

**PENGARUH ASPEK SUMBER DAYA PERAWAT TERHADAP KINERJA
PERAWAT DI RSUD TENRIAWARU KABUPATEN BONE**

**THE INFLUENCE OF RESOURCE ASPECTS ON NURSES PERFORMANCE IN
TENRIAWARU HOSPITAL, BONE DISTRICT**



**SISKA AYUNINGSIH
K052222012**



**PROGRAM STUDI MAGISTER
ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**PENGARUH ASPEK SUMBER DAYA PERAWAT TERHADAP KINERJA
PERAWAT DI RSUD TENRIAWARU KABUPATEN BONE**

**THE INFLUENCE OF RESOURCE ASPECTS ON NURSES PERFORMANCE IN
TENRIAWARU HOSPITAL, BONE DISTRICT**

Tesis

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar magister
Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan**

Disusun dan diajukan oleh

**SISKA AYUNINGSIH
K052222012**

Kepada

**PROGRAM STUDI S2 ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

TESIS

PENGARUH ASPEK SUMBER DAYA PERAWAT TERHADAP KINERJA
PERAWAT DI RSUD TENRIAWARU KABUPATEN BONE

SISKA AYUNINGSIH

K052222012

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Magister pada tanggal 21 Mei 2024 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

pada

Program Studi Magister Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing Utama

Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D
NIP 19720529 200112 1 001

Pembimbing Pendamping,

Dr. Balqis, SKM, M.Sc.PH., M.Kes
NIP 19790817 200912 2 001

Ketua Program Studi
Administrasi dan Kebijakan Kesehatan,

Dr. Muhammad Yusran Amir, SKM., MPH
NIP 19740710.199303 1 001

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin,

Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D
NIP 19720529 200112 1 001

**PERNYATAAN KEASLIAN TESIS
DALAM PELIMPAHAN HAK CIPTA**

Dengan ini saya menyatakan bahwa, tesis berjudul "Pengaruh Aspek Sumber Daya Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Tenriawaru Kabupaten Bone." adalah benar karya saya dengan arahan dari tim pembimbing (Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D sebagai pembimbing utama dan Prof. Dr. Balqis, SKM., M.Sc.PH., M.Kes sebagai Pembimbing pendamping). Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka tesis ini. Sebagian dari isi tesis ini telah dipublikasikan di Jurnal (*Pharmacognosy Journal*) sebagai artikel dengan judul "The Influence of Nurse Resource Aspects on Performance Nurse at Tenriawaru Hospital Bone District". Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini adalah karya oranglain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa tesis ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 14 Mei 2024



SISKA AYUNINGSIH
K05222012

UCAPAN TERIMA KASIH

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu Alaikum Warohmatullahi Wabarokaatuh.

Alhamdulillah, Puji syukur atas kehadiran Allah Subhanahu Wata a'la karena atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Aspek Sumber daya Perawat terhadap Kinerja Perawat di RSUD Tenriwaru Kabupaten Bone”** dapat terselesaikan dengan baik.

Tidak lupa pula penulis mengirimkan salawat serta salam kepada junjungan Nabi Muhammad Shalallahu Alaihi Wasallam yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam terang menderang, sebagai suri tauladan bagi sekalian Ummat dalam segala aspek dalam kehidupan, sehingga menjadi motivasi penulis dalam menuntut ilmu dalam bangku perkuliahan.

Perkenankan pula penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada **Bapak Prof. Sukri Palutturi, SKM.,M.Kes.,M.Sc.PH.,Ph.D** selaku pembimbing 1 dan **Ibu Dr. Balqis, SKM.,M.Sc.PH.,M.Kes** selaku pembimbing 2 atas segala bentuk masukan, kritikan sehingga tesis ini bisa terselesaikan.

Penghargaan yang paling berharga untuk kedua orang tua saya, Bapak **Ancu** dan Ibu **Santi**, karena dukungan dan doa mereka berdualah saya berada dititik ini, orang tua hebat yang selalu menjadi penyemangat dan garis finish. Semoga apa yang telah saya usahakan ini menjadi air mata bangga bapak dan ibu.

Perjalanan yang tidak mudah dan banyak rintangan ini Alhamdulillah semua terlewati atas usaha dan izin Allah. Dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin, Bapak Prof. Sukri Palutturi, SKM.,M.Kes.,M.Sc.PH.,Ph.D selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, Bapak Dr. Muhammad Yusran, SKM., MPH selaku Ketua Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, beserta seluruh tim pengajar pada Konsentrasi Administrasi Kebijakan Kesehatan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis mengikuti pendidikan.
2. Kepada Para Penguji yaitu Bapak Prof. Dr. H. Indar. SH., MPH, Ibu Dr. Erniwati Ibrahim, SKM., M.Kes, Bapak Prof. Dr. dr. H. Muh. Syafar, MS yang telah banyak memberikan masukan serta arahan dalam penyempurnaan penyusunan dan penulisan tesis ini
3. Direktur UPT. RSUD Tenriwaru Kabupaten Bone beserta staff yang telah memudahkan dan mengizinkan saya melakukan penelitian di rumah sakit.
4. Semua perawat yang menjadi sampel yang telah meluangkan waktunya sehingga penelitian ini bisa terlaksana dengan baik.

5. Penghargaan yang tak terhingga untuk kedua orang tua saya dan keluarga yang selalu mendoakan, membiayai, dan memberikan support sehingga saya bisa menempuh dan menyelesaikan Pendidikan S2
6. Kepada gang private room, sahabat saya mila, army, syukma, ika, muhaimin, rita dan suci yang membantu menyelesaikan tesis ini, dan teman-teman AKK Kelas A yang telah membantu dan kebersamai selama perkuliahan
7. Untuk partner saya Aswir yang juga selalu kebersamai dan memberikan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan studi ini

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan tesis ini. Untuk itu peneliti sangat menanti saran dan kritik yang membangun agar tesis ini dapat menjadi lebih baik. Akhirnya kepada Allah jugalah kiranya peneliti memohon dan berdoa semoga kebaikan bantuan yang di berikan semua pihak kepada peneliti mendapat imbalan yang berlipat ganda dan juga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang kesehatan. Aamiin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 22 Oktober 2023

Penulis

ABSTRAK

Siska Ayuningsih. **PENGARUH ASPEK SUMBER DAYA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD TENRIAWARU KABUPATEN BONE** (dibimbing oleh Sukri dan Balqis)

Latar belakang. Sumber daya manusia yang paling banyak berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat. Kinerja perawat yang rendah dalam suatu organisasi dapat menyebabkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. **Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Aspek sumber daya perawat terhadap Kinerja Perawat di RSUD Tenriawaru Kabupaten Bone. **Metode.** Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional study. Sampel penelitian ini yaitu perawat berprofesi ners sebanyak 94 perawat. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengolahan menggunakan uji chi square dan uji regresi logistic. **Hasil.** Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai $p=0.00<0.05$, motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai $p=0.059\geq 0.05$, loyalitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai $p= 0.00<0.05$, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, p value = $0.00<0.05$, penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, p value = $0.00<0.05$. **Kesimpulan.** Kinerja perawat di RSUD terbagi dua kategori yaitu baik (74.5%), kurang baik (25.5%), kompetensi, loyalitas, disiplin kerja dan imbalan semuanya berpengaruh terhadap kinerja perawat, sedangkan motivasi tidak berpengaruh di RSUD Tenriawaru Kabupaten Bone

Kata kunci: kinerja; pengaruh; perawat; rumah sakit



ABSTRACT

Siska Ayuningsih. THE INFLUENCE OF RESOURCE ASPECTS ON NURSES PERFORMANCE IN TENRIAWARU HOSPITAL BONE REGENCY (supervised by Sukri and Balqis)

Background. The human resources who interact most directly with patients are nurses. Low performance of nurses in an organization can cause obstacles to an organization in achieving its goals. **Aim.** This study aims to determine the influence of nursing staff on the performance of nurses at Tenriawaru Hospital, Bone Regency. **Method.** This type of research is quantitative research with a cross sectional study approach. The sample for this research was nurses who work as nurses, namely 94 nurses. Data collection uses a questionnaire. Processing uses the chi square test and logistic regression test. **Results.** Competence has a significant influence on nurse performance with a value of $p = 0.00 < 0.05$, motivation does not have a significant influence on nurse performance with a value of $p = 0.059 \geq 0.05$, loyalty has a significant influence on nurse performance with a value of $p = 0.00 < 0.05$, work discipline has an influence which is significant on nurse performance, p value = $0.00 < 0.05$, rewards have a significant influence on nurse performance, p value = $0.00 < 0.05$. **Conclusion.** The performance of nurses in RSUD falls into two categories including good (74.5%) and poor (25.5%). Competence, loyalty, work discipline, and rewards all have an impact on nurse performance, whereas motivation has no effect at Tenriawaru Hospital, Bone Regency.

