

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

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 dan memiliki pelayanan yang terdiri dari pelayanan rawat jalan, pelayanan rawat inap, instalasi gawat darurat (IGD), pelayanan medik, penunjang medik dan instalasi OK, 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).

4.1.1 Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang

Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin pada awalnya merupakan puskesmas plus yang dulunya berada dibawah naungan Puskesmas Belimbing Kecamatan Kuranji Padang Dengan Tempat Perawatan (DPT) sampai pada bulan Agustus tahun 2000 berubah menjadi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) yang mempunyai ruang rawat inap gabungan dengan 40 tempat tidur. Pada awal tahun 2000 RSUD baru bernama RSUD dr. Rasidin Padang diresmikan oleh Bapak Wali kota Padang pada tanggal 30 agustus 2000.

RSUD ini diserahkan Dinas Kesehatan Kota Padang ke Pemerintah Daerah Kota Padang yang dipimpin oleh Bapak dr. H. Syafril Agus sebagai Direktur pertama pada RSUD Padang ini. Menurut Perda No.18/2002. Direktur RSUD kota padang digantikan oleh Bapak drg. Iskandar Syah,M.Kes sampai dengan awal tahun 2009.

Selanjutnya kepemimpinan RSUD kota Padang diteruskan oleh Bapak Nazaruddin, SKM,M.Kes hingga tahun 2012. Masa kepemimpinan Bapak Nazaruddin, SKM,M.Kes tanggal 25 November 2009 berdasarkan SK Menkes No.1139/Menkes/SK/ XI/2009 RSUD dr.Rasidin berubah status dari izin sementara menjadi izin tetap dengan izin kelas Tipe C.

Tahun 2012 sampai tahun 2016 RSUD dr. Rasidin Padang dipimpin oleh dr. Artati Suryani, MPH selama masa kepemimpinannya RSUD dr. Rasidin Padang telah dinilai oleh TIM Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) dengan status lulus 5 pelayanan tingkat dasar meliputi Pelayanan Administrasi dan Manajemen, Pelayanan Medis, 5 6 Gawat Darurat, Rekam Medis, Keperawatan. Akreditasi ini berlaku tanggal 29 Juni 2012 s/d 29 Juni 2015 dengan nomor: KARSSERT/661/ VI/2012.

Pada bulan Februari 2016 RSUD dr Rasidin Padang dipimpin oleh Ibu dr Hj. Herlin Sridiani, M.Kes. Per tanggal 1 April 2020 RSUD dr Rasidin Padang menjadi Rumah Sakit Rujukan Covid berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor : 440-262- 2020 tanggal 27 Maret 2020 tentang Penetapan Rumah Sakit Rujukan Penanggulangan Penyakit Infeksi Emerging tertentu di Provinsi Sumatera Barat dan surat dari Walikota Padang Nomor

400.163/BPBDPdg/III/2020 perihal penunjukan RSUD dr Rasidin sebagai lokasi perawatan PDP COVID 19 dan isolasi PDP.

4.1.2 Profil Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang

a. Visi

Visi Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang adalah “Mewujudkan Masyarakat Kota Padang Yang Madani Berbasis Pendidikan, Perdagangan dan Pariwisata Unggul serta Berdaya Saing”.

b. Misi

Adapun misi untuk mewujudkan visi tersebut yaitu:

1. Meningkatkan kualitas pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang beriman, kreatif, inovatif dan berdaya saing.
2. Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan yang bersih dan pelayanan publik yang prima.

