

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Analisis Univariat

5.1.1 Kinerja Perawat

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).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui kinerja perawat di ruangan rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang dengan kinerja kurang baik sebanyak 42 responden (57,5%) dan kinerja baik sebanyak 31 responden (42,5%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nyorong dkk., (2021) yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Datu Beru Takengon terhadap 200 responden dapat diketahui bahwa responden dengan kinerja kurang baik sebanyak 117 responden (58,5%) dan perawat dengan kinerja baik sebanyak 83 responden (41,5%).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Desrison & Ratnasari, (2018) Rumah Sakit Umum Daerah Sawahlunto terhadap 56 responden diketahui sebagian responden memiliki kinerja kurang baik yaitu 51,8%. Hasil penelitian

Kamila & Fauziah, (2023) di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan diketahui sebagian besar perawat berkinerja kurang baik sebanyak 19 orang (51,4%), dan perawat dengan berkinerja baik sebanyak 18 orang (48,6%).

Berdasarkan analisis kuesioner dapat diketahui bahwa sebanyak 33 responden (45,2%) menyatakan kurang setuju mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang diberikan. Sebanyak 39 responden (54,3%) menyatakan kurang setuju saya mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada setiap shift kerja.

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 (Oktaviani dkk., 2019). Mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, kinerja perawat harus menjadi perhatian utama. Kinerja perawat yang baik tidak hanya mencerminkan profesionalisme, tetapi juga berperan penting dalam memastikan kualitas pelayanan kepada pasien (Oktaviani dkk., 2019).

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).

5.1.2 Umur

Berdasarkan hasil penelitian 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 40 responden (54,8%) dan kategori umur dewasa akhir (36-65 tahun) sebanyak 33 responden (45,2%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasanah & Maharani, (2022) di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang terhadap 70 responden diketahui terbanyak pada kategori dewasa muda (26-35 tahun) 43 responden (61,4).

Umur seorang perawat mencerminkan tingkat kesiapan mental dalam memberikan pelayanan keperawatan. Secara umum, seiring bertambahnya umur, individu cenderung menjadi lebih matang dan stabil, sehingga lebih siap dan percaya diri dalam melaksanakan pelayanan keperawatan (Muthiah dkk., 2022). Umur juga berpengaruh terhadap produktivitas dalam kinerja karena tingkat kematangan seseorang didapat dari pekerjaan tersebut (Soeprodjo dkk., 2019). Umur perawat memiliki keterkaitan dengan kinerja yang mereka tunjukkan, baik dalam hubungan yang bersifat positif maupun negatif (Walangara dkk., 2022).

Berdasarkan analisis, diketahui perawat dengan usia yang lebih tua memiliki keunggulan dalam menangani situasi-situasi darurat terhadap pekerjaannya karena lebih berpengalaman dan tanggap, perawat dengan usia yang lebih muda masih perlu bimbingan dalam menangani situasi darurat. Semakin bertambah usia seseorang, pemahaman dan pengetahuan terhadap suatu masalah cenderung lebih matang, sehingga tindakan yang diambil menjadi lebih bijaksana.

5.1.3 Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang sebanyak 62 responden (84,9%) berjenis kelamin Perempuan dan sebanyak 11 responden (15,1) berjenis kelamin laki-laki. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Meher & Rochadi, (2021) di Rumah Sakit Raskita diketahui jenis kelamin perempuan sebanyak 50 orang (82%) dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 11 orang (18%).

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan dalam berkinerja sebagai perawat (Hertati & Amalia, 2022). Pria dan wanita adalah sama dalam hal kemampuan belajar, daya ingat, kemampuan penalaran, kreatifitas, dan kecerdasan (Wahyudi dkk., 2017). 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)

Berdasarkan hasil observasi dan survei awal di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang 5 dari 10 perawat mengatakan pernah merasakan perlakuan yang berbeda dari pasien dan keluarga pasien disebabkan oleh perbedaan jenis kelamin. Serta laki-laki yang sering dianggap memiliki kekuatan fisik lebih, biasanya diberi tugas-tugas yang membutuhkan tenaga ekstra, seperti mengangkat atau memindahkan pasien. Sementara itu, perempuan yang identik

dengan sifat penyayang dan teliti, lebih sering diberi tugas yang membutuhkan ketelitian, seperti mencatat rekam medis pasien dan memeriksa infus. Dampak dari pembagian peran tersebut yaitu, beban kerja yang berbeda antara perawat laki-laki dan perempuan. Dalam aturan keperawatan, tidak ada pembagian peran berdasarkan jenis kelamin. Namun, karena pengaruh pandangan sosial yang telah berlangsung sejak lama, perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan masih sering terlihat, bahkan dalam lingkungan kerja yang seharusnya profesional (Rahim & Irwansyah, 2021).

5.1.4 Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang Tahun 2024 sebanyak 37 responden (50,7%) dengan masa kerja ≤ 5 tahun dan sebanyak 36 responden (49,3) masa kerja > 5 tahun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Majannang dkk., (2021) di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar pada 44 responden diketahui sebagian besar responden yang bekerja ≤ 5 tahun yaitu sebanyak 23 responden (52,3).

Masa kerja yang lama dapat membantu tenaga medis mengasah keterampilan dan meningkatkan keahlian dalam menjalankan pekerjaannya (Singal dkk., 2020). Pendekatan keahlian dengan melakukan hal yang berulang secara terus menerus akan dapat meningkatkan keahlian dalam pemberian intervensi dibandingkan dengan perawat yang memiliki masa kerja lebih sedikit. Pengalaman yang didapatkan selama masa kerja membuat perawat senior lebih

percaya diri dalam melakukan tindakan terhadap pasien karena sudah terlatih lebih lama dan lebih cekatan (Walangara dkk., 2022)

Berdasarkan analisis perawat yang memiliki masa kerja lebih lama sering kali memiliki lebih banyak tanggung jawab, seperti melatih perawat baru atau menangani lebih banyak pasien, yang mana dapat menyebabkan beban kerja yang tidak seimbang dan mengarah pada kelelahan.

Semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak pengalaman yang ia dapatkan. Sebaliknya, masa kerja yang singkat cenderung membatasi jumlah pengalaman yang diperoleh. Pengalaman kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan keahlian dan keterampilan seseorang. Dengan pengalaman yang luas, seseorang dapat lebih terampil dan kompeten dalam pekerjaannya. Sebaliknya, kurangnya pengalaman dapat membatasi penguasaan keterampilan dan keahlian. Oleh karena itu, pengalaman kerja menjadi aset utama bagi seseorang untuk berkembang di bidang yang ditekuninya (Kumajas dkk., 2014)

5.1.5 Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang sebanyak 43 responden (58,9%) memiliki tingkat kepemimpinan kurang baik dan sebanyak 30 responden (41,1%) memiliki tingkat kepemimpinan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zakiyah dkk., (2020) di Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin diketahui kepemimpinan kurang baik sebanyak 53 responden (91.4%) dan kepemimpinan baik sebanyak 5 responden (8.6%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Santari dkk., (2022) di Rumah Sakit Pertamina

Bintang Amin Kota Bandar Lampung diketahui dari 82 responden kepemimpinan kurang baik sebanyak 46 responden (56,1%) dan kepemimpinan baik sebanyak 36 responden (43,9%).

Berdasarkan analisis kuesioner dapat diketahui bahwa sebanyak 28 responden (38,4%) menyatakan kurang setuju atasan tidak memberikan dukungan yang cukup kepada bawahan. Dimana atasan cenderung menggunakan pendekatan yang berbeda dalam memberikan umpan balik kepada perawat, sehingga beberapa perawat merasa kurang mendapatkan dukungan yang memadai dari atasan mereka. Perawat yang merasa tidak didukung oleh atasan cenderung kehilangan motivasi dalam bekerja.

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). Dengan adanya kebersamaan dan komunikasi antar anggota dan pemimpin itu sendiri maka akan dapat dicapai kinerja yang optimal (Misbahuddin, 2019).

5.1.6 Imbalan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang sebanyak 37 responden (50,7%) menyatakan imbalan yang diterima kurang baik dan sebanyak 36 responden (49,7%) menyatakan imbalan yang diterima baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmadhani dkk., (2024) di Rumah Sakit Umum Bunda

Thamrin Medan diketahui sebanyak 41 responden (54,7%) imbalan kurang baik dan sebanyak 34 responden (45,3%) imbalan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tulasi, (2021) di Rumah Sakit Umum Daerah Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara diketahui sebanyak 34 responden (55,7%) imbalan kurang baik dan sebanyak 27 responden (44,3%) imbalan baik.

Berdasarkan analisis kuesioner dapat diketahui bahwa sebanyak 33 responden (45,2%) menyatakan setuju tingkat pemberian gaji/upah tidak sesuai dengan usaha yang dikeluarkan. Hal ini dikarenakan perawat sering kali menjalani shift kerja yang panjang, termasuk bekerja pada malam hari dan hari libur. Ketidakpuasan terhadap imbalan dapat mengurangi motivasi perawat, yang akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Imbalan yang diberikan dalam bentuk gaji atau insentif kepada karyawan atas kontribusi mereka dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan, apabila karyawan yang bekerja di organisasi tersebut merasa menerima imbalan dengan baik (Yuanita, 2018). Sistem imbalan yang baik adalah sistem yang dapat memenuhi harapan anggota organisasi, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi. Hal ini memungkinkan organisasi untuk mendapatkan, mempertahankan, dan mempekerjakan individu-individu yang bekerja dengan sikap positif dan produktif demi kemajuan organisasi (Crystandy dkk., 2020).