Keywords: performance; influence; nurse; hospital



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
DAFTAR SINGKATAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Tinjauan Pustaka.....	6
BAB II METODE PENELITIAN.....	33
2.1 Perancangan Penelitian	33
2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	33
2.3 Populasi dan Sampel	33
2.4 Pengumpulan Data	33
2.5 Variabel Penelitian	34
2.6 Pengolahan Data	34
2.7 Analisis data	35
2.8 Penyajian Data	35
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	36
3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	36
3.2 Hasil Penelitian	37
3.3 Pembahasan	51
3.4 Keterbatasan Penelitian	57
BAB IV PENUTUP.....	58
4.1 Kesimpulan.....	58
4.2 Saran.....	58

Daftar Pustaka	59
L A M P I R A N.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat di RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2024	38
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Data Asuhan Keperawatan di RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2024	39
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Kompetensi Perawat di RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2024	40
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Perawat di RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2024	40
Tabel 4. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Loyalitas Perawat di RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2024	41
Tabel 4. 6 Distribusi Responden Berdasarkan Disiplin Kerja Perawat di RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2024	41
Tabel 4. 7 Distribusi Responden Berdasarkan Imbalan Perawat di RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2024	42
Tabel 4. 8 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat di RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2024	42
Tabel 4. 9 Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi di RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2024.....	43
Tabel 4. 10 Pengaruh Kompetensi terhadap Loyalitas di RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2024.....	43
Tabel 4. 11 Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja di RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2024.....	44
Tabel 4. 12 Pengaruh Kompetensi terhadap Imbalan di RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2024.....	44
Tabel 4. 13 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat di RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2024.....	45
Tabel 4. 14 Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas di RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2024.....	45
Tabel 4. 15 Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja di RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2024.....	46
Tabel 4. 16 Pengaruh Motivasi terhadap Imbalan di RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2024.....	46
Tabel 4. 17 Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Perawat di RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2024.....	47
Tabel 4. 18 Pengaruh Loyalitas terhadap Disiplin kerja di RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2024.....	47
Tabel 4. 19 Pengaruh Loyalitas terhadap Imbalan di RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2024.....	48
Tabel 4. 20 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2024	48
Tabel 4. 21 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Imbalan di RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2024.....	49
Tabel 4. 22 Pengaruh Imbalan terhadap Kinerja Perawat di RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2024.....	50

Tabel 4. 23 Hasil analisis regresi logistik sederhana Kinerja Perawat Di RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2024	50
Tabel 4. 24 Hasil analisis regresi logistik sederhana Kinerja Perawat di RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2024	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori	22
Gambar 2. 2 Kerangka konsep	23

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	66
Lampiran 2 Surat Pengambilan data awal	71
Lampiran 3 Surat Persetujuan Etik.....	72
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian	73
Lampiran 5 Surat Dinas Penanaman Modal.....	74
Lampiran 6 Output SPSS Analisis Data Penelitian	75
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian.....	92
Lampiran 8 Riwayat Hidup.....	93

DAFTAR SINGKATAN

FKRTL	: Fasilitas Kesehatan tingkat lanjut
ICN	: International Council of Nursing
Kemendes	: Kementerian Kesehatan
PPSDM	: Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
RI	: Republik Indonesia
RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah
SDM	: Sumber Daya Manusia
SDMK	: Sumber Daya Manusia Kesehatan
SPSS	: Statistical Product and Service Solutions
UU	: Undang-undang
UPT	: Unit Pelaksana teknis
WHO	: World Health Organization

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut World Health Organization (WHO) kesehatan merupakan keadaan sejahtera badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomi. Hal ini berarti kesehatan seseorang tidak hanya diukur dari aspek fisik, mental, dan sosial saja, tapi juga dapat diukur dari aspek produktivitasnya dalam arti mempunyai pekerjaan atau menghasilkan secara ekonomi (Rai, 2020).

Organisasi membutuhkan pekerja berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan mereka dan mendapatkan keunggulan kompetitif dalam bisnis yang sangat kompetitif saat ini lingkungan. Industri kesehatan juga terkena dampak serupa Era 4.0, dimana konsumen lebih menuntut layanan kesehatan dari segi kuantitas dan kualitas (Diana, 2022).

Perkembangan teknologi dan informasi dapat menyebabkan perubahan yang besar dalam pengembangan teori dan praktik tentang sumber daya manusia. Peranan SDM telah berkembang seiring dengan kemajuan zaman, karyawan di suatu perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus terus dikelola dan dikembangkan. Rumah Sakit adalah sebuah organisasi pelayanan kesehatan yang dinilai sangat penting bagi masyarakat. Di era globalisasi yang semakin berkembang, terdapat beberapa organisasi yang saling bersaing untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Seperti halnya organisasi yang mampu bertahan dalam persaingan usahanya adalah suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang baik (Rasmulia, 2020).

Menurut (Atmaji, 2016) Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang berada di dalamnya. SDM menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Oleh karena itu, apapun perusahaan harus mendukung motivasi karir karyawan untuk meningkatkan keberhasilan pekerjaan dan mengurangi pemborosan sumber daya (Ghanem, 2023). Sistem layanan kesehatan harus menyeimbangkan tujuan-tujuan yang bersaing dalam meningkatkan kesehatan masyarakat (Qtait, 2023).

Rumah sakit merupakan salah satu contoh bisnis penyedia jasa kesehatan bagi kalangan masyarakat, untuk itu keberadaannya dinilai sangatlah penting. Pertumbuhan rumah sakit akhir-akhir ini semakin pesat yang kemudian membuat persaingan diantara rumah sakit semakin ketat (Astuti, 2019). Keberhasilan Rumah Sakit sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya, bukan saja untuk menghadapi persaingan dalam dunia kesehatan dan perubahan lingkungan yang sangat cepat, namun juga untuk tetap menjaga komitmen dan konsistensi dalam meningkatkan kinerjanya dengan tetap mengutamakan keselamatan para pasien (Susilowati, 2020)

Pelayanan kesehatan merupakan sebuah konsep yang digunakan dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Pelayanan kesehatan merupakan upaya yang diselenggarakan sendiri atau Bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perseorangan, keluarga, kelompok atau masyarakat (Indar, 2022).

Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) adalah tenaga kesehatan (termasuk tenaga kesehatan strategis) dan tenaga pendukung/penunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan dirinya dalam upaya dan manajemen kesehatan (Badan PPSDM Kesehatan, 2017). Sumber daya manusia yang paling banyak berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit. Mengingat perawat adalah sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayanan kesehatan di rumah sakit (Putra, 2023).

Dirumah sakit, selain profesi dokter juga terdapat perawat yang memegang peranan penting dalam hal melayani dan merawat orang yang sakit secara langsung (Tawale, 2011). Perawat Adalah tenaga kesehatan yang berkewajiban untuk memberikan pelayanan secara profesional berupa pelayanan psikologis, biologis dan spiritual terhadap seseorang. Pelayanan yang diberikan oleh perawat dilakukan terhadap seseorang yang memiliki keterbatasan fisik dan mental, keterbatasan pengetahuan serta keterbatasan pemahaman seorang individu, dalam hal ini disebut pasien. Keterbatasan ini juga berupa keterbatasan pemahaman pasien mengenai kemampuan dirinya untuk melakukan kegiatan dengan mandiri. Pelayanan tersebut adalah usaha dalam meningkatkan kesehatan seseorang dengan menekankan pada pelayanan terhadap individu untuk mencapai kemampuan hidup produktif dan sehat (Rahmanita, 2021).

Perawat berperan penting dalam memberikan layanan yang aman dan berkualitas tinggi (Lindstrom, 2023). Di seluruh dunia, diakui bahwa perawat mempunyai peran penting dalam hal ini memberikan pendidikan kesehatan di lingkungan akut dan komunitas untuk meningkatkan hasil kesehatan yang positif dan efektivitas pemberian layanan kesehatan secara keseluruhan (Pueyo, 2022). Menurut (Nikpeyma, 2014) Penilaian kinerja adalah proses yang diperlukan dalam organisasi layanan kesehatan untuk memastikan bahwa kualitas layanan terpenuhi. Perawat merupakan mayoritas tenaga kerja layanan kesehatan dan lebih sering menangani pasien dibandingkan disiplin ilmu apa pun. Merekalah yang paling sering dan langsung melakukan kontak dengan klien (Bereka, 2020).

Kinerja perawat yang rendah dalam suatu organisasi dapat menyebabkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Atmaji, 2016). Kinerja perawat dapat dirasakan oleh para pasien, apabila kinerja perawat buruk maka menyebabkan penurunan mutu pelayanan. Pekerja perawat di rumah sakit yang mempunyai fungsi besar untuk upaya pemberian

layanan kesehatan kepada masyarakat. Karena itu, rumah sakit yang mempekerjakan perawat selalu menjalankan beraneka ragam upaya yang bermaksud untuk mengoptimalkan kinerja perawat. Keperawatan adalah elemen utuh dari proses penyediaan layanan kesehatan yang menjadi unsur penting dalam memastikan kualitas layanan kesehatan. Oleh karena itu, perlu dicermati performa perawat untuk melakukan tanggung jawab dan kewajibannya dalam menyediakan layanan kesehatan untuk pasien (Darma, 2021).

Kompetensi dari perawat profesional baru yang berkualifikasi secara global dan di Afrika bagian selatan wilayah masih belum memadai; ini termasuk kurangnya pemahaman dan kurang terlaksananya asuhan keperawatan dasar, sebagaimana digariskan oleh ruang lingkup praktik untuk perawat ini

Menurut data dari Kementerian Kesehatan (Kemenkes) Republik Indonesia tahun 2023 menunjukkan bahwa jumlah Sumber Daya Kesehatan (SDKM) di Rumah sakit di Indonesia sebanyak 817.145, dimana tenaga kesehatan terbanyak yaitu tenaga perawat sebanyak 533.796 perawat (65,3%).