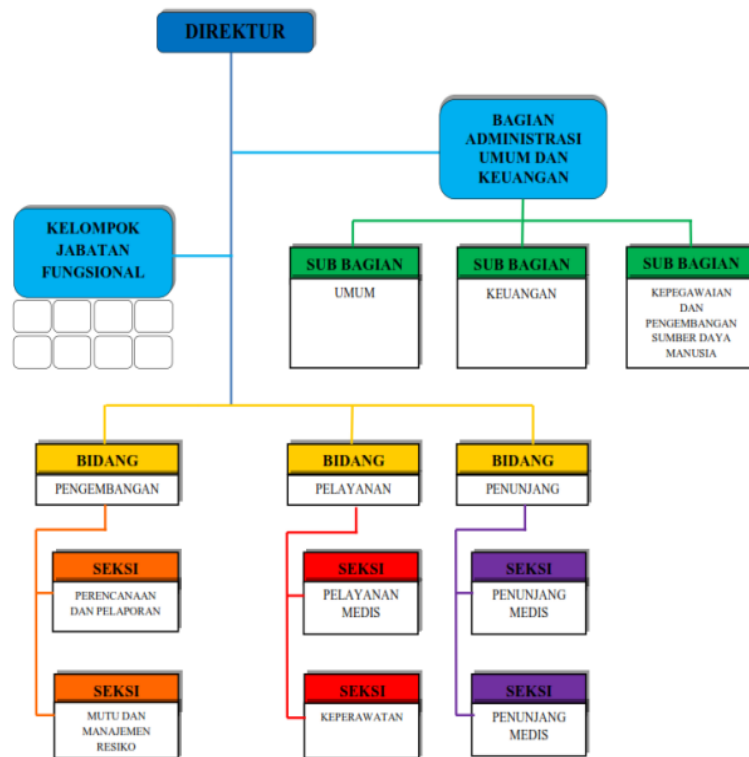
c. Motto

Motto Rumah Sakit untuk mengimplementasikan misi Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang adalah “Kesembuhan Anda Adalah Kebahagiaan Kami”.

d. Budaya Kerja

Budaya kerja yang diterapkan Rumah Sakit untuk mengimplementasikan misi Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang adalah (6) S “Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun, dan Sesuai Standar”.

e. Struktur Organisasi



4.2 Karakteristik Responden

Distribusi karakteristik responden pada penelitian ini tentang Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang Tahun 2024, sebagai berikut berikut:

4.2.1 Pendidikan

Distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan terakhir perawat rawat inap dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang

No	Pendidikan	f	%
1	D3	27	37,0
2	D4	7	9,6
3	S1	5	6,8
4	NERS	34	46,6
Jumlah		73	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang Tahun 2024 sebanyak 46,6% responden berpendidikan NERS.

4.2.2 Unit Kerja

Distribusi frekuensi responden berdasarkan unit kerja perawat rawat inap dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Unit Kerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang

No	Unit Kerja	f	%
1	Kasturi	9	12,3
2	Kurma	11	15,1
3	Zaitun	8	11
4	Bidara	11	15,1
5	Delima	13	17,8
6	Intensif Dewasa	9	12,3
7	Intensif Anak	12	16,4
Jumlah		73	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang Tahun 2024 sebanyak 17,8% responden berada di unit kerja Delima.

4.3 Analisis Univariat

4.3.1 Kinerja Perawat

Distribusi frekuensi kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum

Daerah dr. Rasidin padang dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jawaban Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang

No	Pernyataan	Jawaban Responden Kuesioner Kinerja Perawat									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya melaksanakan pekerjaan dengan sangat hati-hati agar tidak melakukan kesalahan sedikitpun	0	0,0	1	1,4	4	5,5	32	43,8	36	49,3
2	Saya memaksimalkan kinerja saya untuk memberikan hasil yang terbaik bagi rumah sakit dan juga untuk meningkatkan prestasi saya	0	0,0	0	0,0	5	6,8	32	43,8	36	49,3
3	Saya memanfaatkan sumber daya dan fasilitas rumah sakit secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja yang tinggi	0	0,0	2	2,7	11	15,1	30	41,1	30	41,1
4	Saya mengutamakan kualitas dalam setiap aktivitas dan tugas yang saya lakukan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada	0	0,0	0	0,0	3	4,1	40	54,8	30	41,1