5.2 Analisis Bivariat

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

Berdasarkan hasil analisis bivariat diketahui bahwa responden dengan umur kategori dewasa awal (26-35), lebih banyak memiliki kinerja kurang baik sebanyak 28 responden (71,8%) dibandingkan kinerja baik sebanyak 11 responden (28,2%). Sedangkan umur dengan kategori dewasa akhir (36-65), lebih banyak memiliki kinerja baik 20 responden (58,8%) dibandingkan kinerja kurang baik sebanyak 14 responden (41,2%). 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 ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kumajas dkk., (2014) Hasil uji chi-square diperoleh nilai *p value*=0,000<0,05, yang mana menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara umur dengan kinerja perawat.

Umur memiliki pengaruh terhadap kinerja dalam praktik keperawatan. Semakin bertambahnya umur, seorang perawat cenderung menjadi lebih bertanggung jawab dan berpengalaman dalam menjalankan tugasnya. Seiring bertambahnya umur, kemampuan untuk membuat keputusan dengan bijaksana, berpikir secara rasional, mengelola emosi, dan menghargai pandangan orang lain juga meningkat, hal ini akan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja seorang perawat (Kumajas dkk., 2014)

Berdasarkan hasil analisis diketahui perawat dengan usia yang lebih tua memiliki keunggulan dalam menangani situasi-situasi darurat terhadap pekerjaannya karena lebih berpengalaman dan tanggap, perawat dengan usia yang lebih muda masih perlu bimbingan dalam menangani situasi darurat. Rumah sakit diharapkan mengadakan pengawasan dan evaluasi secara berkala melalui pertemuan singkat, baik harian maupun mingguan, sebagai sarana bagi perawat muda untuk meninjau pencapaian kerja, mendiskusikan kendala yang dihadapi, serta mendapatkan arahan dan dukungan yang dapat memperkuat kompetensi layanan keperawatan perawat junior.

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

Berdasarkan hasil analisis bivariat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki, lebih banyak memiliki kinerja kurang baik sebanyak 7 responden (63,6%) dibandingkan dengan kinerja baik sebanyak 4 responden (36,4%). Sedangkan responden dengan jenis kelamin 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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian A'dillah, (2023) di RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi hasil analisis didapatkan nilai *p-value* = 0,309 yang artinya tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat.

Menurut analisis peneliti Pembagian peran didasarkan oleh keinginan pasien dimana keinginan pasien yang hanya ingin dirawat dengan perawat yang sesuai jenis kelaminnya, serta laki-laki yang sering dianggap memiliki kekuatan fisik lebih, biasanya diberi tugas-tugas yang membutuhkan tenaga ekstra, seperti mengangkat atau memindahkan pasien. Sementara itu, perempuan yang identik dengan sifat penyayang dan teliti, lebih sering diberi tugas yang membutuhkan ketelitian, seperti mencatat rekam medis pasien dan memeriksa infus. Tidak ada perbedaan antara perawat laki-laki dan perempuan dalam hal kemampuan mereka untuk melakukan tugas dengan baik. Hal ini, pembagian kerja didasarkan pada keahlian dan kapasitas individu.

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

Berdasarkan hasil analisis bivariat diketahui bahwa responden dengan masa kerja ≤ 5 tahun, lebih banyak memiliki kinerja kurang baik sebanyak 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 ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hertati & Amalia, (2022) di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin hasil uji statistik dengan menggunakan

chi square didapatkan nilai $p\text{ value} = 0,019$ ($p < \alpha$), hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara masa kerja terhadap kinerja perawat.

Pengalaman kerja pada bidang yang sama perlu menjadi pertimbangan dalam proses penempatan tenaga kerja. Semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak pengalaman yang diperoleh, sementara masa kerja yang singkat cenderung menghasilkan pengalaman yang lebih terbatas. Pengalaman kerja berperan penting dalam meningkatkan keahlian dan keterampilan seseorang. Sebaliknya, kurangnya pengalaman kerja dapat mengakibatkan rendahnya tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki. Dengan demikian, pengalaman kerja menjadi modal utama bagi seseorang untuk mampu menjalankan tugas sesuai dengan bidang keahliannya (Hertati & Amalia, 2022).

Menurut analisis peneliti perawat yang memiliki masa kerja lebih lama seringkali memiliki lebih banyak tanggung jawab, seperti melatih perawat baru atau menangani lebih banyak pasien dari pada perawat yang memiliki masa kerja lebih sedikit. Semakin lama masa kerja seseorang, semakin banyak pengalaman yang diperoleh dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja secara optimal. Perawat dengan masa kerja yang lebih sedikit diharapkan mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan secara rutin untuk meningkatkan kinerja, serta membantu mereka mengatasi keterbatasan pengalaman.

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

Berdasarkan hasil analisis bivariat diketahui bahwa responden dengan kepemimpinan kurang baik, lebih banyak memiliki kinerja kurang baik sebanyak 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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Efkelin dkk., (2023) di Rumah Sakit Husada Jakarta hasil analisis menggunakan uji Chi-Square didapatkan *p value* ($0,001 < \alpha (0,05)$) sehingga ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja perawat.

kepemimpinan yang baik dalam ruang rawat inap memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perawat. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan dukungan, pembinaan, komunikasi yang efektif, dan memperhatikan kesejahteraan perawat akan meningkatkan kinerja perawat serta meningkatkan kualitas pelayanan di ruang rawat inap rumah sakit (Fahmeeda & Dhamanti, 2024).

Menurut analisis peneliti atasan cenderung menggunakan pendekatan yang beragam dalam memberikan umpan balik, beberapa perawat merasa bahwa mereka tidak mendapatkan dukungan yang cukup memadai dari atasan.

Keterbatasan atasan dalam menyesuaikan gaya komunikasi dan pemberian umpan balik dengan kebutuhan individu perawat dapat menciptakan rasa ketidakpuasan. Akibatnya, perawat yang merasa kurang didukung sering kali mengalami penurunan motivasi kerja, dan hal ini akan pada kinerja tim secara keseluruhan dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien

Diharapkan rumah sakit menyelenggarakan pelatihan bagi manajer keperawatan atau atasan untuk mendukung efektivitas kepemimpinan dan interaksi dalam tim. Hal ini penting untuk membantu atasan memahami cara menyesuaikan pendekatan mereka terhadap kebutuhan setiap perawat, sehingga mengurangi potensi ketidakpuasan akibat perbedaan gaya komunikasi.

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

Berdasarkan hasil analisis bivariat responden dengan imbalan kurang baik, lebih banyak memiliki kinerja kurang baik sebanyak 28 responden (75,7%) dibandingkan kinerja baik sebanyak 9 responden (24,3%). Sedangkan responden dengan imbalan baik, lebih banyak memiliki kinerja baik sebanyak 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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tulasi (2021) hasil analisis menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan *p value* ($0,002 < \alpha (0,05)$) sehingga ada

hubungan yang signifikan antara imbalan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara.

Setiap individu berupaya mendapatkan imbalan/kompensasi yang sepadan dengan hasil kerja mereka. Dengan memberikan imbalan, manajemen dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan kinerja karyawan sebagai bentuk penghargaan atas usaha yang telah mereka lakukan (Tulasi, 2021). Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja meliputi pengakuan dari perusahaan, perhatian terhadap karyawan, serta penghargaan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang baik. Mendorong peningkatan kinerja, perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan melalui promosi jabatan, bonus tahunan, atau penyesuaian gaji (Rahmadhani dkk., 2024).

Menurut peneliti, Perawat sering kali menjalani shift kerja yang panjang, termasuk bekerja pada malam hari dan hari libur. Dari hal tersebut, perawat merasa bahwa upah yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang harus mereka jalani. Pemberian imbalan atau kompensasi merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Oleh karena itu, memberikan penghargaan atau pengakuan atas dedikasi perawat, penghargaan dalam bentuk sertifikat, atau apresiasi lainnya. Tidak hanya menjadi wujud penghormatan atas usaha karyawan tetapi juga menciptakan semangat kerja yang lebih tinggi, sehingga mendukung keberhasilan pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Diruangan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang Tahun 2024, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian diketahui kinerja responden di ruangan rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang dengan kinerja kurang baik sebanyak 57,5%.
2. Hasil penelitian diketahui sebanyak 54,8% responden di ruangan rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang termasuk dalam kategori umur dewasa awal (26-35 tahun)
3. Hasil penelitian diketahui sebanyak 84,9% responden di ruangan rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang berjenis kelamin Perempuan.
4. Hasil penelitian diketahui sebanyak 50,7% responden di ruangan rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang memiliki masa kerja ≤ 5 tahun.
5. Hasil penelitian diketahui sebanyak 58,9% responden di ruangan rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang memiliki tingkat kepemimpinan kurang baik.