UPT. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tenriawaru Kabupaten Bone merupakan salah satu Rumah Sakit yang dalam naungan Pemerintah daerah. RSUD Tenriawaru Kabupaten bone merupakan Rumah Sakit yang berstatus Tipe C. Pihak Rumah Sakit berharap kedepannya, UPT.RSUD Tenriawaru Kab. Bone bisa bergerak kearah yang lebih baik sehingga bisa naik tingkat. Sistem Rujukan ke Rumah Sakit atau Fasilitas Kesehatan Rujukan Tingkat Lanjut (FKRTL) saat ini berbasis Online. Sementara pihak pemerintah Kabupaten Bone terus mengusahakan RSUD tenriawaru Kab. Bone agar menambah jumlah tenaga dokter spesialis.

Menurut data Sumber Daya Manusia yang diperoleh di profil RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2022 menunjukkan bahwa SDM Terbanyak yaitu Tenaga Perawat. Berdasarkan data dari Instalasi rekam medik RSUD Tenriawaru Jumlah pasien rawat inap pada tahun 2021 sebanyak 12.730 Pasien, 2022 sebanyak 18.374 Pasien, dan 2023 sebanyak 21.210 Pasien. Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah pasien pada tahun 2022 mengalami peningkatan yang sangat pesat sehingga diharapkan pelayanan yang diperoleh juga semakin bagus, tetapi hasil survey kepuasan masyarakat pada tahun 2022 mendapatkan nilai rata-rata 84,32 (Baik) dan pada tahun 2023 yaitu 83,393 (Baik), Meskipun masih dalam kateori baik tetapi hasilnya mengalami penurunan.

Hasil pengamatan terkait kelengkapan data asuhan keperawatan di RSUD Tenriawaru yang dilakukan pada 7 November 2023 menunjukkan data masih kurang atau belum memenuhi standar yang telah di tetapkan oleh Dirjen Pelayanan Medik yaitu 80%. Bahkan informasi yang diperoleh terdapat data asuhan keperawatan yang tidak di isi sama sekali oleh perawat.

Serta peninjauan studi yang telah dilakukan penulis di salah satu ruang rawat inap di RSUD Tenriawaru mendapatkan masalah pelayanan yang lambat dalam mengganti cairan infus pasien sehingga dinilai tidak disiplin dan kurang bertanggung jawab dalam tugasnya.

Hasil penelitian oleh (Oktarina, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Ganesha. (Rima, 2023) ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat pada RSIA Tiara Fatrin Palembang.

Hasil penelitian (Zahwa, 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh loyalitas terhadap kinerja dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Marinir Cilandak. Sedangkan imbalan dalam penelitian (Gunadi, 2022) menunjukkan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel Imbalan yang bernilai positif sebesar 0,533 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti dengan semakin baiknya pemberian imbalan, akan diikuti dengan meningkatnya kinerja perawat

Banyaknya permasalahan tersebut sehingga peneliti tertarik melihat Apakah ada pengaruh Kompetensi, Motivasi, Loyalitas, Disiplin kerja, dan Imbalan Perawat terhadap kinerja di RSUD Tenriawaru Bone.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian Latar Belakang diatas Maka Rumusan Masalah dalam Penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Kompetensi Perawat terhadap Kinerja di RSUD Tenriawaru Bone
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Perawat terhadap Kinerja di RSUD Tenriawaru Bone
3. Bagaimana Pengaruh Loyalitas Perawat terhadap Kinerja di RSUD Tenriawaru Bone
4. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Perawat terhadap Kinerja di RSUD Tenriawaru Bone
5. Bagaimana Pengaruh Imbalan Perawat terhadap Kinerja di RSUD Tenriawaru Bone
6. Variabel apa yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja perawat di RSUD Tenriawaru Bone

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari Penelitian ini dibedakan menjadi dua Tujuan yaitu:

1. Tujuan Umum
Mengetahui Pengaruh sumber daya perawat terhadap kinerja di RSUD Tenriawaru Bone
2. Tujuan Khusus
Tujuan Khusus dari Penelitian yang dilakukan Adalah untuk :
 - a. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi perawat terhadap kinerja di RSUD Tenriawaru Bone
 - b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi perawat terhadap kinerja di RSUD Tenriawaru Bone

- c. Untuk menganalisis pengaruh loyalitas perawat terhadap kinerja di RSUD Tenriawaru Bone
- d. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja perawat terhadap kinerja di RSUD Tenriawaru Bone
- e. Untuk Menganalisis pengaruh imbalan perawat terhadap kinerja di RSUD menriawaru Bone
- f. Untuk menganalisis variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Tenriawaru Bone.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Ilmiah

Diharapkan Penelitian ini dapat menjadi tambahan ilmu terhadap Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan teknologi, khususnya di bidang kesehatan masyarakat.

2. Manfaat Institusi

Sebagai sarana dan salah satu referensi untuk studi lebih lanjut bagi para peneliti yang tertarik melakukan penelitian mengenai sdm dan kinerja perawat.

3. Manfaat Praktis

Diharapkan peneliti mendapatkan pengalaman dan pengembangan kemampuan di bidang penelitian serta mampu menerapkan ilmu yang diperoleh. penelitian ini Adalah salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi magister.

1.5 Tinjauan Pustaka

A. Tinjauan Umum Sumber Daya Manusia

1. Definisi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia Adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam me-wujudkan eksistensinya.

Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non materiil) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam me-wujudkan eksistensi organisasi (Siagian, 2014).

Sumber daya manusia merupakan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan beberapa aktivitas, policy, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan (Septin, 2019).

2. Aspek Sumber Daya Manusia

Aspek Sumber Daya Manusia (SDM) Meliputi:

1) Kompetensi Perawat

Kompetensi Adalah kemampuan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik di organisasi atau di suatu instansi pemerintah maupun swasta. Kompetensi menjadi faktor yang mendasar, dimana setiap orang harus memiliki kemampuan rata-rata dan hal tersebut nantinya berkaitan dengan karakteristik dalam setiap orang dalam bekerja.

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi kompetensi menurut Sudipta (2015) Antara lain:

a. Pengetahuan

Pengetahuan Adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang pekerja untuk suatu bidang tertentu. Pengetahuan merupakan suatu bidang kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk mengetahui kinerja sumber daya manusia karena kinerja tersebut tidak dapat mengukur pengetahuan serta keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan didalam suatu pekerjaan. Suatu tes pengetahuan dapat mengukur kemampuan seseorang untuk memilih jawaban yang paling benar, namun tidak dapat memilih bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.

b. Keterampilan

Keterampilan Adalah suatu kepenguasaan atau kemampuan teknis operasional dalam bidang tertentu yang bersifat suatu karya. keterampilan biasanya bisa didapatkan dari proses berlatih, belajar, maupun pengalaman yang telah dilakukan.

c. Perilaku

Perilaku seseorang memiliki hubungan yang erat dengan kebiasaan. Jika kebiasaan seseorang mempunyai hubungan yang baik dengan perilaku para pekerja sehingga dapat menguntungkan. Oleh karena itu, jika kebiasaan pekerjanya baik seperti tepat pada waktu, dan juga sikap disiplin, maka perilaku kerjanya dapat dipastikan baik pula.

2) Motivasi

Menurut Siagian (2014) motivasi kerja adalah daya pendorong bagi pekerja agar memberikan kontribusi sebesar mungkin demi menghasilkan keberhasilan organisasi agar dapat mencapai tujuan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan berdasar pada suatu teori yaitu teori motivasi. Menurut Maslow (2010). Kelima kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut :

a. Fisiologikal

Fisiologikal Merupakan suatu kebutuhan dasar yang diperlukan oleh manusia untuk bertahan hidup. kebutuhan ini harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum seseorang ingin memenuhi kebutuhan diatasnya. Kebutuhan seperti pangan yaitu makanan dan minuman, tempat tinggal dan juga udara.

b. Keselamatan

Setelah kebutuhan fisiologikal terpenuhi maka kebutuhan selanjutnya yaitu untuk melindungi dirinya sendiri. Kebutuhan ini termasuk stabilitas, kebebasan dari rasa khawatir dan keamanan pekerjaan seperti asuransi hidup , kesehatan, serta keselamatan.

c. Cinta dan rasa dipunyai

Kebutuhan sosial seperti rasa memiliki dan ingin dimiliki serta kebutuhan agar dapat diterima dalam suatu kelompok sosial. makhluk hidup termasuk manusia juga membutuhkan orang lain untuk dapat berhubungan dan juga berinteraksi. Pada tempat kerja kebutuhan ini dapat terpenuhi dengan kemampuan seseorang untuk dapat berinteraksi dengan baik oleh rekan kerja atau bekerja sama dalam suatu tim maupun kelompok.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Setelah ketiga poin diatas terpenuhi, selanjutnya akan diperlukan kebutuhan akan penghargaan maupun keinginan untuk mendapat berprestasi. Kebutuhan tersebut juga termasuk memiliki keinginan untuk memperoleh reputasi, wibawa,

kemuliaan, status, ketenaran, pengakuan, dominasi, perhatian, kepentingan dan juga penghargaan.

e. Mengenal upaya diri

Kebutuhan mengenal upaya diri merupakan kebutuhan yang paling terakhir yang berada pada posisi hierarki yang paling teratas yang keluar setelah semua kebutuhan sudah dapat dipenuhi semua. Kebutuhan ini juga merupakan kebutuhan untuk terus dapat berkembang dan dapat merealisasikan kapasitas serta potensi diri sepenuhnya.

3) Loyalitas

Loyalitas kerja merupakan salah satu unsur penilaian agar dapat mengidentifikasi kesetiaan pekerja terhadap pekerjaan yang dimilikinya, jabatan dan organisasi yang mana dicerminkan oleh kesediaan pekerja menjaga serta dapat membela organisasi baik di dalam dan juga di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas kerja dapat dilihat dari sikap yang dimiliki oleh pekerja untuk bersedia memberikan segala pikiran, kemampuan, keterampilan serta keahlian yang dimilikinya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atau organisasi, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, disiplin, jujur dalam bekerja, ikut menjaga segala rahasia perusahaan, dan berperilaku setia terhadap perusahaan untuk tidak berpindah ke tempat lain.