No	Pernyataan	Jawaban Responden Kuesioner Kinerja Perawat									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	pasien Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang diberikan	0	0,0	0	0,0	33	45,2	19	26,0	21	28,8
6	Saya mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan dalam setiap shift kerja	0	0,0	0	0,0	39	53,4	21	28,8	13	17,8
7	Saya mampu menangani pasien yang telah ditugaskan kepada saya dalam setiap shift kerja dengan baik	0	0,0	2	2,7	11	15,1	36	49,3	24	32,9
8	Saya konsisten dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh rumah sakit	0	0,0	0	0,0	4	5,5	41	56,2	28	38,4
9	Saya memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan rumah sakit	0	0,0	0	0,0	1	1,4	53	72,6	19	26,0
10	Saya mencatat semua tindakan keperawatan yang dilakukan dalam catatan medis pasien dengan teliti	0	0,0	0	0,0	1	1,4	40	54,8	32	43,8
11	Saya dapat menentukan prioritas tugas berdasarkan kondisi pasien yang paling membutuhkan	0	0,0	3	4,1	7	9,6	33	45,2	30	41,1
12	Saya mampu bersikap tenang	0	0,0	0	0,0	3	4,1	41	56,2	29	39,7

No	Pernyataan	Jawaban Responden Kuesioner Kinerja Perawat									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
13	dan tetap fokus dalam situasi apapun, termasuk dalam kondisi darurat Saya memberikan pelayanan dengan cepat dan tepat	0	0,0	0	0,0	2	2,7	44	60,3	27	37,0
14	Saya hadir tepat waktu agar tidak menghambat pekerjaan saya	0	0,0	3	4,1	12	16,4	27	37,0	31	42,5
15	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi darurat demi kepentingan pasien	0	0,0	0	0,0	4	5,5	42	57,5	27	37,0
16	Saya mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku ditempat kerja	0	0,0	0	0,0	2	2,7	40	54,8	31	42,5
17	Saya bertanggung jawab atas tindakan dan menjaga kerahasiaan pasien	0	0,0	0	0,0	2	2,7	42	57,5	29	39,7

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 45,2% responden menyatakan kurang setuju mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang diberikan. Sebanyak 54,3% responden menyatakan kurang setuju mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan dalam setiap shift kerja.

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang

No	Kinerja Perawat	Mean	f	%
1	Kurang Baik	72,21	42	57,5
2	Baik		31	42,5
Jumlah			73	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa sebagian besar perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 57,5% dengan menggunakan nilai *mean* (72,21) sebagai *cut off point* karena data berdistribusi normal.

4.3.2 Umur

Distribusi frekuensi umur perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang

No	Umur	f	%
1	Dewasa awal (26-35 tahun)	40	54,8
2	Dewasa akhir (36-65 tahun)	33	45,2
Jumlah		73	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang Tahun 2024 termasuk dalam kategori umur dewasa awal (26-35 tahun) sebanyak 54,8%.

4.3.3 Jenis Kelamin

Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang

No	Jenis Kelamin	f	%
1	Laki-laki	11	15,1
2	Perempuan	62	84,9
Jumlah		73	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang Tahun 2024 sebanyak 84,9% berjenis kelamin Perempuan.

4.3.4 Masa Kerja

Distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang

No	Masa Kerja	f	%
1	≤ 5 tahun	37	50,7
2	> 5 tahun	36	49,3
Jumlah		73	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang Tahun 2024 sebanyak 50,7% dengan masa kerja ≤ 5 tahun. Menurut Tarwaka (2019), masa kerja dikategorikan menjadi 2 yaitu masa kerja baru adalah ≤ 5 tahun dan masa kerja lama adalah > 5 tahun (Purwati dkk., 2023)

4.3.5 Kepemimpinan

Distribusi frekuensi responden berdasarkan kepemimpinan perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jawaban Kepemimpinan Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang

No	Pernyataan	Jawaban Responden Kuesioner Kepemimpinan									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Atasan menciptakan budaya kerjasama yang baik dan pola komunikasi yang terbuka dengan bawahan	0	0,0	5	6,8	11	15,1	27	37,0	30	41,1
2	Atasan memberikan kritik atau saran yang membangun kepada bawahan terhadap hasil kerja yang kurang maksimal	0	0,0	8	11,0	10	13,7	31	42,5	24	32,9
3	Atasan bersikap adil dalam memperlakukan semua bawahan dan tidak membedakan dalam memberikan	0	0,0	2	2,7	7	9,6	33	45,2	31	42,5