6. Hasil penelitian diketahui sebanyak 50,7% responden di ruangan rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang menyatakan imbalan yang diterima kurang baik.
7. Terdapat hubungan yang bermakna antara umur dengan kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang dengan ($P\text{-value} = 0,033 < 0,005$).
8. Tidak terdapat hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang dengan ($P\text{-value} = 0,750 > 0,005$).
9. Terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang dengan ($P\text{-value} = 0,046 < 0,005$).
10. Terdapat hubungan yang bermakna antara kepemimpinan dengan kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang dengan ($P\text{-value} = 0,022 < 0,005$).
11. Terdapat hubungan yang bermakna antara imbalan dengan kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang dengan ($P\text{-value} = 0,003 < 0,005$).

6.2 Saran

1. Bagi Rumah Sakit
 - a. Umur : Memperkuat kompetensi pelayanan keperawatan perawat junior.
 - b. Masa kerja : Mengadakan pelatihan untuk perawat dengan masa kerja yang lebih sedikit.

- c. Kepemimpinan : Menyelenggarakan pelatihan bagi manajer keperawatan atau atasan untuk mendukung efektivitas kepemimpinan dan interaksi dalam tim.
- d. Imbalan : Memberikan penghargaan atau pengakuan atas dedikasi perawat, dalam bentuk sertifikat atau apresiasi lainnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melanjutkan penelitian ini dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif dan variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti desain pekerjaan, kempuan, keterampilan dan latar belakang keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- A'dillah, W. (2023). Hubungan Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan Dan Sikap Dengan Kinerja Perawat Di Rsud H. Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi. <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2019.01.00>
- Adiawaty, S. (2021). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 350–356. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217>
- Amin, M. Al, & Juniati, D. (2017). Klasifikasi Kelompok Umur Manusia Berdasarkan Analisis Dimensi Fraktal Box Counting Dari Citra Wajah Dengan Deteksi Tepi Canny. *Jurnal SAGO Gizi Dan Kesehatan*, 2(6), 33–42. <https://doi.org/10.30867/gikes.v2i2.311>
- Anisa, A. N. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud H. Abdul Manap Kota Jambi Tahun 2021. In skripsi.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Indomedia Pustaka.
- Arsana, S. M. D. B., Suardhika, I. N., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Dan Imbalan Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Jurnal Emas*, 3(3), 227–236. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/6676>
- Arsita, A. N. M., Sriatmi, A., & Kusumastuti, W. (2020). Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran Kabupaten Semarang. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 19(4), 255–262. <https://doi.org/10.14710/mkmi.19.4.255-262>
- Ayudia, N. P. C., Hidayat, A. C., & Setiawan, Z. (2020). Analisis Perbedaan Motivasi Kerja Perawat Pegawai Negeri Sipil (PNS), Perawat Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dan Perawat Tenaga Harian Lepas (THL) di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 11(2), 103–108. <https://doi.org/10.36982/jiegmk.v11i2.1191>
- Azwan, Y. (2022). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit charlie hospital. In skripsi.
- Bannepadang, C., Palamba, A., & Aris, L. (2021). Hubungan Masa Kerja Perawat Dengan Penerapan Etika Keperawatan Kepada Pasien Di Rs Elim Rantepao. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Promotif*, 6(1), 50–59. <https://doi.org/10.56437/jikp.v6i1.56>

- BKAD. (2023). Perbedaan PNS Dan PPPK. Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kulon Progo. <https://bkad.kulonprogokab.go.id/detil/1995/5-perbedaan-antara-pns-dengan-pppk>
- Burnawati, iFtri T. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap (Muzdalifah, Multazam Dan Arofah) Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBERTUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Chairunnisah, R. (2010). Kinerja Pegawai. In widina (1st ed.). widina bhakti persada bandung. www.penerbitwidina.com%0AKINERJA
- CNBC. (2022). PNS dan PPPK: Gaji, Tunjangan Hingga Status Kerja. CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/mymoney/20220725150236-72-358358/7-perbedaan-pns-dan-pppk-gaji-tunjangan-hingga-status-kerja>
- Crystandy, M., Tampubolon, I. L., & Najihah, K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Imbalan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Datu Beru Takengon. Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI), 2(1), 61–68. <https://doi.org/10.56338/mppki.v2i1.532>
- Desrison, D., & Ratnasari, S. L. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Sawahlunto. Jurnal Bening, 5(2), 91. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i2.938>
- Dewi, L. S., Utami, T. N., & Lubis, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Sri Pamela. Jurnal Kesehatan Tambusai, 2(4), 241–247.
- Efkelin, R., Utami, R. A., & Mailintina, Y. (2023). Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat di Ruang Anggrek dan Gladiola Rumah Sakit Husada Jakarta. Jurnal Kesehatan Holistic, 7(1), 1–7. <https://doi.org/10.33377/jkh.v7i1.131>
- Fahmeeda, Y. A., & Dhamanti, I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Di Rumah Sakit : Literature Review. Jurnal Kesehatan Tambusai, 5(1), 2144–2150.
- Fikrayana. (2020). Hubungan Karakteristik Individu dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Makasar.
- Fitrianty, N. D. (2022). Analisa Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sundari Medan.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, James H. Konopaske, J. R. (2012). Organizations Behavior, Structure, Processes. In McGraw-Hill (Fourteenth).

- Handoko, Q. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal Palapa Estate Kecamatan Kandis Kabupaten Siak.
- Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 2(1), 75–82. <https://doi.org/10.15294/ijphn.v2i1.51411>
- Hasriyani, Tahir, T., & Arafat, R. (2023). Metode Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit: a Scoping Review. *Jurnal Keperawatan*, 15(1), 423–430.
- Hertati, R., & Amalia. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin. *Jurnal Kesehatan Bina Husada*, 14(2), 62–69.
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84. <https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986>
- Kamdi, W. (2016). Promotor Studi Gerak Dan Waktu Kerja. *Swara Pendidikan*. <https://swarapendidikan.um.ac.id/2016/05/17/ir-rinanto-roesman-promotor-studi-gerak-dan-waktu-kerja/>
- Kamila, S. R., & Fauziah, M. (2023). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan Tahun 2023. *Environmental Occupational Health and Safety*, 4(2), 69–78.
- Kemenkes RI. (2020). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Akreditasi Rumah Sakit (No. 12). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/152511/permenkes-no-12-tahun-2020>
- Kumajas, F. W., Warouw, H., & Bawotong, J. (2014). Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rsud Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow. *Persatuan Perawat Indonesia Kota Manado*, 1–8. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi
- Lusiana, S., Sufri, M., Modding, B., & Basalamah, M. S. A. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 185–198. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.582>
- Majannang, E. A. D., Kadir, A., & Hamsinah, S. (2021). Hubungan Motivasi Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 1(27), 90157.

- Mansur. (2017). Analisis Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Non Pns Di Rsud Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur. In skripsi (pp. 1–176).
- Maulidya, A. (2018). Berpikir dan Problem Solving. *Ihya Al-Arabiyah: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Arab*, 4(1), 11–29. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/ihya/article/view/1381>
- Meher, C., & Rochadi, K. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Raskita. *Jurnal Kedokteran Ibnu Nafis*, 10(1), 72–85. <https://doi.org/10.30743/jkin.v10i1.214>
- Misbahuddin, M. (2019). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Arifin Nu'Mang Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 8(4), 414–423. <https://doi.org/10.37476/jbk.v8i4.719>
- Muchliza. (2022). Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. In skripsi. skripsi
- Muhiddin, N. (2013). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Private Care Center Rsup Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar.
- Munawaroh, S. (2008). Hubungan Karakteristik Individu Dan Rotasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsud Dr. Harjono Soedigdomarto Ponorogo. <https://lib.ui.ac.id/file?file=digital%2F2016-10%2F20438224-Siti+Munawaroh.pdf>
- Muthiah, L., Dulahu, W. Y., & Hunawa, R. D. (2022). Hubungan Usia Dan Pengalaman Kerja Dengan Quality Of Nursing Work Life (QNWL) Perawat. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi (Jkf)*, 4(2), 198–206. <https://doi.org/10.35451/jkf.v4i2.966>
- Nopriyanti, R. (2023). Peran Perawat dalam Pelayanan Kesehatan. *Tim Media Dinkes Bangka Belitung*. <https://dinkes.babelprov.go.id/content/peran-perawat-dalam-pelayanan-kesehatan>
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi penelitian Kesehatan* (1st ed.). PT Rineka Cipta.
- Nur, A. rozi. (2021). hubungan antara karakteristik dengan kepatuhan perawat dalam melaksanakan hand hygiene di rumah sakit islam sultan agung semarang. In skripsi (pp. 1–105).
- Nyorong, M., Simanjorang, A., & Jauhari, J. (2021). Factors Affecting Nurse Performance at Datu Beru Takengon General Hospital. *Journal La Medihealthico*, 2(6), 57–66.