Menurut Saydam (2000), Indikator loyalitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Taat dan Patuh

Ketaatan Adalah kesanggupan seorang pekerja agar dapat menaati semua aturan yang sudah ditetapkan dan menaati perintah kerja yang telah diberikan oleh atasan yang memiliki wewenang, dan juga sanggup untuk tidak melakukan pelanggaran peraturan larangan yang telah ditetapkan.

b. Bertanggungjawaban

Bertanggung jawab yaitu dimana seseorang pekerja seharusnya dapat menyelesaikan tugas dan kewenangan yang telah diberikan kepadanya dengan baik serta mampu melakukan pekerjaan secara efektif optimal, efisien, dan juga profesional dan dapat memprioritaskan kepentingan perusahaannya dibanding kepentingan pribadi.

c. Pengabdian

Pengabdian memiliki arti sebagai sikap pekerja agar dapat senantiasa loyal dan dapat memberikan tenaga, waktu, serta pikiran sepenuhnya sama dengan pertanggungjawaban dan hak yang patut dimiliki oleh seseorang pekerja terhadap suatu perusahaannya.

d. Kejujuran

Salah satu sifat yang paling penting yaitu kejujuran. merupakan keselarasan dari yang dikatakan atau perlakuan dengan kenyataan. Kejujuran lebih mengutamakan terhadap perihal yang berhubungan dengan etika dan moral dari seseorang pekerja, bilamana seorang pekerja dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan keadaan dan tanggung jawab yang apa adanya, serta tidak menyalah gunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya oleh atasan, dan secara berkala dapat memberikan pertanggung jawaban serta transparansi dalam laporan hasil pekerjaan yang dilakukan terhadap atasan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

4) Disiplin kerja

Disiplin kerja Merupakan sikap dan perilaku seseorang yang telah menunjukkan Kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, keteraturan serta ketertiban terhadap peraturan perusahaan maupun organisasi dalam norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2009), indikator terhadap disiplin kerja, sebagai berikut:

a. Taat terhadap Waktu

Dapat dilihat dari waktu masuk kerja, Waktu istirahat dan juga waktu pulang yang tepat pada waktunya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Taat terhadap Peraturan Perusahaan

Selalu taat terhadap peraturan dasar perusahaan seperti cara berpakaian dan cara bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan

Dalam hal ini dapat ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lainnya.

d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Pekerja seharusnya taat mengenai aturan tentang apa yang boleh dan yang tidak dapat dilakukan oleh para pekerja dalam suatu perusahaan

3. Definisi Sumber Daya Tenaga Kesehatan

Sumber daya manusia kesehatan adalah berbagai jenis tenaga kesehatan klinik ataupun nonklinik yang melaksanakan upaya medis dan intervensi kesehatan masyarakat. Sumber daya manusia kesehatan Adalah tatanan yang menghimpun berbagai upaya perencanaan, Pendidikan, pelatihan, serta pendayagunaan tenaga kesehatan secara terpadu dan saling mendukung guna mencapai derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya (Darmawansyah,2019).

Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) merupakan salah satu subsistem penting bagi pembangunan kesehatan di Indonesia dan termasuk ke dalam Sistem Kesehatan Nasional (SKN) yang berperan sebagai pelaksana upaya kesehatan, mendukung pencapaian cakupan kesehatan menyeluruh atau Universal Health Coverage (UHC) dan diabadikan dalam Sustainable Development Goals (SDGs). Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan (MSDMK) menjadi kunci guna mengatur kebutuhan dan kinerja dari sumber daya kesehatan yang ada (Febrianti, 2022).

Sumber daya manusia kesehatan adalah tenaga kesehatan (termasuk tenaga kesehatan strategis) dan tenaga pendukung atau penunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan dirinya dalam upaya dan manajemen kesehatan. (Badan PPSDM Kesehatan, 2017)

Menurut (Cushway, 1999) Sumber Daya kesehatan merupakan tatanan yang menghimpun berbagai upaya perencanaan, pendidikan, pelatihan serta terpadu dan saling mendukung guna menjamin tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.

4. Tujuan Sumber Daya Tenaga Kesehatan

Tujuan SDM Kesehatan secara khusus bertujuan untuk menghasilkan SDM kesehatan yang memiliki kompetensi sebagai berikut :

- 1) Mampu mengembangkan dan memutakhirkan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang promosi kesehatan dengan cara menguasai dan memahami pendekatan, metode dan kaidah ilmiahnya disertai dengan keterampilan penerapannya didalam pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia kesehatan.
- 2) Mampu mengidentifikasi dan merumuskan pemecahan masalah pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) kesehatan melalui kegiatan penelitian.
- 3) Mengembangkan atau meningkatkan kinerja profesionalnya yang ditunjukkan dengan ketajaman analisis permasalahan kesehatan, merumuskan dan melakukan advokasi program dan kebijakan kesehatan dalam rangka pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia kesehatan.

5. Jenis-jenis Sumber Daya Manusia Kesehatan

Menurut UU Nomor 17 Tahun 2023 Sumber Daya Manusia Kesehatan meliputi:

a. Tenaga Medis

- 1) Dokter (Dokter, dokter spesialis, dan dokter subspesialis)
- 2) Dokter gigi (Dokter gigi, dokter gigi spesialis, dan dokter gigi subspesialis)

- b. Tenaga Kesehatan
- 1) Tenaga psikologi klinis
 - 2) Tenaga keperawatan (Perawat vokasi, ners, dan ners spesialis)
 - 3) Tenaga kebidanan (bidan vokasi dan bidan profesi)
 - 4) Tenaga kefarmasian (vokasi farmasi, apoteker, dan apoteker spesialis)
 - 5) Tenaga kesehatan masyarakat (tenaga kesehatan masyarakat, Epidemiolog kesehatan, tenaga promosi kesehatan dan ilmu perilaku, pembimbing kesehatan kerja, serta tenaga administratif dan kebijakan kesehatan)
 - 6) Tenaga kesehatan lingkungan (tenaga sanitasi lingkungan dan entomolog kesehatan)
 - 7) Tenaga gizi (nutrisionis dan dietisien)
 - 8) Tenaga keterampilan fisik (fisioterapis, terapis okupasional, terapis wicara, dan akupunktur)
 - 9) Tenaga keteknisan medis (perekam medis dan informasi kesehatan, teknisi kardiovaskuler, teknisi pelayanan darah, optometris, teknisi gigi, penata anestesi, terapis gigi dan mulut, serta audiologis)
 - 10) Tenaga Teknik biomedik (radiografer, elektromedis, tenaga teknologi laboratorium medik, fisikawan medik, dan ortotik prostetik)
 - 11) Tenaga kesehatan tradisional (tenaga kesehatan tradisional ramuan atau jamu, tenaga kesehatan tradisional pengobat tradisional, dan tenaga kesehatan tradisional interkontinenta)
 - 12) Tenaga kesehatan lain yang ditetapkan oleh Menteri
- c. Tenaga Pendukung atau penunjang kesehatan

Tenaga pendukung adalah tenaga yang bekerja pada Fasilitas Pelayanan Kesehatan atau institusi lain di bidang Kesehatan. (Dewan Perwakilan Rakyat RI, 2023)

B. Tinjauan Umum Tentang Kinerja Perawat

1. Definisi Kinerja Perawat

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja Adalah suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya. (Rahayu, 2015)

kinerja adalah setiap organisasi dalam lingkup kecil atau besar mempunyai pemikiran yang positif maupun non positif mempunyai tujuan yang tinggi untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan seseorang dan akan membawahkan sebuah hasil

Kinerja Adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu (Hasudungan, 2017). Perawat adalah seseorang yang berperan dalam merawat atau memelihara, membantu dengan melindungi seseorang karena sakit, luka dan proses penuaan.

Menurut ICN (international Council of Nursing) tahun 1965, perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan yang memenuhi syarat serta berwenang di negeri bersangkutan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kesehatan, pencegahan penyakit dan pelayanan penderita sakit (Miftahul, 2020).

Kinerja perawat bisa dikatakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan adalah aplikasi kemampuan dan pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan (Kurniawan, 2020).

2. Peran dan Fungsi Perawat

Dalam menyelenggarakan Praktik Keperawatan, Perawat bertugas sebagai:

a. Pemberi Asuhan Keperawatan

- 1) Melakukan pengkajian Keperawatan secara holistic
- 2) Menetapkan diagnosis Keperawatan
- 3) Merencanakan tindakan Keperawatan
- 4) Melaksanakan tindakan Keperawatan
- 5) Mengevaluasi hasil tindakan Keperawatan
- 6) Melakukan rujukan
- 7) Memberikan tindakan pada keadaan gawat darurat sesuai dengan kompetensi
- 8) Memberikan konsultasi Keperawatan dan berkolaborasi dengan dokter
- 9) Melakukan penyuluhan kesehatan dan konseling
- 10) Melakukan penatalaksanaan pemberian obat kepada Klien sesuai dengan resep tenaga medis atau obat bebas dan obat bebas terbatas.

b. Penyuluh dan Konselor bagi Klien

- 1) Melakukan pengkajian Keperawatan secara holistik di tingkat individu dan keluarga serta di tingkat kelompok masyarakat
- 2) Melakukan pemberdayaan masyarakat

- 3) Melaksanakan advokasi dalam perawatan kesehatan Masyarakat
 - 4) Menjalin kemitraan dalam perawatan kesehatan masyarakat
 - 5) Melakukan penyuluhan kesehatan dan konseling.
- c. Pengelola Pelayanan Keperawatan
 - 1) Melakukan pengkajian dan menetapkan permasalahan
 - 2) Merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi Pelayanan Keperawatan
 - 3) Mengelola kasus.
 - d. Peneliti Keperawatan
 - 1) Melakukan penelitian sesuai dengan standar dan etika
 - 2) Menggunakan sumber daya pada Fasilitas Pelayanan Kesehatan atas izin pimpinan
 - 3) Menggunakan pasien sebagai subjek penelitian sesuai dengan etika profesi dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - e. Pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang
 - 1) Pelimpahan wewenang untuk melakukan tindakan medis dari dokter dan evaluasi pelaksanaannya; atau
 - 2) Dalam rangka pelaksanaan program pemerintah.
 - 3) Pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu.