No	Pernyataan	Jawaban Responden Kuesioner Kepemimpinan									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4	Atasan tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berkembang dan mengembangkan keterampilan baru	31	42,5	20	27,4	11	15,1	9	12,3	2	2,7
5	Atasan tidak memberikan dukungan yang cukup kepada bawahan	22	30,1	19	26,0	28	38,4	4	5,5	0	0,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 28 responden (38,4%) menyatakan kurang setuju atasan tidak memberikan dukungan yang cukup kepada bawahan

Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kepemimpinan Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang

No	Kepemimpinan	Mean	F	%
1	Kurang Baik	20,12	43	58,9
2	Baik		30	41,1
	Jumlah		73	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin padang sebanyak 58,9% kepemimpinan kurang baik, dengan menggunakan nilai *mean* (20,21) sebagai *cut off point* karena data berdistribusi normal.

4.3.6 Imbalan

Distribusi frekuensi responden berdasarkan imbalan perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jawaban Imbalan Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang

No	Pernyataan	Jawaban Responden Kuesioner Imbalan									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tingkat kesesuaian gaji/upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	0	0,0	4	5,5	11	15,1	41	56,2	17	23,3
2	Tunjangan sebagai pendukung sudah sesuai kebutuhan	1	1,4	4	5,5	16	21,9	40	54,8	12	16,4
3	Rumah Sakit memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan unit maupun staf perawat dan diberikan sesuai dengan kebutuhan	2	2,7	1	1,4	15	20,5	45	61,6	10	13,7
4	Tingkat pemberian gaji/upah tidak sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	12	16,4	17	23,3	9	12,3	33	45,2	2	2,7
5	Untuk bonus atau insentif hanya diberikan kepada	14	19,2	32	43,8	18	24,7	9	12,3	0	0

No	Pernyataan	Jawaban Responden Kuesioner Imbalan									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	perawat yang berprestasi										

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 45,2% menyatakan setuju tingkat pemberian gaji/upah tidak sesuai dengan usaha yang dikeluarkan.

Tabel 4. 11 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Imbalan Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang

No	Imbalan	Mean	F	%
1	Kurang Baik	18,34	37	50,7
2	Baik		36	49,3
	Jumlah		73	100,0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang sebanyak 50,7% imbalan kurang baik dengan menggunakan nilai *mean* (18,34) sebagai *cut off point* karena data berdistribusi normal.

4.4 Analisis Bivariat

4.4.1 Hubungan Umur Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian, hubungan umur dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini :

Tabel 4. 12 Hubungan Umur Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang

No	Umur	Kinerja Perawat				Jumlah		P Value
		Kurang Baik		Baik		F	%	
		F	%	F	%			
1	Dewasa awal (26-35 tahun)	28	70	12	30	40	100,0	
2	Dewasa akhir (36-65 tahun)	14	42,4	19	57,6	33	100,0	0,033
Jumlah		42	57,5	31	42,5	73	100,0	

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa responden dengan kategori umur dewasa awal (26-35 tahun), lebih banyak memiliki kinerja kurang baik 28 responden (70%) dibandingkan kinerja baik sebanyak 21 responden (30%). Sedangkan kategori umur dewasa akhir (36-65 tahun), lebih banyak memiliki kinerja baik 19 responden (57,6%) dibandingkan kinerja kurang baik sebanyak 14 responden (42,4%).

Hasil uji *Chi-square* didapatkan nilai *p value* sebesar 0,033 ($0,033 < 0,05$) maka terdapat hubungan yang bermakna antara umur dengan kinerja perawat di ruangan rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang.

4.4.2 Hubungan Jenis Kelamin Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian, hubungan jenis kelamin dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini :

Tabel 4. 13 Hubungan Jenis Kelamin Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang

No	Jenis Kelamin	Kinerja Perawat				Jumlah		P Value
		Kurang Baik		Baik		F	%	
		F	%	F	%			
1	Laki-laki	7	63,6	4	36,4	11	100,0	0,750
2	Perempuan	35	56,5	27	43,5	62	100,0	
Jumlah		42	57,5	31	42,5	73	100,0	

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa responden laki- laki, lebih banyak memiliki kinerja kurang baik sebanyak 7 responden (63,6%) dibandingkan dengan kinerja baik sebanyak 4 responden (36,4%). Sedangkan perempuan, lebih banyak memiliki kinerja kurang baik 35 responden (56,5%) dibandingkan kinerja baik sebanyak 27 responden (43,5%).