<https://doi.org/10.37899/journallamedihealthico.v2i6.403>

- Oktaviani, E., Nasution, ali napiah, Suyono, T., & Girsang, E. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2018. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 8(2), 71–83.
- Prastyani, D. (2020). Modul Manajemen Perubahan Dan Pengembangan. In Universitas Esa Unggul. https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Course-20379-7_0561_Modul 2.pdf
- Purwati, K., Saputra, A. I., & Taolin, A. (2023). Hubungan Antara Postur Kerja Dengan Keluhan Musculoskeletal Disorders Pada Pekerja Laundry Di Kecamatan Batam Kota Kota Batam 2023. *Zona Kedokteran*, 13(2), 392.
- Rahim, H. A., & Irwansyah, I. (2021). Diferensiasi Peran Perawat Laki-Laki dan Perempuan di RSUD Haji Kota Makassar. *Sosiologi*, 1, 1–9.
- Rahmadhani, P., Efendi, I., Afrianty, M., Asriwati, & Fitriani, A. D. (2024). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin. *Jurnal Promotif Preventif*, 7(3), 519–527. <http://journal.unpacti.ac.id/index.php/JPP>
- Rahmawati. (2015). Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Anak Flamboyan B Rumah Sakit Umum Dr Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. In skripsi (pp. 1–52).
- Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan. In Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.
- Rio, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bprs Bandar Lampung. In skripsi (pp. 1–127).
- Ritonga, E. putra, & Damanik, H. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Penerapan Penilaian Kinerja Perawat Pelaksana Terhadap Layanan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Swasta Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Imelda*, 4(2), 124–131. <https://doi.org/10.52943/jikeperawatan.v4i2.294>
- Santari, D. D., Zainaro, M. A., & Kusumaningsih, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung. *Malahayati Nursing Journal*, 4(11), 3168–3177. <https://doi.org/10.33024/mnj.v4i11.7716>
- Saputra, R. (2019). pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menurut perspektif ekonomi islam (studi pada cv. semangat jaya desa bangun sari kecamatan negeri katon kabupaten pesawaran). In skrpsi (pp. 1–117).

- Singal, E. M., Manampiring, A. E., & Nelwan, J. E. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Mata Provinsi Sulawesi Utara. *Sam Ratulangi Journal of Public Health*, 1(2), 40–51. <https://doi.org/10.35801/srjoph.v1i2.31988>
- Soeprodjo, R. R. O. K., Mandagi, C. K. F., & Engkeng, S. (2019). Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(4), 1–6. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/23107>
- Sofyati, R. (2014). Hubungan Antara Sistem Imbalan (Reward System) Dengan Motivasi Kerja Perawat Rsud Taman Husada Bontang. In skripsi.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In Penerbit Alfabeta (19th ed.). alfabeta.
- Sutriyati, Sumartono, Irdan, & Sulaiman. (2020). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Sekayu Muba. *Jurnal Kesehatan Dan Pembangunan*, 10(19), 99–106. <https://doi.org/10.52047/jkp.v10i19.66>
- Syapitri, H., Amila, & Aritonang, J. (2021). Metodologi Penelitian Kesehatan. Ahlimedia Press.
- Tulasi, M. (2021). Faktor–Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di RSUD Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara. In skripsi.
- Tulasi, M., Sinaga, M., & Kenjam, Y. (2021). Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara. *Media Kesehatan Masyarakat*, 3(1), 90–98. <https://doi.org/10.35508/mkm.v3i1.2990>
- Wahyudi, Sutria, E., Ashar, M., & Syisnawati. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Caring Perawat Di Ruang Perawatan Interna. *Of Islamic Nursing*, 2(2), 83–92.
- Walangara, H. U. K., Widuri, & Devianto, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit: Studi Literatur. *Jurnal Keperawatan*, 14(2), 71–78.
- Wibowo, F. A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. SARI TEMBAKAU HARUM Kabupaten Kendal.
- Wisuda, A. C., & Putri, D. O. (2019). Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap. *Aisyiyah Medika*, 4(2), 230–238.

- Yuanita, T. (2018). Pengaruh Imbalan, Pengawasan, Kondisi Kerja, Pengembangan Karier, Penghargaan Dan Kelompok Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tgk.Chik Ditiro Sigl. VIII, 18–24.
- Zakiah, N., Asrinawaty, & Aquarista, F. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2020. E-Journal Keperawatan Universitas Hasanudin, 1–11.

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Lembar *Informed*

PENJELASAN PENELITIAN

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Baiturrahmah Padang, maka saya:

Nama : Litfi Hidayah
NPM : 2010070160022
Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Baiturrahmah
Alamat : Kampung tarusan jalan tabek batu aia pacah bypass
No telepon : 083161895370s
Email : 2010070160022@student.unbrah.ac.id

Bermaksud akan mengadakan penelitian berjudul **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Diruangan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang**. Dalam penelitian ini peneliti memberikan kuesioner kepada responden dan waktu pengisian kuesioner selama 15 menit oleh setiap responden. Penelitian ini tidak akan membahayakan dan tidak akan menimbulkan kerugian bagi responden. Peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas perawat yang digunakan sebagai responden. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Jika anda bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini maka saya memohon untuk menandatangani lembar persetujuan menjadi responden yang sudah saya lampirkan serta bersedia memberikan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Demikian penjelasan penelitian yang dapat saya sampaikan, atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Padang, 2024
Peneliti

(Litfi Hidayah)

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
(GENERAL CONSENT)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian yang dilakukan oleh Litfi Hidayah, mahasiswa Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Baiturrahmah Padang dengan judul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Diruangan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang Tahun 2024 ".

Saya memahami dan menyadari bahwa penelitian ini tidak akan menimbulkan akibat yang merugikan saya dan informasi yang saya berikan sepenuhnya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Padang, 2024

(.....)

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

No. Responden :

1. Karakteristik Responden

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin : laki-laki
 Perempuan
- c. Umur :
- d. Masa Kerja :
- e. Pendidikan Terakhir : D3 SI
 D4 NERS
- f. Unit/ Ruangan :
- g. Status Kepegawaian : PNS

Petunjuk pengisian

Berilah tanda (√) pada kolom kusioner dengan pilihan jawaban yang disediakan dengan skala jawaban :

- STS = Sangat Tidak Setuju
TS = Tidak Setuju
KS = Kurang Setuju
S = Setuju
SS = Sangat Setuju

2. KEPEMIMPINAN

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Atasan menciptakan budaya kerjasama yang baik dan pola komunikasi yang terbuka dengan bawahan					
2	Atasan memberikan kritik atau saran yang membangun kepada bawahan terhadap hasil kerja yang kurang maksimal					
3	Atasan bersikap adil dalam memperlakukan semua bawahan dan tidak membeda bedakan dalam memberikan pelimpahan tugas					
4	Atasan tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berkembang dan mengembangkan keterampilan baru					
5	Atasan tidak memberikan dukungan yang cukup kepada bawahan					

(Fitrianty, 2022)

3. IMBALAN

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Tingkat kesesuaian gaji/upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Tunjangan sebagai pendukung sudah sesuai kebutuhan					
3	Rumah Sakit memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan unit maupun staf perawat dan diberikan sesuai dengan kebutuhan					
4	Tingkat pemberian gaji/upah tidak sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
5	Untuk bonus atau insentif hanya diberikan kepada perawat yang berprestasi					

(Tulasi, 2021)

4. kinerja Perawat

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Kualitas					
1	Saya melaksanakan pekerjaan dengan sangat hati-hati agar tidak melakukan kesalahan sedikitpun					
2	Saya memaksimalkan kinerja saya untuk memberikan hasil yang terbaik bagi rumah sakit dan juga untuk meningkatkan prestasi saya					
3	Saya memanfaatkan sumber daya dan fasilitas rumah sakit secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja yang tinggi					
4	Saya mengutamakan kualitas dalam setiap aktivitas dan tugas yang saya lakukan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien					
	Kuantitas					
5	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang diberikan					
6	Saya mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan dalam setiap shift kerja.					
7	Saya mampu menangani pasien yang telah ditugaskan kepada saya dalam setiap shift kerja dengan baik					
8	Saya konsisten dalam mencapai target yang ditetapkan oleh rumah sakit					
	Pelaksanaan Tugas					
9	Saya memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan rumah sakit					
10	Saya mencatat semua tindakan keperawatan yang dilakukan dalam catatan medis pasien dengan teliti					
11	Saya dapat menentukan prioritas tugas berdasarkan kondisi pasien yang paling membutuhkan					

12	Saya mampu bersikap tenang dan tetap fokus dalam situasi apapun, termasuk dalam kondisi darurat					
13	Saya memberikan pelayanan dengan cepat dan tepat					
	Tanggung Jawab					
14	Saya hadir tepat waktu agar tidak menghambat pekerjaan saya					
15	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi darurat demi kepentingan pasien					
16	Saya mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku ditempat kerja					
17	Saya bertanggung jawab atas tindakan dan menjaga kerahasiaan pasien					

(Fitrianty, 2022), (Burnawati, 2019) & (Handoko, 2019)

