KP1	0,652	0,361	Valid
2	KP2	0,698	0,361	Valid
3	KP3	0,596	0,361	Valid
4	KP4	0,549	0,361	Valid
5	KP5	0,193	0,361	Tidak Valid
6	KP6	0,573	0,361	Valid
7	KP7	0,651	0,361	Valid
8	KP8	0,693	0,361	Valid
9	KP9	0,084	0,361	Tidak Valid
10	KP10	0,738	0,361	Valid
11	KP11	0,589	0,361	Valid
12	KP12	0,634	0,361	Valid
13	KP13	0,624	0,361	Valid
14	KP14	0,651	0,361	Valid
15	KP15	0,645	0,361	Valid
16	KP16	0,565	0,361	Valid
17	KP17	0,553	0,361	Valid
18	KP18	0,599	0,361	Valid
19	KP19	0,683	0,361	Valid
20	KP20	-0,152	0,361	Tidak Valid

Sumber : Data primer

Dari tabel 3.4 dapat diketahui terdapat tiga pertanyaan yang tidak valid yaitu pada pertanyaan 5, 9, dan 20 maka pertanyaan itu dihapuskan.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang dan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan pada kuesioner yang dinyatakan valid, untuk mengetahui apakah pernyataan yang telah dibuat itu reliabel yaitu dengan cara bila ( $r$ - *Cronbach's Alpha*) >  $r$  tabel maka pertanyaan tersebut reliabel sebaliknya bila ( $r$ - *Cronbach's Alpha*) <  $r$  tabel maka pertanyaan tersebut tidak reliabel (Sugiyono, 2013).

**Tabel 3. 5 Uji Reliabilitas Kuesioner**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	r-tabel	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,872	0,6	<i>Reliabel</i> /handal
2	Imbalan	0,770	0,6	<i>Reliabel</i> /handal
3	Kinerja Perawat	0,891	0,6	<i>Reliabel</i> /handal

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel 3.5 uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* diperoleh nilai > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dari masing-masing variabel sudah dinyatakan telah *reliabel*.

### 3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah ada yang telah dicari pihak lain sehingga tidak perlu lagi digali secara langsung oleh peneliti tetapi hanya mengutip atau mengambil (Fitrianty, 2022). Data sekunder untuk penelitian ini adalah jumlah perawat, profil RSUD dr. Rasidin Padang dan informasi lain yang diperoleh dari diklat atau bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang.

### 3.5 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan setelah data terkumpul, kemudian data diolah dengan langkah-langkah sebagai berikut (Notoatmodjo, 2010) :

#### 3.5.1 *Editing* (Edit Data)

*Editing* adalah pengecekan kembali data yang telah dikumpulkan untuk mengetahui dan menilai kesesuaian dan relevansi data yang dikumpulkan untuk bisa diproses lebih lanjut.

#### 3.5.2 *Coding* (Pengkodean)

*Coding* adalah mengubah data berbentuk kalimat atau huruf menjadi data angka atau bilangan.

- a. Pernyataan positif
  1. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
  2. Tidak Setuju (TS) = 2
  3. Kurang Setuju (KS) = 3
  4. Setuju (S) = 4
  5. Sangat Setuju (SS) = 5

## b. Pernyataan negatif

1. Sangat Tidak Setuju (STS) = 5
2. Tidak Setuju (TS) = 4
3. Kurang Setuju (KS) = 3
4. Setuju (S) = 2
5. Sangat Setuju (SS) = 1

**Tabel 3. 6 Daftar Pernyataan Positif Dan Negatif Pada Kuesioner**

Kode Item	Pernyataan	
	Positif	Negatif
Kode K	K1,K2,K3	K4, K5
Kode I	I1,I2,I3	I4, I5
Kode KP	KP1,KP2,KP3,KP4,KP5, KP6,KP7,KP8,KP9,KP10, KP11,KP12,KP13,KP14, KP15,KP16,KP17	-

**3.5.3 Entry Data (Memasukkan Data)**

*Entry data* adalah memasukkan semua data yang sudah lengkap dan sudah dilakukan pengkodean dan diproses menggunakan perhitungan komputerisasi program SPSS ( *statistical product and service solution*) agar dapat dianalisis.

**3.5.4 Cleaning Data (Pembersihan Data)**

*Cleaning data* adalah pengecekan kembali data yang sudah di *entry* agar terhindar dari kesalahan kode, ketidaklengkapan, dan sebagainya.

## **3.6 Teknik Analisis Data**

### **3.6.1 Analisis Univariat**

Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan karakteristik setiap variabel penelitian. Analisis univariat dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif untuk menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase dari tiap variabel (Notoatmodjo, 2010). Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja perawat dan variabel independen dalam penelitian ini adalah umur, jenis kelamin, masa kerja, kepemimpinan dan imbalan.

### **3.6.2 Analisis Bivariat**

Analisis bivariat dilakukan untuk melihat dua variabel yang diduga berhubungan yaitu variabel independen dan variabel dependen (Notoatmodjo, 2010). Analisis bivariat yang digunakan adalah uji chi square. Untuk melihat kemaknaan perhitungan akan digunakan batasan kepercayaan yaitu 0,05 sehingga jika nilai  $p \text{ value} \leq 0,05$ , maka hasil perhitungan statistik dinilai memiliki ada hubungan bermakna, sedangkan jika nilai  $p \text{ value} > 0,05$  maka hasil perhitungan dinilai tidak memiliki hubungan yang bermakna.

### 3.7 Definisi Operasional

**Tabel 3. 7 Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
1	Kinerja Perawat	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya  (Muchliza, 2022)	Angket/kuesioner	wawancara	1. Kurang baik < <i>mean</i> (72,21) 2. Baik jika skor $\geq$ <i>mean</i> (72,21)  (Arsita dkk., 2020)	Ordinal
2	Umur	Waktu yang dilewatkan sejak kelahiran yang mana mempengaruhi fisik dan mental seorang perawat  (Rahmawati, 2015)	Angket/kuesioner	wawancara	1. Dewasa awal (26-35 tahun) 2. Dewasa akhir (36-65 tahun)  (Hasanah & Maharani, 2022)	Ordinal
3	Jenis Kelamin	Karakteristik perawat secara biologis sejak lahir  (Rahmawati, 2015)	Angket/kuesioner	wawancara	1. Laki-laki 2. Perempuan  (A'dillah, 2023)	Nominal
4	Masa Kerja	Rentang waktu atau lama waktu yang telah diempuh oleh perawat untuk melakukan suatu kegiatan disuatu tempat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya  (Jayanti & Dewi,	Angket/kuesioner	wawancara	1. $\leq$ 5 tahun 2. $>$ 5 tahun  (Purwati dkk., 2023)	Ordinal

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
		2021)				
5	Kepemimpinan	Proses atasan mempengaruhi perawat agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan  (Adiawaty, 2021)	Angket/kuesioner	wawancara	1. Kurang baik jika skor < <i>mean</i> (20,12)  2. Baik jika skor ≥ <i>mean</i> (20,12)  (Arsita dkk., 2020)	Ordinal
6	Imbalan	Penghargaan yang diberikan dalam bentuk gaji, pujian, dan hadiah kepada perawat atas hasil kerjanya  (Sofyati, 2014)	Angket/kuesioner	wawancara	1. Kurang baik jika skor < <i>mean</i> (18,34)  2. Baik jika skor ≥ <i>mean</i> (18,34)  (Kamila & Fauziah, 2023)	Ordinal