C. Tinjauan Umum Tentang Asuhan Keperawatan

Asuhan keperawatan merupakan proses atau rangkaian kegiatan pada praktik keperawatan yang diberikan secara langsung kepada klien /pasien di berbagai tatanan pelayanan kesehatan. Proses keperawatan adalah suatu metode ilmiah yang sistematis dan terorganisir dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien yang berfokus pada respon individu terhadap gangguan kesehatan yang dialami. Proses keperawatan adalah aktivitas yang mempunyai maksud yaitu praktik keperawatan yang dilakukan dengan cara yang sistematis. Selama melaksanakan proses keperawatan, Perawat menggunakan dasar pengetahuan yang komprehensif untuk mengkaji status kesehatan klien, membuat penilaian yang bijaksana dan mendiagnosa, mengidentifikasi hasil akhir kesehatan klien dan merencanakan, menerapkan dan mengevaluasi tindakan keperawatan yang tepat guna mencapai hasil akhir tersebut (Muhaini Atmayana Purba, 2019).

Standar diartikan sebagai ukuran atau patokan yang disepakati, sedangkan kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas dengan standar kinerja (performance) yang ditetapkan. Standar kompetensi perawat merefleksikan kompetensi yang harus dimiliki oleh Perawat untuk memberikan asuhan keperawatan profesional. Standar Kompetensi

Perawat Indonesia setara dengan standar internasional. Dengan demikian Perawat Indonesia mendapatkan pengakuan yang sama dengan Perawat dari Negara lain (PPNI, AIPNI, 2023).

Proses keperawatan mempunyai 5 komponen menurut Ali (2009) sebagai berikut:

1. Pengkajian

Pengkajian adalah tahap awal dari proses keperawatan dan merupakan proses yang sistematis dalam pengumpulan data dari berbagai sumber data untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi status kesehatan pasien

2. Diagnosa

Diagnosa keperawatan adalah suatu kesimpulan yang dihasilkan dari analisa data keperawatan adalah penilaian klinik tentang respon individu keluarga, atau komunitas terhadap masalah kesehatan atau proses kehidupan yang aktual atau potensia. Diagnosa keperawatan memberikan dasar untuk pemilihan intervensi keperawatan untuk mencapai hasil yang merupakan tanggung jawab perawat

3. Perencanaan

Perencanaan keperawatan adalah suatu proses di dalam pemecahan masalah yang merupakan keputusan awal tentang sesuatu apa yang akan dilakukan, bagaimana dilakukan, kapan dilakukan, siapa yang melakukan dari semua tindakan keperawatan

4. Implementasi

implementasi keperawatan Implementasi keperawatan adalah pelaksanaan rencana keperawatan oleh perawat dan pasien. Implementasi keperawatan adalah pengelolaan dan perwujudan dari rencana keperawatan yang telah disusun pada tahap perencanaan

5. Evaluasi

Evaluasi keperawatan adalah kegiatan yang terus menerus dilakukan untuk menentukan apakah rencana keperawatan efektif dan bagaimana rencana keperawatan dilanjutkan, merevisi rencana atau menghentikan rencana keperawatan

D. Tinjauan Umum tentang Variabel yang diteliti

1. Kompetensi

Kompetensi Merupakan kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan. kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi

kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan (Rosmaini, 2019).

Menurut Wibowo memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari:

- 1) Ask Achievement merupakan kompetensi yang berkaitan dengan task achievement yang berorientasi pada pengolahan kerja inisiatif, inovasi dan keahlian teknis
- 2) Relationship merupakan kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi Kerjasama orientasi pelayanan dan kepedulian agar terciptanya integrasi pelayanan kesehatan, baik dari para tenaga medis maupun pasien itu sendiri.
- 3) Personal attribute merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir merasa belajar dan berkembang integritas dan kejujuran pengembangan diri ketegasan kualitas keputusan berfikir analitik dan konseptual.
- 4) Managerial merupakan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan pengawasan dan pengembangan diri.
- 5) Leadership merupakan kompetensi yang berkaitan dengan kepemimpinan dan mentalitas dipimpin dan memimpin berpegang pada visi misi organisasi kompetensi ini membutuhkan orang-orang yang visioner, berpikir strategis serta membangun komitmen organisasi.

Hasil penelitian (Apridani, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Terakreditasi di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya ($p\text{-value } 0.001 < 0.05$). Implikasi dari kompetensi berdampak pada kinerja pegawai yang ditugaskan pada Puskesmas Terakreditasi di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas kompetensi sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Berdasarkan penelitian (Indriani, 2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat pelaksanaan asuhan rawat inap. Semakin baik perawat bagian asuhan rawat inap dalam meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilannya dapat meningkatkan kinerjanya sebagai perawat. Pengetahuan para perawat dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan pengetahuan keperawatannya, pengetahuannya terhadap standar operasionalisasi prosedur yang telah ditentukan instansi dan memahami Job description dengan baik. Sikap positif

perawat dapat ditunjukkan dengan mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pasien dan menunjukkan sifat harmonis dengan bagian lain dalam pekerjaan. Keterampilan yang baik perawat dapat ditunjukkan dengan mampu mengoperasikan setiap peralatan rumah sakit dengan baik

2. Motivasi

Motivasi Merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor- faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target atau tujuan perusahaan tercapai (Saleh, 2018).

Menurut Lidia Lusri (2017) indikator motivasi kerja terdiri atas:

1) Arah Perilaku

Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dan diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada peraturan.

2) Tingkat usaha

Tingkat usaha adalah indikasi seberapa keras seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.

3) Tingkat kegigihan

Tingkat kegigihan adalah indikator seberapa keras perawat akan terus berusaha untuk menjalani profesinya sebaik mungkin, meskipun tidak ada budaya kerja dan suasana yang mendukung untuk melakukan hal tersebut.

Hasil analisis yang dilakukan (Apridani, 2021) didapatkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Terakreditasi di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai puskesmas, dengan adanya adanya insentif yang diperoleh sesuai dengan yang dikerjakan, merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, selalu berinisiatif menjalankan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan, perlakuan yang sama oleh atasan terhadap semua pegawai, merasa nyaman dengan kondisi lingkungan bekerja serta adanya pujian apabila menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah

3. Loyalitas

Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki,

melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja (Mamesah, 2016).

Penelitian (Zahwa, 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh loyalitas terhadap kinerja dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Marinir Cilandak. dimana ketika seorang perawat yang memiliki loyalitas yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik untuk mengembangkan kualitas pelayanan dirumah sakit, kemajuan rumah sakit dan tercapainya segala tujuan rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang baik

4. Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang karyawan untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari. masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat waktu, baik apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatkan tepat waktu. demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsukuen, maka predikat disiplin kerja tersebut telah masuk kedalam jiwa seseorang (salman, 2021)

Hasil Penelitian (Sibarani, 2018) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru, maka keputusan hipotesis penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin rumah sakit melaksanakan disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Sejalan dengan penelitian (Sadat, 2020) Menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya-Binjai Sutrisno . Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan meperlambat pencapaian perusahaan

5. Imbalan

Menurut Hasibuan imbalan adalah semua pendapatan berupa uang yang diterima secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menciptakan sistem penghargaan yang efektif adalah bagian penting. Manajemen sumber daya manusia, menarik dan jaga agar bakat tetap bekerja. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh kepada hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah enggan mempertimbangkan sumber kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi.

Menurut Marwansyah (2010) kompensasi merupakan imbalan secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk manfaat tambahan (benefit) dan bentuk pemberian layanan

tambahan serta insentif yang ditujukan untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi

Hasil penelitian (Zakib, 2020) menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja honorer di rumah sakit umum daerah Majene sebagian besar menyetujui dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada perawat untuk peningkatan kinerja perawat honorer. Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hulwani, 2021) mendapatkan Hasil uji chi-square diperoleh nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja perawat unit pelayanan khusus di RSU Daerah Kota Langsa tahun 2017, responden yang mendapatkan kompensasi yang baik, sebagian besar memiliki kinerja yang baik. Sedangkan perawat yang mendapatkan kompensasi kurang, sebagian besar memiliki kinerja yang kurang.

E. Tinjauan Umum Tentang Rumah Sakit

1. Definisi Rumah Sakit

Menurut UU No.17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan Rumah sakit adalah Fasilitas Pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan perseorangan secara paripurna melalui Pelayanan Kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/ atau paliatif dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan Gawat Darura (Dewan Perwakilan Rakyat RI, 2023).

Salah satu prinsip dari setiap organisasi ialah unsur "authority". Jika dilihat dari sudut manajemen, maka dalam setiap organisasi termasuk organisasi rumah sakit harus ada pucuk pimpinan yang memikul tanggungjawab dan wewenang tertinggi (Tarigan, 2021)

Rumah Sakit adalah salah satu bagian sistem pelayanan kesehatan yang secara garis besar memberikan pelayanan untuk masyarakat. Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pelayanan kesehatan di rumah sakit Merupakan salah satu faktor penentu citra dan mutu rumah sakit (Rohayani, 2020).

Setiap rumah sakit mempunyai kewajiban memberi pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, antidiskriminasi, dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit. Setiap rumah sakit mempunyai kewajiban untuk memberikan informasi yang benar tentang pelayanan rumah sakit kepada masyarakat, memberi pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, antidiskriminasi, dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan Rumah Sakit.

Rumah sakit Merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap, dan rawat darurat. Rumah sakit umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang penyakit. Hakikat dasar rumah sakit adalah pemenuhan kebutuhan dan tuntutan pasien yang mengharapkan penyelesaian masalah kesehatannya pada rumah sakit. Pasien memandang bahwa hanya rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan medis sebagai upaya penyembuhan dan pemulihan atas rasa sakit yang dideritanya. Pasien mengharapkan pelayanan yang siap, cepat, tanggap, dan nyaman terhadap keluhan penyakit pasien (Rohayani, 2020).

Rumah sakit merupakan salah satu institusi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan yang dengan perkembangannya telah mengalami perubahan. Pada awal perkembangannya, rumah sakit adalah badan atau lembaga yang berfungsi sosial, tetapi saat ini dengan adanya rumah sakit swasta sehingga hal ini akan menjadikan rumah sakit saat ini lebih mengacu sebagai suatu industri yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan dengan melakukan pengelolaan yang berdasar pada manajemen sebagaimana halnya badan usaha. Seiring dengan perkembangan rumah sakit tersebut, hingga saat ini terjadilah persaingan antara sesama rumah sakit baik rumah sakit milik pemerintah maupun rumah sakit milik swasta, semua berlomba-lomba untuk menarik konsumen atau pasien agar calon pasien menggunakan jasa yang disediakan pihak rumah sakit (Badar, 2022).

2. Fungsi Rumah Sakit

Rumah Sakit mempunyai Misi memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Adapun tugas rumah sakit umum adalah melaksanakan upaya pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan peningkatan dan pencegahan serta pelaksanaan upaya rujukan. Untuk menyelenggarakan fungsinya, maka rumah sakit menyelenggarakan kegiatan

- 1) Pelayanan medis.
- 2) Pelayanan dan asuhan keperawatan.
- 3) Pelayanan penunjang medis dan nonmedis.
- 4) Pelayanan kesehatan kemasyarakatan dan rujukan.
- 5) Pendidikan, penelitian dan pengembangan.
- 6) Administrasi umum dan keuangan.

Fungsi lain dari rumah sakit yaitu:

- 1) Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
- 2) Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan mmaki edis.
- 3) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
- 4) Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta pengaplikasian teknologi teknologi dalam bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

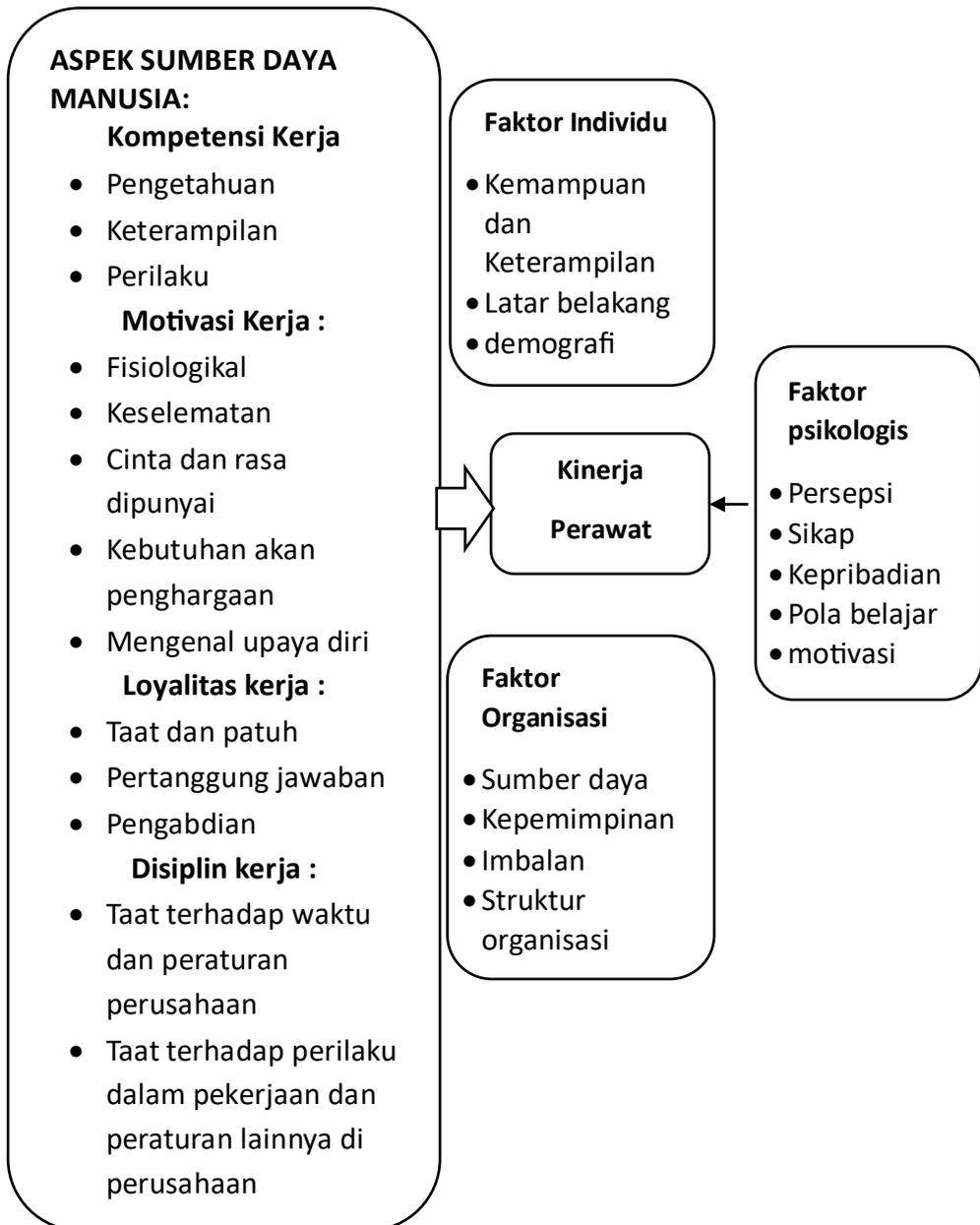
3. Kewajiban Rumah Sakit

Kewajiban yang harus dimiliki oleh setiap rumah sakit yaitu sebagai berikut:

- a. Memberikan informasi yang benar tentang pelayanan rumah sakit kepada masyarakat.
- b. Memberikan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, anti diskriminasi dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
- c. Memberikan pelayanan gawat darurat kepada pasien sesuai dengan kemampuan pelayanannya.
- d. Berperan aktif dalam memberikan pelayanan kesehatan pada bencana, sesuai dengan kemampuan pelayanannya.
- e. Menyediakan sarana dan pelayanan bagi masyarakat yang tidak mampu atau miskin.
- f. Melaksanakan fungsi sosial antara lain dengan memberikan fasilitas pelayanan pasien tidak mampu atau miskin, pelayanan gawat darurat tanpa uang muka, ambulan gratis, pelayanan korban bencana dan kejadian luar biasa atau bakti sosial bagi misi kemanusiaan.
- g. Membuat, melaksanakan, dan menjaga standar mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit sebagai acuan dalam melayani pasien.
- h. Menyelenggarakan rekam medis.
- i. Menyediakan sarana dan prasarana umum yang layak antara lain sarana ibadah, ruang tunggu, sarana untuk orang cacat, wanita menyusui, anak-anak, dan lanjut usia
- j. Melaksanakan sistem rujukan.
- k. Menolak keinginan pasien yang bertentangan dengan standar profesi dan etika serta peraturan perundang-undangan.

- l. Memberikan informasi yang benar, jelas dan jujur mengenai hak dan kewajiban pasien.
- m. Menghormati dan melindungi hak-hak pasien.
- n. Melaksanakan etika rumah sakit.
- o. Memiliki sistem pencegahan kecelakaan dan penanggulangan bencana
- p. Melaksanakan program pemerintahan di bidang kesehatan baik secara regional maupun nasional.
- q. Membuat daftar tenaga medis yang melakukan praktik kedokteran atau kedokteran gigi dan tenaga kesehatan lainnya.
- r. Menyusun dan melaksanakan peraturan internal rumah sakit.
- s. Melindungi dan memberikan bantuan hukum bagi semua petugas rumah sakit dalam melaksanakan tugas.
- t. Memberlakukan seluruh lingkungan rumah sakit sebagai kawasan tanpa rokok.

F. Kerangka teori

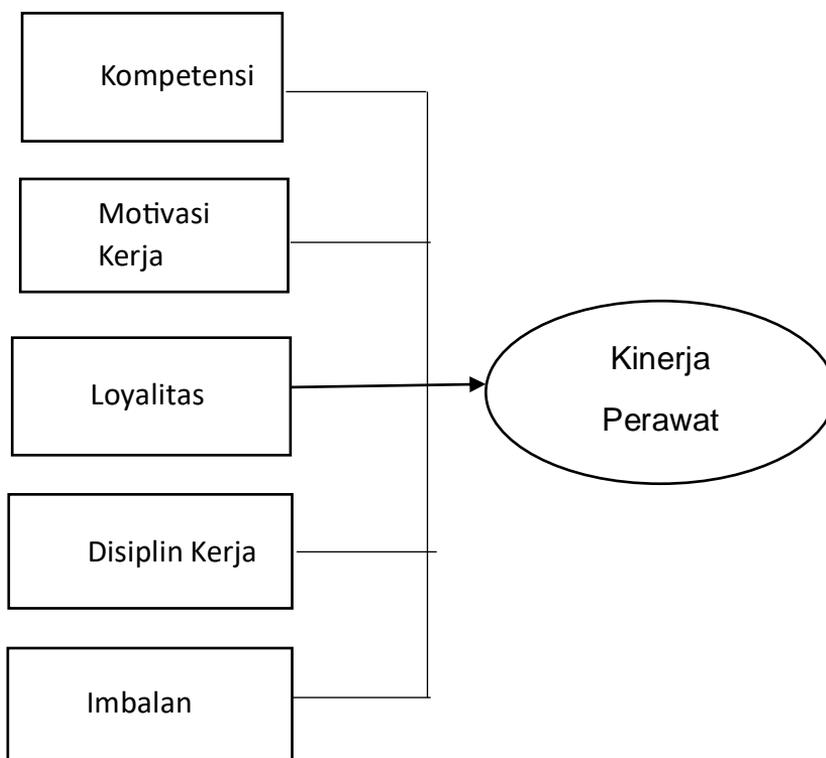


Gambar 2. 1
Kerangka Teori

Sumber: Modifikasi Teori Nawawi (2001) Tentang Aspek Sumber Daya Manusia dan Teori Gibson, Ivancevich, & Donnely (1997) Tentang 3 Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja

G. Kerangka Konsep

Kerangka konsep pada umumnya digambarkan dalam bentuk skema. Kerangka konsep dibuat dalam hubungan antara variabel-variabel penelitian, yaitu variabel dependen meliputi kompetensi, motivasi, loyalitas, dan disiplin kerja yang diambil dari aspek sumber daya perawat, dan variabel imbalan diambil dari faktor organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja perawat, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja perawat. Secara lengkap kerangka konsep dalam penelitian ini digambarkan dalam skema berikut.



Keterangan:

□ Variabel Independen

○ : Variabel Dependen

Gambar 2. 2
Kerangka Konsep

H. Hipotesis

1. Hipotesis Nol (H_0)
 - a. Tidak Ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Tenriawaru Bone
 - b. Tidak Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Tenriawaru Bone
 - c. Tidak Ada Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Tenriawaru Bone
 - d. Tidak Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Tenriawaru Bone
 - e. Tidak Ada Pengaruh Imbalan Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Tenriawaru Bone

2. Hipotesis Alternatif (H_a)
 - a. Ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Tenriawaru Bone
 - b. Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Tenriawaru Bone
 - c. Ada Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Tenriawaru Bone
 - d. Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Tenriawaru Bone
 - e. Ada Pengaruh Imbalan Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Tenriawaru Bone

I. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

1. Kinerja Perawat

Kinerja perawat adalah proses keperawatan dengan melakukan asuhan keperawatan yaitu pengkajian, diagnosis, perencanaan, implementasi dan evaluasi keperawatan terhadap pasien yang berada di rawat inap.

Kriteria Objektif :

Baik: Jika kelengkapan data asuhan keperawatan $\geq 80\%$
 Kurang baik: Jika kelengkapan data asuhan keperawatan $< 80\%$

2. Kompetensi
 - a. Definisi Operasional

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh perawat yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Indikator kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan perilaku

 - b. Skoring
 - 1) Jumlah pertanyaan 10 nomor

- 2) Kriteria penilaian
 - Jawaban benar = 1
 - Jawaban salah = 0
- 3) Skor tertinggi = Jumlah pertanyaan x skor tertinggi
 - = 10×1
 - = 10 (100%)
- 4) Skor terendah = jumlah pertanyaan x skor terendah
 - = 10×0
 - = 0 (0%)
- 5) Range (R) = skor tertinggi – skor terendah
 - = $100\% - 0\%$
 - = 100%
- 6) Kategori (K) = 2
- 7) Interval = R / K
 - = $100\% / 2$
 - = 50%
- 8) Skor Standar = skor tertinggi – Interval
 - = $100\% - 50\%$
 - = 50%

c. Kriteria Objektif

Tinggi : Jika total skor jawaban responden $\geq 50\%$

Rendah: Jika total skor jawaban responden $< 50\%$

3. Motivasi

a. Definisi Operasional

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang baik itu secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Indikator Motivasi yaitu Arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan.

b. Skoring

- 1) Jumlah pertanyaan 6 nomor
- 2) Kriteria penilaian menggunakan skala Likert, Yaitu :
 - Sangat setuju = 4
 - Setuju = 3
 - Tidak setuju = 2
 - Sangat tidak setuju = 1
- 3) Skor tertinggi = Jumlah pertanyaan x skor tertinggi
 - = 6×4
 - = 24 (100%)
- 4) Skor terendah = Jumlah pertanyaan x skor terendah
 - = 6×1
 - = 6 (25%)
- 5) Range (R) = Skor tertinggi – skor terendah
 - = $100\% - 25\%$
 - = 75%

- 6) Kategori (K) = 2
- 7) Interval = R/K
= $75\% / 2$
= 37,5 %
- 8) Skor Standar = Skor tertinggi – Interval
= $100\% - 37,5\%$
= 62,5%

c. Kriteria Objektif

Tinggi : Jika total skor jawaban responden $\geq 62,5\%$

Rendah: Jika total skor jawaban responden $< 62,5\%$

4. Loyalitas

a. Definisi Operasional

Loyalitas adalah kepatuhan atau kecintaan perawat terhadap pimpinan atau rumah sakit yang dilihat dari tanggung jawab serta kejujuran selama bekerja. Indikator loyalitas perawat yaitu ketaatan dan kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran..

b. Skoring

1) Jumlah pertanyaan 7 nomor

2) Kriteria penilaian menggunakan skala Likert, Yaitu :

Sangat setuju = 4

Setuju = 3

Tidak setuju = 2

Sangat tidak setuju = 1

3) Skor tertinggi = Jumlah pertanyaan x skor tertinggi

$$= 7 \times 4$$

$$= 28 (100\%)$$

4) Skor terendah = Jumlah pertanyaan x skor terendah

$$= 7 \times 1$$

$$= 7 (25\%)$$

5) Range (R) = Skor tertinggi – skor terendah

$$= 100\% - 25\%$$

$$= 75\%$$

6) Kategori (K) = 2

7) Interval = R/K

$$= 75\% / 2$$

$$= 37,5 \%$$

8) Skor Standar = Skor tertinggi – Interval

$$= 100\% - 37,5\%$$

$$= 62,5\%$$

c. Kriteria Objektif

Tinggi : Jika total skor jawaban responden $\geq 62,5\%$

Rendah: Jika total skor jawaban responden $< 62,5\%$

5. Disiplin Kerja

a. Definisi Operasional

Disiplin kerja Adalah suatu sikap yang dilakukan yang sesuai dengan peraturan rumah sakit. Indikator kedisiplinan menurut (Hulwani et al., 2021) yaitu kehadiran waktu jam dinas, kepatuhan terhadap peraturan, ketaatan pada Standar kerja dan bekerja Etis.

b. Skoring

- 1) Jumlah pertanyaan 6 nomor
- 2) Kriteria penilaian menggunakan skala Likert, Yaitu :

Sangat setuju	= 4
Setuju	= 3
Tidak setuju	= 2
Sangat tidak setuju	= 1
- 3) Skor tertinggi = Jumlah pertanyaan x Skor tertinggi
 = 6×4
 = 24 (100%)
- 4) Skor terendah = Jumlah pertanyaan x skor terendah
 = 6×1
 = 6 (25%)
- 5) Range (R) = skor tertinggi – skor terendah
 = $100\% - 25\%$
 = 75%
- 6) Kategori (K) = 2
- 7) Interval = R/K
 = $75\% / 2$
 = 37,5%
- 8) Skor Standar = skor tertinggi – Interval
 = $100\% - 37,5\%$
 = 62,5%

c. Kriteria Objektif

Tinggi : Jika total skor jawaban responden $\geq 62,5\%$

Rendah: Jika total skor jawaban responden $< 62,5\%$

6. Imbalan

a. Definisi Operasional

Imbalan adalah hasil yang diperoleh pekerja sebagai balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan. Indikator imbalan merupakan imbalan secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk manfaat tambahan (benefit) dan bentuk pemberian layanan tambahan serta insentif yang ditujukan untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

b. Skoring

- 1) Jumlah pertanyaan 10 nomor
- 2) Kriteria penilaian menggunakan skala Likert, Yaitu :

- Sangat setuju = 4
 Setuju = 3
 Tidak setuju = 2
 Sangat tidak setuju = 1
- 3) Skor tertinggi = Jumlah pertanyaan x skor tertinggi
 = 10×4
 = 40 (100%)
- 4) Skor terendah = Jumlah pertanyaan x skor terendah
 = 10×1
 = 10 (25%)
- 5) Range (R) = skor tertinggi – skor terendah
 = $100\% - 25\%$
 = 75%
- 6) Kategori (K) = 2
- 7) Interval = R / K
 = $75\% / 2$
 = 37,5%
- 8) Skor Standar = skor tertinggi – interval
 = $100\% - 37,5\%$
 = 62,5%
- c. Kriteria Objektif
 Tinggi : Jika total skor jawaban responden $\geq 62,5\%$
 Rendah: Jika total skor jawaban responden $< 62,5\%$

J. Tabel Sintesa

Tabel 2. 1
Sintesa Penelitian

No	Peneliti / Tahun	Desain Penelitian	Sampel	Temuan
1	(Indriani, 2018)	Teknik regresi berganda	Karyawan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan rawat inap	Kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelaksanaan asuhan rawat inap di Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut.
2	(Astuti, R., & Lesmana, 2019)	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, studi dokumentasi dan daftar pertanyaan (questioner)	32 perawat.	Ada pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan dimana rhitung sebesar 0,349
3	(Tewal et al., 2017)	Data yang digunakan dalam penelitian ini melalui wawancara dan kuesioner	paramedis perawat (perawat dan bidan) di Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis, berjumlah 73 orang	Hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja perawat. Selanjutnya, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan berpengaruh perawat kinerja yang signifikan.
4	(Zahwa et al., 2022)	Penelitian kuantitatif dengan desain survey deskriptif menggunakan pendekatan cross	67 orang	Ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja perawat dalam Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Marinir Cilandak. Kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam Asuhan

		Sectional		Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Marinir Cilandak.
5	(Arifah et al., 2020)	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif pada RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan	72 Perawat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat dan motivasi perawat, selanjutnya motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat. Jadi motivasi berperan sebagai mediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat.
6.	(Sibarani, 2018)	Metode kuesioner, wawancara dan observasi	86 orang	Variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru
7	(Susianta, 2021)	menggunakan metode SEM berbasis komponen dengan menggunakan PLSpendekatan cross Sectional,	96 orang	Kompetensi erat hubungannya dengan kinerja perawat dan dapat meningkatkan loyalitas pasien. Kompetensi perawat yang tinggi dapat mempengaruhi kinerjanya sehingga pasien merasa mendapatkan pelayanan yang sesuai dengan harapan pasien tersebut.
8	(Yuniraya & Hendarwan, 2022)	penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah cross-sectional.	103 Responden	Ada pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, loyalitas, dan kepemimpinan terhadap perawat di Rumah Sakit dr Minthohardjo Jakarta Tahun 2020
9	(Dwi et al., 2020)	penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional	51 perawat	Loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di bagian keperawatan RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bunsel sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatnya loyalitas maka kinerja akan mengalami peningkatan

				secara nyata.. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan lebih mudah bekerja sama dengan suatu organisasi, sehingga dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam perusahaan tersebut1
10	(Darma Laksana & Ariani Mayasari, 2021)	riset kuantitatif kausal	104 responden	Kompetensi serta stres kerja memiliki pengaruh penting untuk kinerja perawat pada RSJ Provinsi Bali, Kompetensi memiliki peranan penting serta positif untuk kinerja perawat pada RSJ Provinsi Bali dan Stres kerja memberikan peranan penting serta negatif untuk kinerja perawat pada RSJ Provinsi Bali.
11	(Susilowati et al., 2020)	metode deskriptif kualitatif	153 perawat	kompetensi, komunikasi, budaya organisasi, dan training secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Awal Bros Batam
12	(Nasution et al., 2019)	deskriptif korelasi dengan pendekatan cross sectional	165 perawat	tiga variabel yang mempunyai pengaruh positif signifikan dengan kinerja perawat puskesmas yaitu kompetensi peran membantu, intervensi terapeutik dan peran kerjaterhadap kinerja perawat puskesmas
13	(Arifki Zainaro et al., 2017)	kuantitatif dengan pendekatan cross sectional	60 Orang	Ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat d
14	(Evanda, 2017)	Melalui observasi, wawancara dan kuesioner	131 perawat	motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada dr. Rumah Sakit

				Soebandi, Jember dan motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja perawat di dr. Rumah Sakit Soebandi, Jember
15	(Novitasari, 2019)	penelitian kuantitatif berdasarkan data numeric, yang bersifat deskriptif dengan mengangkat fakta, keadaan, variabel dan fenomena yang terjadi saat ini	102 orang	Motivasi memiliki hubungan dengan kinerja perawat namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan, sedangkan kepuasan kerja memiliki hubungan dan memiliki pengaruh yang signifikan namun hanya 19,6%
16	(Adisthy & Febrianti, n.d.2023)	penelitian yang menggunakan desain crosssectional	86 perawat	Adanya pengaruh motivasi dan imbalan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mitra Medika

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Perancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah observasional analitik dengan rancangan cross sectional study yaitu suatu desain atau rancangan yang mengkaji dinamika korelasi atau asosiasi antara variabel independen dengan variabel dependen pada saat yang bersamaan (point time approach).

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Tenriawaru Bone. Penelitian rencana dilakukan pada bulan Januari 2024

2.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang diteliti. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh perawat yang bekerja di RSUD Tenriawaru Bone. Menurut data sekunder jumlah perawat sebanyak 94 Perawat.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Teknik Pengambilan sampel menggunakan exhaustive sampling yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 94 sampel.

Sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Terdapat dua kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Kriteria inklusi dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Bersedia menjadi sampel penelitian
- 2) Perawat yang bertugas dalam memberikan pelayanan kesehatan di RSUD Tenriawaru Bone

b. Kriteria eksklusi dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Tidak sedang cuti
- 2) Tidak sedang melanjutkan Pendidikan

2.4 Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2017), jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah pengolahan data dalam bentuk angka-angka atau bilangan dengan menggunakan rumus tertentu. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Data Primer

Untuk memudahkan peneliti dalam pengumpulan dan penyusunan hasil penelitian, maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengumpulkan data-data melalui Kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah

data/ Pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Adapun tahap pengumpulan data primer yaitu:

- a. Melakukan kunjungan di Rumah Sakit Umum Daerah Tenriawaru Bone
 - b. Peneliti meminta izin kepada setiap kepala ruangan untuk melakukan penelitian terhadap perawat
 - c. Perawat yang menjadi sampel diminta kesediaannya untuk diwawancarai atau mengisi kuesioner
 - d. Ketika sampel setuju untuk di lakukan wawancara, peneliti membacakan daftar pertanyaan dan langsung dijawab oleh sampel
 - e. Setelah sampel telah menjawab semua pertanyaan peneliti, kuesioner kembali diperiksa kembali.
2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung yaitu profil RSUD Tenriawaru Bone Tahun 2022, Jumlah perawat, jumlah pasien rawat inap, data asuhan keperawatan, dan survei kepuasan masyarakat.

2.5 Variabel Penelitian

1. Variabel Independen

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi pada penelitian ini. Variabel independen pada penelitian ini yaitu *kompetensi, motivasi, loyalitas, disiplin kerja dan imbalan*.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja perawat.

2.6 Pengolahan Data

Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan melalui beberapa langkah, yaitu:

1. Mengumpulkan semua data yang diperoleh dari semua responden melalui kuesioner.
2. Semua data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan program SPSS (Statistical Package For Sosial Sicences) meliputi beberapa tahap:
 - a. Menyunting Data (Editing)

Proses editing dilakukan setelah data dikumpulkan maka dilakukan edit untuk meneliti apakah data yang telah di kumpulkan sudah lengkap terisi atau belum. Selain itu, editing juga dilakukan untuk memeriksa kebenaran data.
 - b. Mengkode Data (Coding)

Data yang telah diperoleh dari responden kemudian dilakukan pengkodean atau pemberian kode dalam bentuk numerik (angka) terhadap data yang terdiri atas beberapa kategori oleh peneliti untuk

memudahkan dalam mengolah data. Pengkodean dilakukan dengan memberikan nomor variabel, nama variabel dan kode.

c. Memasukkan Data (Entry)

Setelah melakukan koding, selanjutnya menginput data pada masing-masing variabel. Dalam tahap ini peneliti akan memasukkan data kedalam komputer dengan menggunakan pengolahan data program aplikasi SPSS. 45

d. Membersihkan Data (Cleaning)

Pada tahap ini, kemudian dilakukan pengecekan kembali terhadap data yang sudah dientry apakah saat memasukkan data terjadi kesalahan atau tidak. Setelah proses penginputan data, maka dilakukan cleaning dengan cara melakukan analisis frekuensi pada semua variabel untuk ada tidaknya missing data. Data yang missing dibersihkan sehingga dapat dilakukan proses analisis.

e. Selanjutnya dilakukan analisis data dan interpretasi data kuantitatif kemudian membandingkannya dengan teori atau penelitian yang ada.

2.7 Analisis data

1. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan terhadap setiap variabel dari hasil penelitian. Pada umumnya dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi dan presentase dari tiap variabel.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariate dilakukan dengan menggunakan Uji Chi Square untuk melihat ada atau tidak pengaruh antara variabel independent dan variabel dependent yang telah diteliti.

3. Analisis Multivariat

Analisis multivariat dilakukan untuk melihat variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat. Analisis ini digunakan uji regresi logistic berganda dengan ketentuan yaitu data kategorik.

2.8 Penyajian Data

Menurut (Sugiyono, 2017), penyajian data adalah rangkaian kegiatan dalam proses penyelesaian hasil penelitian dengan mempergunakan metode analisis sesuai dengan tujuan yang diinginkan, hal ini dilakukan guna mempermudah data-data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini data akan disajikan dalam bentuk narasi dan tabel.