LAMPIRAN 2
MASTER TABEL PENELITIAN

NO	Nama	Jenis Kelamin	Kode	Umur	Ket	Kode	Masa Kerja	Ket	Kode	Unit Kerja	Kepemimpinan					Total	Ket	Kode
											K1	K2	K3	K4	K5			
1	Ny.S	P	2	33	26-35 tahun	1	4 th 5 bln	<= 5 tahun	1	Kasturi	5	5	5	5	5	25	Baik	2
2	Nn.R	P	2	34	26-35 tahun	1	3 th	<= 5 tahun	1	Kasturi	5	5	5	5	5	25	Baik	2
3	Tn.G	L	1	55	36-65 tahun	2	24 th	> 5 tahun	2	Kasturi	5	5	5	5	5	25	Baik	2
4	Ny.S	P	2	27	26-35 tahun	1	2 th 4 bln	<= 5 tahun	1	Kasturi	5	4	5	4	4	22	Baik	2
5	Ny.R	P	2	30	26-35 tahun	1	3 th	<= 5 tahun	1	Kasturi	5	2	5	1	4	17	Kurang Baik	1
6	Ny.A	P	2	42	36-65 tahun	2	16 th	> 5 tahun	2	Kasturi	5	4	5	5	3	22	Baik	2
7	Ny.T	P	2	32	26-35 tahun	1	15 th	> 5 tahun	2	Kasturi	3	2	5	5	3	18	Kurang Baik	1
8	Ny.N	P	2	34	26-35 tahun	1	2 th	<= 5 tahun	1	Kasturi	3	4	5	2	5	19	Kurang Baik	1
9	Ny.S	P	2	32	26-35 tahun	1	2 th 5 bln	<= 5 tahun	1	Kasturi	5	5	3	1	4	18	Kurang Baik	1
10	Ny.M	P	2	32	26-35 tahun	1	2 th	<= 5 tahun	1	Kurma	4	4	4	2	3	17	Kurang Baik	1
11	Ny.N	P	2	40	36-65 tahun	2	14 th	> 5 tahun	2	Kurma	5	5	5	4	3	22	Baik	2
12	Ny.S	P	2	32	26-35 tahun	1	2 th 9 bln	<= 5 tahun	1	Kurma	2	4	3	5	4	18	Kurang Baik	1
13	Ny.P	P	2	34	26-35 tahun	1	2 th	<= 5 tahun	1	Kurma	4	3	4	4	5	20	Kurang Baik	1
14	Ny.D	P	2	44	36-65 tahun	2	11 th	> 5 tahun	2	Kurma	5	5	5	5	3	23	Baik	2
15	Ny.M	P	2	27	26-35 tahun	1	3 th	<= 5 tahun	1	Kurma	4	4	4	3	5	20	Kurang Baik	1
16	Ny.M	P	2	41	36-65 tahun	2	16 th	> 5 tahun	2	Kurma	3	4	4	5	5	21	Baik	2
17	Ny.J	P	2	33	26-35 tahun	1	3 th	<= 5 tahun	1	Kurma	5	5	5	4	3	22	Baik	2
18	Ny.M	P	2	27	26-35 tahun	1	2 th	<= 5 tahun	1	Kurma	4	4	4	4	4	20	Kurang Baik	1
19	Tn.A	L	1	34	26-35 tahun	1	3 th	<= 5 tahun	1	Kurma	5	5	5	4	3	22	Baik	2
20	Tn.N	L	1	32	26-35 tahun	1	4 th	<= 5 tahun	1	Kurma	3	4	4	4	3	18	Kurang Baik	1
21	Ny. R	P	2	32	26-35 tahun	1	3 th	<= 5 tahun	1	Zaitun	4	4	3	5	4	20	Kurang Baik	1
22	Tn.A	L	1	34	26-35 tahun	1	4 th	<= 5 tahun	1	Zaitun	5	3	5	5	3	21	Baik	2
23	Tn. D	L	1	28	26-35 tahun	1	4 th	<= 5 tahun	1	Zaitun	4	4	2	3	3	16	Kurang Baik	1
24	Ny.E	P	2	43	36-65 tahun	2	21 th	> 5 tahun	2	Zaitun	3	2	4	4	5	18	Kurang Baik	1
25	Ny. R	P	2	34	26-35 tahun	1	4 th	<= 5 tahun	1	Zaitun	4	4	4	4	3	19	Kurang Baik	1
26	Ny.N	P	2	35	26-35 tahun	1	10 th	> 5 tahun	2	Zaitun	5	5	5	5	3	23	Baik	2
27	Ny.S	P	2	45	36-65 tahun	2	15 th	> 5 tahun	2	Zaitun	5	4	4	4	5	22	Baik	2
28	Ny.S	P	2	50	36-65 tahun	2	18 th	> 5 tahun	2	Zaitun	4	2	4	4	3	17	Kurang Baik	1
29	Ny.Nr	P	2	45	36-65 tahun	2	15 th	> 5 tahun	2	Bidara	4	4	4	5	3	20	Kurang Baik	1
30	Ny.E	P	2	46	36-65 tahun	2	20 th	> 5 tahun	2	Bidara	5	5	5	5	5	25	Baik	2
31	Tn.M	L	1	34	26-35 tahun	1	4 th	<= 5 tahun	1	Bidara	3	4	4	3	3	17	Kurang Baik	1
32	Ny.R	P	2	38	36-65 tahun	2	8 th	> 5 tahun	2	Bidara	5	5	5	5	5	25	Baik	2
33	Tn.S	L	1	30	26-35 tahun	1	6 bulan	<= 5 tahun	1	Bidara	5	5	5	5	3	23	Baik	2
34	Ny.R	P	2	49	36-65 tahun	2	23 th	> 5 tahun	2	Bidara	5	2	5	5	3	20	Kurang Baik	1
35	Ny.S	P	2	39	36-65 tahun	2	14 th	> 5 tahun	2	Bidara	3	4	4	5	4	20	Kurang Baik	1
36	Ny.S	P	2	45	36-65 tahun	2	15 th	> 5 tahun	2	Bidara	5	5	5	5	2	22	Baik	2
37	Ny.Y	P	2	26	26-35 tahun	1	2 th	<= 5 tahun	1	Bidara	5	3	5	5	3	21	Baik	2

38	Ny.W	P	2	30	26-35 tahun	1	3 th	<= 5 tahun	1	Bidara	5	3	5	5	4	22	Baik	2
39	Ny.R	P	2	28	26-35 tahun	1	3 th	<= 5 tahun	1	Bidara	5	5	5	5	3	23	Baik	2
40	Ny.M	P	2	34	26-35 tahun	1	4 th	<= 5 tahun	1	Delima	4	2	4	4	2	16	Kurang Baik	1
41	Ny.E	P	2	34	26-35 tahun	1	1 th	<= 5 tahun	1	Delima	5	4	5	3	3	20	Kurang Baik	1
42	Ny.V	P	2	49	36-65 tahun	2	19 th	> 5 tahun	2	Delima	5	5	5	5	5	25	Baik	2
43	Ny.Y	P	2	33	26-35 tahun	1	4 th	<= 5 tahun	1	Delima	4	4	4	3	2	17	Kurang Baik	1
44	Ny.Y	P	2	54	36-65 tahun	2	32 th	> 5 tahun	2	Delima	3	4	4	4	3	18	Kurang Baik	1
45	Ny.S	P	2	50	36-65 tahun	2	20 th	> 5 tahun	2	Delima	4	2	4	4	4	18	Kurang Baik	1
46	Ny.I	P	2	50	36-65 tahun	2	32 th	> 5 tahun	2	Delima	3	5	2	2	4	16	Kurang Baik	1
47	Ny.L	P	2	40	36-65 tahun	2	17 th	> 5 tahun	2	Delima	4	4	4	3	4	19	Kurang Baik	1
48	Ny.LK	P	2	34	26-35 tahun	1	4 th	<= 5 tahun	1	Delima	5	5	5	5	5	25	Baik	2
49	Ny.Y	P	2	57	36-65 tahun	2	32 th	> 5 tahun	2	Delima	4	4	4	4	5	21	Baik	2
50	Ny.W	P	2	50	36-65 tahun	2	23 th	> 5 tahun	2	Delima	2	4	4	4	3	17	Kurang Baik	1
51	Ny.D	P	2	43	36-65 tahun	2	15 th	> 5 tahun	2	Delima	4	4	4	4	4	20	Kurang Baik	1
52	Ny.S	P	2	51	36-65 tahun	2	22 th	> 5 tahun	2	Delima	4	4	4	3	4	19	Kurang Baik	1
53	Ny.R	P	2	34	26-35 tahun	1	4 th	<= 5 tahun	1	Intensif Dewasa	4	3	5	2	3	17	Kurang Baik	1
54	Ny.U	P	2	32	26-35 tahun	1	4 th	<= 5 tahun	1	Intensif Dewasa	5	5	3	5	5	23	Baik	2
55	Tn.A	L	1	31	26-35 tahun	1	2 th	<= 5 tahun	1	Intensif Dewasa	4	4	4	5	4	21	Baik	2
56	Tn.C	L	1	34	26-35 tahun	1	4 th 3 bln	<= 5 tahun	1	Intensif Dewasa	4	3	4	2	4	17	Kurang Baik	1
57	Ny.M	P	2	51	36-65 tahun	2	31 th	> 5 tahun	2	Intensif Dewasa	2	5	5	5	5	22	Baik	2
58	Ny.W	P	2	43	36-65 tahun	2	14 th	> 5 tahun	2	Intensif Dewasa	5	5	5	5	5	25	Baik	2
59	Ny.L	P	2	46	36-65 tahun	2	14 th	> 5 tahun	2	Intensif Dewasa	2	5	3	5	5	20	Kurang Baik	1
60	Ny.F	P	2	33	26-35 tahun	1	2 th	<= 5 tahun	1	Intensif Dewasa	5	5	5	5	5	25	Baik	2
61	Ny.R	P	2	48	36-65 tahun	2	22 th	> 5 tahun	2	Intensif Dewasa	4	3	4	4	4	19	Kurang Baik	1
62	Ny.S	P	2	43	36-65 tahun	2	14 th	> 5 tahun	2	Intensif Anak	4	3	4	2	2	15	Kurang Baik	1
63	Ny.W	P	2	32	26-35 tahun	1	14 th	> 5 tahun	2	Intensif Anak	4	3	4	2	4	17	Kurang Baik	1
64	Ny.Nm	P	2	27	26-35 tahun	1	4 th	<= 5 tahun	1	Intensif Anak	2	4	3	3	3	15	Kurang Baik	1
65	Ny.Woy	P	2	28	26-35 tahun	1	2 th 6 bln	<= 5 tahun	1	Intensif Anak	3	4	4	3	4	18	Kurang Baik	1
66	Tn.G	L	1	32	26-35 tahun	1	3 th	<= 5 tahun	1	Intensif Anak	4	3	4	3	3	17	Kurang Baik	1
67	Ny.D	P	2	30	26-35 tahun	1	2 th	<= 5 tahun	1	Intensif Anak	5	5	5	5	5	25	Baik	2
68	Ny.N	P	2	44	36-65 tahun	2	13 th	> 5 tahun	2	Intensif Anak	4	4	4	4	3	19	Kurang Baik	1
69	Ny.F	P	2	40	36-65 tahun	2	12 th	> 5 tahun	2	Intensif Anak	3	4	3	4	5	19	Kurang Baik	1
70	Ny.F	P	2	29	26-35 tahun	1	2 th 5 bln	<= 5 tahun	1	Intensif Anak	5	5	5	5	3	23	Baik	2
71	Ny.B	P	2	43	36-65 tahun	2	14 th	> 5 tahun	2	Intensif Anak	4	4	4	2	5	19	Kurang Baik	1
72	TN.A	L	1	43	36-65 tahun	2	12 th	> 5 tahun	2	Intensif Anak	4	4	4	2	4	18	Kurang Baik	1
73	Ny.H	P	2	48	36-65 tahun	2	15 th	> 5 tahun	2	Intensif Anak	4	2	4	3	3	16	Kurang Baik	1

Imbakan					Total	Ket	Kode	Kinerja Perawat																	Total	Ket	Kode
I1	I2	I3	I4	I5				KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12	KP13	KP14	KP15	KP16	KP17			
4	4	4	4	4	20	Baik	2	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	78	Baik	2
4	4	4	2	4	18	Kurang Baik	1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	82	Baik	2
5	4	4	4	3	20	Baik	2	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	2	3	4	5	73	Baik	2
4	5	4	4	5	22	Baik	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	78	Baik	2
3	4	3	2	4	16	Kurang Baik	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	68	Kurang Baik	1	
4	4	3	4	5	20	Baik	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	79	Baik	2	
4	4	4	3	4	19	Baik	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	68	Kurang Baik	1	
5	3	3	3	3	17	Kurang Baik	1	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	70	Kurang Baik	1	
5	3	3	2	4	17	Kurang Baik	1	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	64	Kurang Baik	1	
5	4	4	2	4	19	Baik	2	5	3	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	68	Kurang Baik	1	
5	5	4	2	4	20	Baik	2	5	3	5	5	5	3	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	76	Baik	2	
4	4	4	2	3	17	Kurang Baik	1	3	5	5	5	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	69	Kurang Baik	1	
3	1	3	4	5	16	Kurang Baik	1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	5	5	2	5	5	68	Kurang Baik	1	
5	5	5	2	4	21	Baik	2	5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79	Baik	2	
4	4	3	4	3	18	Kurang Baik	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	71	Kurang Baik	1	
2	4	4	2	4	16	Kurang Baik	1	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	80	Baik	2	
4	4	4	4	4	20	Baik	2	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	79	Baik	2	
2	4	4	2	4	16	Kurang Baik	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	64	Kurang Baik	1	
3	4	4	3	4	18	Kurang Baik	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	67	Kurang Baik	1	
4	4	4	4	3	19	Baik	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	81	Baik	2	
4	4	3	1	4	16	Kurang Baik	1	5	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	72	Kurang Baik	1	
4	4	4	4	4	20	Baik	2	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79	Baik	2	
4	4	4	2	4	18	Kurang Baik	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	72	Kurang Baik	1	
4	4	4	4	4	20	Baik	2	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	76	Baik	2	
3	3	3	2	3	14	Kurang Baik	1	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	3	2	3	4	5	72	Kurang Baik	1	
4	5	4	4	5	22	Baik	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	77	Baik	2	
3	3	1	1	4	12	Kurang Baik	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	76	Baik	2	
4	5	3	3	5	20	Baik	2	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	73	Baik	2	
4	5	3	2	4	18	Kurang Baik	1	5	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	70	Kurang Baik	1	
4	5	4	3	4	20	Baik	2	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79	Baik	2	
5	4	4	5	2	20	Baik	2	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	Kurang Baik	1	
5	5	5	5	5	25	Baik	2	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	79	Baik	2		
4	3	2	2	4	15	Kurang Baik	1	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	Kurang Baik	1	
5	5	5	2	5	22	Baik	2	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	80	Baik	2	
4	4	4	5	5	22	Baik	2	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	73	Baik	2	
4	4	4	4	3	19	Baik	2	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	77	Baik	2	
2	3	4	2	4	15	Kurang Baik	1	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	69	Kurang Baik	1	

5	4	4	5	4	22	Baik	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	Kurang Baik	1	
5	2	4	4	4	19	Baik	2	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	72	Kurang Baik	1	
4	4	3	2	3	16	Kurang Baik	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	77	Baik	2
4	5	3	3	3	18	Kurang Baik	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	65	Kurang Baik	1	
5	4	3	2	4	18	Kurang Baik	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	77	Baik	2	
4	4	4	3	4	19	Baik	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	84	Baik	2	
4	4	4	2	2	16	Kurang Baik	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	Kurang Baik	1	
5	5	4	2	2	18	Kurang Baik	1	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	Kurang Baik	1	
4	4	3	2	4	17	Kurang Baik	1	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	Kurang Baik	1	
5	4	5	2	4	20	Baik	2	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	81	Baik	2	
5	5	5	5	5	25	Baik	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	78	Baik	2
4	4	4	2	2	16	Kurang Baik	1	4	4	2	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	71	Kurang Baik	1
2	4	4	2	3	15	Kurang Baik	1	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	73	Baik	2	
4	4	4	2	2	16	Kurang Baik	1	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	Kurang Baik	1	
4	4	4	2	5	19	Baik	2	5	5	3	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	75	Baik	2	
3	3	4	2	3	15	Kurang Baik	1	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	67	Kurang Baik	1	
3	3	4	2	5	17	Kurang Baik	1	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	62	Kurang Baik	1	
3	3	4	5	3	18	Kurang Baik	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	63	Kurang Baik	1	
5	3	4	2	5	19	Baik	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	63	Kurang Baik	1	
5	2	4	5	4	20	Baik	2	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	69	Kurang Baik	1	
3	3	4	2	4	16	Kurang Baik	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	67	Kurang Baik	1	
3	3	4	2	3	15	Kurang Baik	1	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	78	Baik	2	
3	2	1	2	3	11	Kurang Baik	1	4	5	5	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	76	Baik	2	
4	4	4	4	5	21	Baik	2	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	Kurang Baik	1	
4	4	4	3	2	17	Kurang Baik	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	71	Kurang Baik	1	
4	4	4	5	2	19	Baik	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	Kurang Baik	1	
4	4	4	4	4	20	Baik	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	Kurang Baik	1	
4	4	3	5	3	19	Baik	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	Kurang Baik	1	
4	4	4	3	4	19	Baik	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	81	Baik	2	
4	4	5	5	4	22	Baik	2	5	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	Kurang Baik	1	
4	3	5	2	3	17	Kurang Baik	1	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	Kurang Baik	1	
4	3	5	5	5	22	Baik	2	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	71	Kurang Baik	1	
4	4	5	4	2	19	Baik	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	69	Kurang Baik	1	
4	3	5	2	3	17	Kurang Baik	1	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	67	Kurang Baik	1	
4	3	4	4	2	17	Kurang Baik	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	Kurang Baik	1	
4	2	4	5	3	18	Kurang Baik	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	80	Baik	2	

LAMPIRAN 3
OUTPUT SPSS

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Kepemimpinan
 - a. Validitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	15,53	6,395	,768	,836
K2	15,43	7,564	,517	,887
K3	15,60	6,179	,607	,868
K4	16,13	4,671	,865	,802
K5	16,10	5,059	,846	,805

Pertanyaan dinyatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* > R tabel (0,361). Untuk semua pertanyaan nilai *corrected item-total correlation* > R tabel (0,361), maka semua pertanyaan valid.

- b. Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	5

Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,872 dan lebih besar dari 0,6. Maka kuesioner reliabel/handal.

2. Imbalan
 - a. Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	14,77	7,082	,610	,711
I2	15,00	7,655	,530	,738
I3	15,17	7,178	,592	,717
I4	15,33	6,506	,611	,703
I5	15,20	5,821	,483	,781

Pertanyaan dinyatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* > R tabel (0,361). Untuk semua pertanyaan nilai *corrected item-total correlation* > R tabel (0,361), maka semua pertanyaan valid.

- b. Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	5

Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,770 dan lebih besar dari 0,6. Maka kuesioner reliabel/handal.

3. Kinerja Perawat

a. Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	78,23	63,082	,652	,882
KP2	78,40	60,248	,698	,879
KP3	78,70	60,355	,596	,883
KP4	78,30	65,252	,549	,885
KP5	79,47	66,395	,193	,899
KP6	78,47	64,326	,573	,884
KP7	78,47	64,189	,651	,883
KP8	78,77	61,702	,693	,880
KP9	79,27	68,685	,084	,900
KP10	78,67	62,092	,738	,879
KP11	78,60	64,869	,589	,884
KP12	78,37	63,413	,634	,882
KP13	78,43	63,702	,624	,883
KP14	78,47	63,568	,651	,882
KP15	78,43	63,495	,645	,882
KP16	78,37	63,620	,565	,884
KP17	78,40	64,317	,553	,885
KP18	78,30	63,666	,599	,883
KP19	78,33	62,851	,683	,881
KP20	79,50	72,121	-,152	,908

Pertanyaan dinyatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* > R tabel (0,361). Untuk semua pertanyaan nilai *corrected item-total correlation* > R tabel (0,361) kecuali pertanyaan 5,9, dan 20, maka semua pertanyaan valid kecuali pertanyaan 5,9, dan 20.

b. Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	20

Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,891 dan lebih besar dari 0,6. Maka kuesioner reliabel/handal.

UJI NORMALITAS

Descriptives			Statistic	Std. Error
KEPEMIMPINAN	Mean		20,12	,336
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	19,45	
		Upper Bound	20,79	
	5% Trimmed Mean		20,11	
	Median		20,00	
	Variance		8,221	
	Std. Deviation		2,867	
	Minimum		15	
	Maximum		25	
	Range		10	
	Interquartile Range		4	
	Skewness		,251	,281
	Kurtosis		-,926	,555
	IMBALAN	Mean		18,34
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	17,74	
		Upper Bound	18,94	
5% Trimmed Mean			18,36	
Median			18,00	
Variance			6,645	
Std. Deviation			2,578	
Minimum			11	
Maximum			25	
Range			14	
Interquartile Range			4	
Skewness			-,031	,281
Kurtosis			,706	,555
KINERJA_PERAWAT		Mean		72,21
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	70,90	
		Upper Bound	73,51	

5% Trimmed Mean	72,18	
Median	71,00	
Variance	31,416	
Std. Deviation	5,605	
Minimum	62	
Maximum	84	
Range	22	
Interquartile Range	10	
Skewness	,170	,281
Kurtosis	-1,072	,555

a. Kepemimpinan

Skewness = $0,251 / 0,281 = 0,893$ (normal karena berada pada rentangan -2 sampai +2)

Kurang Baik < 20,12

Baik $\geq 20,12$

b. Imbalan

Skewness = $-0,031 / 0,281 = -0,110$ (normal karena berada pada rentangan -2 sampai +2)

Kurang Baik < 18,34

Baik $\geq 18,34$

c. Kinerja Perawat

Skewness = $0,170 / 0,281 = 0,604$ (normal karena berada pada rentangan -2 sampai +2)

Kurang Baik < 72,21

Baik $\geq 72,21$

UJI UNIVARIAT

a. Distribusi pernyataan kuesioner

1. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Kepemimpinan

		Statistics					
		K1	K2	K3	K4	K5	KEPEMIMPINA N
N	Valid	73	73	73	73	73	73
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,12	3,97	4,27	3,95	3,81	20,12
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	20,00
Mode		5	4	4	5	3	17 ^a
Std. Deviation		,912	,957	,750	1,153	,938	2,867
Minimum		2	2	2	1	2	15
Maximum		5	5	5	5	5	25
Sum		301	290	312	288	278	1469

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

K1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	6,8	6,8	6,8
3	11	15,1	15,1	21,9
Valid 4	27	37,0	37,0	58,9
5	30	41,1	41,1	100,0
Total	73	100,0	100,0	

K2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	11,0	11,0	11,0
3	10	13,7	13,7	24,7
Valid 4	31	42,5	42,5	67,1
5	24	32,9	32,9	100,0
Total	73	100,0	100,0	

K3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2,7	2,7	2,7
3	7	9,6	9,6	12,3
Valid 4	33	45,2	45,2	57,5
5	31	42,5	42,5	100,0
Total	73	100,0	100,0	

K4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2,7	2,7	2,7
2	9	12,3	12,3	15,1
Valid 3	11	15,1	15,1	30,1
4	20	27,4	27,4	57,5
5	31	42,5	42,5	100,0
Total	73	100,0	100,0	

K5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	5,5	5,5	5,5
3	28	38,4	38,4	43,8
Valid 4	19	26,0	26,0	69,9
5	22	30,1	30,1	100,0
Total	73	100,0	100,0	

2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Imbalan

Statistics

		I1	I2	I3	I4	I5	IMBALAN
N	Valid	73	73	73	73	73	73
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,97	3,79	3,82	3,05	3,70	18,34
Median		4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	18,00
Mode		4	4	4	2	4	20
Std. Deviation		,781	,833	,788	1,212	,923	2,578
Minimum		2	1	1	1	2	11
Maximum		5	5	5	5	5	25
Sum		290	277	279	223	270	1339

I1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	4	5,5	5,5	5,5
	3	11	15,1	15,1	20,5
Valid	4	41	56,2	56,2	76,7
	5	17	23,3	23,3	100,0
Total		73	100,0	100,0	

I2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	1	1,4	1,4	1,4
	2	4	5,5	5,5	6,8
Valid	3	16	21,9	21,9	28,8
	4	40	54,8	54,8	83,6
	5	12	16,4	16,4	100,0
Total		73	100,0	100,0	

I3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2,7	2,7	2,7
2	1	1,4	1,4	4,1
Valid 3	15	20,5	20,5	24,7
4	45	61,6	61,6	86,3
5	10	13,7	13,7	100,0
Total	73	100,0	100,0	

I4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2,7	2,7	2,7
2	33	45,2	45,2	47,9
Valid 3	9	12,3	12,3	60,3
4	17	23,3	23,3	83,6
5	12	16,4	16,4	100,0
Total	73	100,0	100,0	

I5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	9	12,3	12,3	12,3
3	18	24,7	24,7	37,0
Valid 4	32	43,8	43,8	80,8
5	14	19,2	19,2	100,0
Total	73	100,0	100,0	

KP1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,4	1,4	1,4
3	4	5,5	5,5	6,8
Valid 4	32	43,8	43,8	50,7
5	36	49,3	49,3	100,0
Total	73	100,0	100,0	

KP2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	6,8	6,8	6,8
Valid 4	32	43,8	43,8	50,7
5	36	49,3	49,3	100,0
Total	73	100,0	100,0	

KP3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2,7	2,7	2,7
3	11	15,1	15,1	17,8
Valid 4	30	41,1	41,1	58,9
5	30	41,1	41,1	100,0
Total	73	100,0	100,0	

KP4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4,1	4,1	4,1
4	40	54,8	54,8	58,9

5	30	41,1	41,1	100,0
Total	73	100,0	100,0	

KP5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	33	45,2	45,2	45,2
4	19	26,0	26,0	71,2
5	21	28,8	28,8	100,0
Total	73	100,0	100,0	

KP6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	39	53,4	53,4	53,4
4	21	28,8	28,8	82,2
5	13	17,8	17,8	100,0
Total	73	100,0	100,0	

KP7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2,7	2,7	2,7
3	11	15,1	15,1	17,8
4	36	49,3	49,3	67,1
5	24	32,9	32,9	100,0
Total	73	100,0	100,0	

KP8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	3	4	5,5	5,5	5,5
Valid	4	41	56,2	56,2	61,6
	5	28	38,4	38,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

KP9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	1	1,4	1,4	1,4
Valid	4	53	72,6	72,6	74,0
	5	19	26,0	26,0	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

KP10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	1	1,4	1,4	1,4
Valid	4	40	54,8	54,8	56,2
	5	32	43,8	43,8	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

KP11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	3	4,1	4,1	4,1
	3	7	9,6	9,6	13,7
Valid	4	33	45,2	45,2	58,9
	5	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

KP12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4,1	4,1	4,1
4	41	56,2	56,2	60,3
5	29	39,7	39,7	100,0
Total	73	100,0	100,0	

KP13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2,7	2,7	2,7
4	44	60,3	60,3	63,0
5	27	37,0	37,0	100,0
Total	73	100,0	100,0	

KP14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4,1	4,1	4,1
3	12	16,4	16,4	20,5
4	27	37,0	37,0	57,5
5	31	42,5	42,5	100,0
Total	73	100,0	100,0	

KP15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	5,5	5,5	5,5
4	42	57,5	57,5	63,0
5	27	37,0	37,0	100,0
Total	73	100,0	100,0	

KP16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2,7	2,7	2,7
4	40	54,8	54,8	57,5
5	31	42,5	42,5	100,0
Total	73	100,0	100,0	

KP17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2,7	2,7	2,7
4	42	57,5	57,5	60,3
5	29	39,7	39,7	100,0
Total	73	100,0	100,0	

b. Karakteristik Responden

1. Umur

Umur_Kategorik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26-35 tahun	40	54,8	54,8	54,8
36-65 tahun	33	45,2	45,2	100,0
Total	73	100,0	100,0	

2. Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	11	15,1	15,1	15,1
Valid Perempuan	62	84,9	84,9	100,0
Total	73	100,0	100,0	

3. Masa Kerja

Masa Kerja_kategorik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <= 5 tahun	37	50,7	50,7	50,7
> 5 tahun	36	49,3	49,3	100,0
Total	73	100,0	100,0	

4. Pendidikan

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	27	37,0	37,0	37,0
D4	7	9,6	9,6	46,6
Valid S1	5	6,8	6,8	53,4
NERS	34	46,6	46,6	100,0
Total	73	100,0	100,0	

5. Unit Kerja

Unit Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kasturi	9	12,3	12,3	12,3
Kurma	11	15,1	15,1	27,4
Zaitun	8	11,0	11,0	38,4
Bidara	11	15,1	15,1	53,4
Delima	13	17,8	17,8	71,2
Intensif Dewasa	9	12,3	12,3	83,6
Intensif Anak	12	16,4	16,4	100,0
Total	73	100,0	100,0	

6. Kepemimpinan

KEPEMIMPINAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Baik	43	58,9	58,9	58,9
Baik	30	41,1	41,1	100,0
Total	73	100,0	100,0	

7. Imbalan

IMBALAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Baik	37	50,7	50,7	50,7
Baik	36	49,3	49,3	100,0
Total	73	100,0	100,0	

8. Kinerja Perawat

KINERJA_PERAWAT

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Baik	42	57,5	57,5	57,5
Valid Baik	31	42,5	42,5	100,0
Total	73	100,0	100,0	

UJI BIVARIAT

1. Hubungan Umur dengan Kinerja Perawat

Crosstab

		KINERJA_PERAWAT		Total	
		Kurang Baik	Baik		
Umur_Kategorik	26-35 tahun	Count	28	12	40
		Expected Count	23,0	17,0	40,0
	36-65 tahun	Count	14	19	33
		Expected Count	19,0	14,0	33,0
Total	Count	42	31	73	
	Expected Count	42,0	31,0	73,0	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5,628 ^a	1	,018		
Continuity Correction ^b	4,556	1	,033		
Likelihood Ratio	5,679	1	,017		
Fisher's Exact Test				,031	,016
Linear-by-Linear Association	5,551	1	,018		
N of Valid Cases	73				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,01.

b. Computed only for a 2x2 table

Pengambilan keputusan pada bagian *Continuity Correction* karena bentuk data 2x2 dan tidak terdapat *expected count* kurang dari 5 dengan *p value* sebesar 0,033 ($p < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat hubungan antara

umur dengan kinerja perawat diruangan rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang

2. Hubungan Jenis Kelamin dengan Kinerja Perawat

Crosstab

		KINERJA_PERAWAT		Total	
		Kurang Baik	Baik		
JENIS KELAMIN	Laki-laki	Count	7	4	11
		Expected Count	6,3	4,7	11,0
	Perempuan	Count	35	27	62
		Expected Count	35,7	26,3	62,0
Total	Count	42	31	73	
	Expected Count	42,0	31,0	73,0	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,197 ^a	1	,657		
Continuity Correction ^b	,013	1	,910		
Likelihood Ratio	,200	1	,655		
Fisher's Exact Test				,750	,460
Linear-by-Linear Association	,195	1	,659		
N of Valid Cases	73				

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,67.

b. Computed only for a 2x2 table

Pengambilan keputusan pada bagian *Fisher's Exact Test* karena bentuk data 2x2 dan terdapat *expected count* kurang dari 5 dengan *p value* sebesar 0,750 ($p > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat diruangan rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang

3. Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Perawat

Crosstab

			KINERJA_PERAWAT		Total
			Kurang Baik	Baik	
Masa Kerja_kategorik	<= 5 tahun	Count	26	11	37
		Expected Count	21,3	15,7	37,0
	> 5 tahun	Count	16	20	36
		Expected Count	20,7	15,3	36,0
Total		Count	42	31	73
		Expected Count	42,0	31,0	73,0

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4,981 ^a	1	,026		
Continuity Correction ^b	3,980	1	,046		
Likelihood Ratio	5,041	1	,025		
Fisher's Exact Test				,034	,023
Linear-by-Linear Association	4,913	1	,027		
N of Valid Cases	73				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15,29.

b. Computed only for a 2x2 table

Pengambilan keputusan pada bagian *Continuity Correction* karena bentuk data 2x2 dan tidak terdapat *expected count* kurang dari 5 dengan *p value* sebesar 0,046 ($p < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat diruangan rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang

4. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat

Crosstab

		KINERJA_PERAWAT		Total	
		Kurang Baik	Baik		
KEPEMIMPINAN	Kurang Baik	Count	30	13	43
		Expected Count	24,7	18,3	43,0
	Baik	Count	12	18	30
		Expected Count	17,3	12,7	30,0
Total	Count	42	31	73	
	Expected Count	42,0	31,0	73,0	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6,409 ^a	1	,011		
Continuity Correction ^b	5,248	1	,022		
Likelihood Ratio	6,452	1	,011		
Fisher's Exact Test				,016	,011
Linear-by-Linear Association	6,321	1	,012		
N of Valid Cases	73				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,74.

b. Computed only for a 2x2 table

Pengambilan keputusan pada bagian *Continuity Correction* karena bentuk data 2x2 dan tidak terdapat *expected count* kurang dari 5 dengan *p value* sebesar 0,022 ($p < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja perawat diruangan rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang.

5. Hubungan Imbalan dengan Kinerja Perawat

Crosstab

		KINERJA_PERAWAT		Total	
		Kurang Baik	Baik		
IMBALAN	Kurang Baik	Count	28	9	37
		Expected Count	21,3	15,7	37,0
	Baik	Count	14	22	36
		Expected Count	20,7	15,3	36,0
Total	Count	42	31	73	
	Expected Count	42,0	31,0	73,0	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	10,106 ^a	1	,001		
Continuity Correction ^b	8,657	1	,003		
Likelihood Ratio	10,367	1	,001		
Fisher's Exact Test				,002	,001
Linear-by-Linear Association	9,968	1	,002		
N of Valid Cases	73				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15,29.

b. Computed only for a 2x2 table

Pengambilan keputusan pada bagian *Continuity Correction* karena bentuk data 2x2 dan tidak terdapat *expected count* kurang dari 5 dengan *p value* sebesar 0,003 ($p < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat hubungan antara imbalan dengan kinerja perawat diruangan rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang

LAMPIRAN 4
SURAT IZIN PENELITIAN



PEMERINTAH KOTA PADANG
RSUD dr. RASIDIN

Jalan Air Paku Sei. Sapih, Kec. Kuranji, Telepon (0751) 499158, Faksimile (0751) 495330,
website : rsud.padang.go.id, email : rsuddr.rasidin2017@gmail.com, kode pos 25159

Nomor : 000.9/731/RSUD.PDG/2024 Padang, Desember 2024
Sifat : Biasa (B)
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth,
Ka. Ruangan
di
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padang Nomor. 070. 12670/DPMPTSP-PP/XI/2024 tanggal 19 November 2024. Dan surat dari Universitas Baiturrahmah Nomor : B.1271/AK/FIKES-UNBRAH/XI-2024 Perihal Skripsi yang dilakukan oleh:

Nama : **Litfi Hidayah**
pekerjaan : Mahasiswa
Judul Penelitian : **Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2024**

Bersama ini di mohon kepada Saudara dapat membantu kelancaran proses kegiatan yang bersangkutan.

Demikian untuk dapat dilaksanakan, atas kerjasama dan perhatiannya diucapkan terima kasih.

Ditandatangani secara elektronik oleh:
DIREKTUR,



dr. Desy Susanty, M.Kes
Penata Tk. I
NIP. 197706082006042010

LAMPIRAN 5
SURAT TELAH SELESAI
PENELTIAN



PEMERINTAH KOTA PADANG
RSUD dr. RASIDIN

Jalan Air Paku Sei. Sapih, Kec. Kuranji, Telepon (0751) 499158, Faksimile (0751) 495330,
website : rsud.padang.go.id, email : rsuddr.rasidin2017@gmail.com, kode pos 25159

SURAT KETERANGAN

Nomor: 000.9/399/RSUD.PDG/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : dr. Desy Susanty, M.Kes
Nip : 197706082006042010
Pangkat/gol : Pembina IV/a
Jabatan : Direktur

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Litfi Hidayah
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 2010070160022
Judul Penelitian : Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat
di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang Tahun
2024.

Telah selesai melakukan Penelitian di Ruangan Rawat Inap di RSUD dr.Rasidin Padang.
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

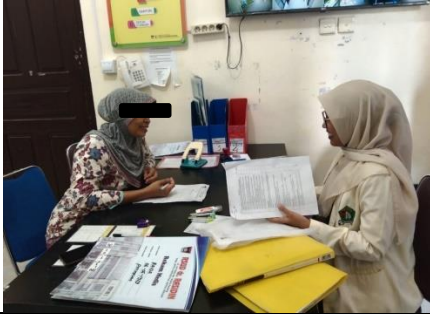
Ditandatangani secara elektronik oleh:
DIREKTUR,



dr. Desy Susanty, M.Kes
NIP. 197706082006042010

LAMPIRAN 6
DOKUMENTASI PENELITIAN

Rawat Inap Bidara



Rawat Inap Zaitun



Rawat Inap Delima



Rawat Inap Kurma



Rawat Inap Kasturi



Rawat Inap Intensif dewasa dan anak



Rawat Inap Semen Padang Hospital



LAMPIRAN 7
LEMBAR KONSULTASI
PEMBIMBING I

LAMPIRAN 8
LEMBAR KONSULTASI
PEMBIMBING II