Hasil uji *Chi-square* didapatkan nilai *p value* sebesar 0,750 ($0,750 > 0,05$) maka tidak terdapat hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan kinerja perawat di ruangan rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang.

4.4.3 Hubungan Masa Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian, hubungan masa kerja dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini :

Tabel 4. 14 Hubungan Masa Kerja Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang

No	Masa Kerja	Kinerja Perawat				Jumlah		P Value
		Kurang Baik		Baik		F	%	
		F	%	F	%			
1	≤ 5 tahun	26	70,3	11	29,7	37	100,0	0,046
2	> 5 tahun	16	44,4	20	55,6	36	100,0	
Jumlah		42	57,5	31	42,5	73	100,0	

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa responden dengan masa kerja ≤ 5 tahun, lebih banyak memiliki kinerja kurang baik 26 responden (70,3%) dibandingkan dengan kinerja baik sebanyak 11 responden (29,7%). Sedangkan masa kerja > 5 tahun, lebih banyak memiliki kinerja perawat baik 20 responden (55,6%) dibandingkan kinerja kurang baik sebanyak 16 responden (44,4%).

Hasil uji *Chi-square* didapatkan nilai *p value* sebesar 0,046 ($0,046 < 0,05$) maka terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan kinerja perawat di ruangan rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang.

4.4.4 Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian, hubungan kepemimpinan dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang dapat dilihat pada tabel 4.15 dibawah ini :

Tabel 4. 15 Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang

No	Kepemimpinan	Kinerja Perawat				Jumlah		P Value
		Kurang Baik		Baik		F	%	
		F	%	F	%			
1	Kurang Baik	30	69,8	13	30,2	43	100,0	0,022
2	Baik	12	40,0	18	60,0	30	100,0	
Jumlah		42	57,5	31	42,5	73	100,0	

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa responden dengan kepemimpinan kurang baik, lebih banyak memiliki kinerja kurang baik 30 responden (69,8%) dibandingkan kinerja baik sebanyak 13 responden (30,2%). Sedangkan

kepemimpinan baik, lebih banyak memiliki kinerja baik 18 responden (60,0%) dibandingkan kinerja kurang baik sebanyak 12 responden (40,0%).

Hasil uji *Chi-square* didapatkan nilai *p value* sebesar 0,022 ($0,022 < 0,05$) maka terdapat hubungan yang bermakna antara kepemimpinan dengan kinerja perawat di ruangan rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang.

4.4.5 Hubungan Imbalan Dengan Kinerja Perawat Di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian, hubungan imbalan dengan Kinerja Perawat Di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang dapat dilihat pada tabel 4.16 dibawah ini :

Tabel 4. 16 Hubungan Imbalan Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang

No	Imbalan	Kinerja Perawat				Jumlah		P Value
		Kurang Baik		Baik		F	%	
		F	%	F	%			
1	Kurang Baik	28	75,7	9	24,3	37	100,0	0,003
2	Baik	14	38,9	22	61,1	36	100,0	
Jumlah		42	57,5	31	42,5	73	100,0	

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa responden dengan imbalan kurang baik, lebih banyak memiliki kinerja kurang baik 28 responden (75,7%) dibandingkan kinerja baik sebanyak 9 responden (24,3%). Sedangkan responden dengan imbalan baik, lebih banyak memiliki kinerja baik 22 responden (61,1%) dibandingkan kinerja kurang baik sebanyak 14 responden (38,9%).

Hasil uji *Chi-square* didapatkan nilai *p value* sebesar 0,003 ($0,003 < 0,05$) maka terdapat hubungan yang bermakna antara imbalan dengan kinerja perawat di ruangan rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang.