

# JURNAL PROMOTIF PREVENTIF

## Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat di UPTD RSUD Datu Beru Takengon Aceh Tengah

*Factors that influence the performance of nurses at the UPTD of Datu Beru Takengon  
Regional Hospital, Central Aceh*

Jawahir Syahputra, Nuraini, Ismail Efendy, Deli Theo, Ramadhani Syafitri Nasution

Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia

### Article Info

#### Article History

Received: 14 Mei 2024

Revised: 24 Mei 2024

Accepted: 02 Jun 2024

### ABSTRACT / ABSTRAK

Health services are a product, in the form of services to patients, this activity cannot be owned but can be felt by the patient. The indicator to be achieved in this service product is patient satisfaction with health services. To achieve service products that comply with standards, maximum performance is required from service actors, namely nurses. The performance of nurses is the spearhead of the success of health services. If nurses reduce their role, patient satisfaction will not be achieved. The aim of the research was to analyze the factors that influence the performance of nurses at the UPTD of Datu Beru Takengon Regional Hospital, Central Aceh. The research method used was an analytical survey with a cross sectional design. The statistical tests used are the chi square test and logistic regression. The population is all 236 nurses. The sampling technique used accidental sampling which was strengthened by the Slovin formula, obtaining a sample of 148 people. The research results show that the variables are leadership ( $P$ -value 0.001), motivation ( $P$ -value 0.002), discipline ( $P$ -value 0.001) and work environment ( $P$ -value 0.001). The results of the multiple logistic regression test show that the variables of leadership ( $OR=1.718$ ), discipline ( $OR=3.684$ ) and work environment ( $OR=1.104$ ) mean that the variable of discipline has a 3-fold influence on nurse performance. The conclusion was that leadership, motivation, discipline and work environment influence the performance of nurses at the UPTD of Datu Beru Regional Hospital, Takengon, Central Aceh.

**Keywords:** Nurse Performance, Leadership, Motivation, Work environment.

Pelayanan kesehatan merupakan suatu produk, berupa jasa kepada pasien, aktifitas ini tidak bisa dimiliki namun bisa dirasakan oleh pasien. Indikator yang ingin dicapai pada produk jasa ini adalah kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan. Untuk mencapai produk jasa yang sesuai dengan standar maka diperlukan kinerja maksimal dari pelaku jasa yaitu perawat. Kinerja perawat merupakan ujung tombak dari keberhasilan jasa pelayanan kesehatan yang jika perawat mengurangi perannya maka kepuasan pasien tidak akan tercapai. Tujuan penelitian untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di UPTD RSUD Datu Beru Takengon Aceh Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah survey analitik dengan rancangan *cross sectional*. Uji statistik yang digunakan adalah uji *chi square* dan *regresi logistik*. Populasi adalah seluruh perawat sebanyak 236 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* yang diperkuat dengan rumus slovin didapatkan sampel 148 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $P$ -value 0,001), motivasi ( $P$ -value 0,002), Kedisiplinan ( $P$ -value 0,001) dan lingkungan kerja ( $P$ -value 0,001). Hasil uji regresi logistik berganda menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $OR=1.718$ ), kedisiplinan ( $OR=3.684$ ) dan lingkungan kerja ( $OR=1.104$ ) artinya bahwa variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh 3 kali lipat mempengaruhi kinerja perawat. Kesimpulan didapatkan bahwa kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja perawat di UPTD RSUD Datu Beru, Takengon, Aceh Tengah.

**Kata Kunci:** Kinerja Perawat, Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja

### Corresponding Author:

Name : Jawahir Syahputra  
Affiliate : Program Pasca Sarjana, Institut Kesehatan Helvetia  
Address : Jl. Sumarsono, Kota Medan  
Email : syahputrajawahir0605@gmail.com

## PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan merupakan suatu produk, berupa jasa kepada pasien, aktifitas ini tidak bisa dimiliki namun bisa dirasakan oleh pasien. Indikator yang ingin dicapai pada produk jasa ini adalah kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan. Untuk mencapai produk jasa yang sesuai dengan standar maka diperlukan kinerja maksimal dari pelaku jasa yaitu perawat. Berdasarkan Standar pelayanan minimal rumah sakit Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 129/Menkes/SK/II/2008 kepuasan pasien terhadap jasa pelayanan kesehatan sebesar  $\geq 90\%$ . Artinya bahwa peran besar perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai standar pelayanan minimal harus dilaksanakan dengan maksimal. Kinerja perawat merupakan ujung tombak dari keberhasilan jasa pelayanan kesehatan yang jika perawat mengurangi perannya maka kepuasan pasien tidak akan tercapai dan standar pelayanan minimal juga tidak akan terlaksana. (Kemenkes RI, 2008).

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Kinerja perawat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi utama dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan dimotori oleh berbagai faktor sehingga hasil yang diharapkan adalah terselenggaranya standar pelayanan minimal yang telah ditentukan. Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja (Kemenkes RI, 2015; Isnati, 2007).

Berbagai literasi menunjukkan bahwa kepemimpinan pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Selain itu Lingkungan kerja yang mendukung pasti akan memberikan kenyamanan dan keefektifan dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Gonzalez et al., 2020) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aktivistis Pada Lembaga Swadaya Masyarakat di Kota Banda Aceh 64.2%. Artinya kinerja karyawan pada Lembaga Swadaya Masyarakat di Kota Banda Aceh mempunyai hubungan yang erat dengan faktor lingkungan kerja (Raditi, T, 2014). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di UPTD RSUD Datu Beru, Takengon, Aceh Tengah.

## BAHAN DAN METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah survey analitik dengan rancangan *cross sectional study* yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi dan keterpengaruhannya antara variabel independen terhadap variabel dependen pada saat yang bersamaan (Irawan A, 2012) Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat UPTD RSUD Datu Beru, Takengon sebanyak 236 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian dengan menggunakan teknik *Acidental Sampling* yaitu pengambilan sampel secara aksidental (*accidental*) dengan menggunakan rumus slovin sehingga didapat besar sampel 148 orang. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini didapat dari jawaban responden berdasarkan pertanyaan kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari status pasien, buku laporan di UPTD RSUD Datu Beru Takengon, serta referensi perpustakaan yang berhubungan dengan penelitian

serta literatur yang terkait lainnya. Data yang telah berhasil dikumpulkan selanjutnya dilakukan analisis dengan menggunakan uji analisis *Chi-Square* dan *Regresi Logistic*.

## HASIL

Karakteristik responden yang diambil dalam penelitian ini mencakup umur, jenis kelamin dan pekerjaan. Variabel independen mencakup kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja. Analisis *univariat* dilakukan untuk melihat distribusi frekuensi karakteristik responden dan distribusi frekuensi variabel independen (kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja) serta variabel dependen (kinerja perawat).

**Tabel 1.** Distribusi Karakteristik Perawat di UPTD RSUD Datu Beru Takengon Aceh Tengah

Karakteristik		n	%
Umur (tahun)	20-34	31	20,9
	35-44	66	44,6
	45-55	51	34,5
Jenis Kelamin	Laki-laki	63	42,6
	Perempuan	85	57,4
Pendidikan	D-I Keperawatan	34	23,0
	D-III Keperawatan	72	48,6
	D-IV Keperawatan	20	13,5
	S-1 Keperawatan	22	14,8
	S-2 Keperawatan	1	1,2
Jumlah		148	100,0

Sumber: Data Primer, 2024

Responden pada penelitian ini sebagian besar berada pada usia 35-44 tahun yaitu 66 (44,6%) responden, berjenis kelamin Perempuan sebanyak 85 (57,4%) responden, dan berpendidikan D-III Keperawatan yaitu sebanyak 72 (48,6%) responden (tabel 1).

## Analisis Univariat

**Tabel 2.** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan, lingkungan kerja di UPTD RSUD Datu Beru Takengon Aceh Tengah

Karakteristik		n	%
Kepemimpinan	Baik	62	41,9
	Tidak Baik	86	58,1
Motivasi	Baik	63	42,6
	Tidak Baik	85	57,4
Kedisiplinan	Baik	50	33,8
	Tidak Baik	98	66,2
Lingkungan	Tidak sesuai	68	45,9
	Sesuai	80	54,1
Kinerja	Baik	68	45,9
	Tidak Baik	80	54,1
Jumlah		148	100,0

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 2 di atas menunjukkan gambaran responden menjawab dengan jawaban kriteria karakter kepemimpinan tidak baik yaitu sebanyak 86 responden (58.1%), motivasi tidak baik sebanyak 85 responden (57.4%), kedisiplinan tidak baik sebanyak 98 responden (66.2%) lingkungan kerja sesuai yaitu sebanyak 80 responden (54.1%) dan kinerja menunjukkan responden dengan kinerja perawat tidak baik sebanyak 80 responden (54.1%).

### Analisis Bivariat

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat di UPTD RSUD Datu Beru Takengon Aceh Tengah

Variabel	Kinerja Perawat				Jumlah		pValue
	Baik		Tidak Baik		F	%	
	F	%	F	%			
<b>Kepemimpinan</b>							
Baik	53	35,8	9	6,1	62	41,9	0,001
Tidak baik	15	10,1	71	48,0	86	58,1	
<b>Motivasi</b>							
Baik	36	24,3	27	18,2	63	42,6	0,002
Tidak baik	32	21,6	53	35,8	85	57,4	
<b>Kedisiplinan</b>							
Baik	31	20,9	19	12,8	50	33,8	0,001
Tidak baik	37	25,0	61	41,2	98	66,2	
<b>Lingkungan Kerja</b>							
Baik	40	27,0	28	18,9	68	45,9	0,001
Tidak baik	28	18,9	52	35,1	80	54,1	
<b>Total</b>	68	45,9	80	54,0	148	100	

Sumber: Data Primer (diolah), 2024

Pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa dari 148 responden, dengan kepemimpinan baik 62 orang dengan kinerja baik 53 (35,8%) orang dan 9 (6,1%) orang dengan kinerja tidak baik. Dan dari 86 responden dengan kepemimpinan tidak baik di dapatkan 15 (10,1) orang dengan kinerja baik dan 71 (48,0%) orang dengan kinerja tidak baik. Berdasarkan analisis *chi square* didapat nilai *p-value* 0.001 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat di UPTD RSUD Datu Beru Takengon Aceh Tengah.

Pada variabel motivasi di peroleh hasil bahwa dari 148 responden 63 responden dengan motivasi baik terdapat 36 responden (24,3%) memiliki kinerja perawat yang baik dan 27 responden (18,2%) memiliki kinerja perawat tidak baik. Dari 85 responden dengan motivasi tidak baik terdapat 32 responden (21,6%) memiliki kinerja perawat yang baik dan 53 responden (35,8%) memiliki kinerja perawat tidak baik. Berdasarkan analisis *chi square* didapat nilai *p-value* 0.002 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di UPTD RSUD Datu Beru Takengon Aceh Tengah.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa variabel kedisiplinan dari 148 responden, 50 responden dengan kedisiplinan baik terdapat 31 responden (20,9%) memiliki kinerja perawat yang baik dan 19 responden (12,8%) memiliki kinerja perawat tidak baik. Dari 98

responden dengan kedisiplinan tidak baik terdapat 37 responden (25.0%) memiliki kinerja perawat yang baik dan 61 responden (41.2%) memiliki kinerja perawat tidak baik. Berdasarkan analisis *chi square* didapat nilai *p-value* 0.001 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja perawat di UPTD RSUD Datu Beru Takengon Aceh Tengah.

Berdasarkan hasil tabulasi silang variabel lingkungan kerja terhadap kinerja perawat didapatkan hasil jawaban dari 148 responden terdapat 68 responden dengan lingkungan kerja baik terdapat 40 responden (27.0%) memiliki kinerja perawat yang baik dan 28 responden (18.9%) memiliki kinerja perawat tidak baik. Dari 80 responden dengan lingkungan kerja tidak baik terdapat 28 responden (18.9%) memiliki kinerja perawat yang baik dan 52 responden (35.1%) memiliki kinerja perawat tidak baik. Berdasarkan analisis *chi square* didapat nilai *p-value* 0.001 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di UPTD RSUD Datu Beru Takengon Aceh Tengah.

### Analisis Multivariat

**Tabel 4.** Uji Regresi Logistik Tahap Pertama

Variabel	B	Sig.	Exp(B)
Kepemimpinan	1.304	0.004	1.718
Motivasi	.495	0.404	1.641
Kedisiplinan	.541	0.003	3.684
lingkungan kerja	.099	0.001	1.104

Sumber: Uji Regresi Logistik, 2024

Hasil analisis multivariat pada tabel 4 menunjukkan bahwa dari 4 variabel yang diuji dengan regresi logistik berganda pada tahap pertama terlihat variabel yang memiliki nilai *p-value* > 0,05 adalah variabel motivasi (*p*=0,404) sehingga variabel motivasi dikeluarkan dari pemodelan pada regresi logistik tahap kedua, sebagai berikut:

**Tabel 5.** Uji Regresi Logistik Tahap Kedua

Variabel	B	Sig.	Exp(B)
Kepemimpinan	1.304	0.004	1.718
Kedisiplinan	.541	0.003	3.684
lingkungan kerja	.099	0.001	1.104

Sumber: Uji Regresi Logistik, 2024

Pada tabel uji regresi tahap kedua menunjukkan hasil untuk mengetahui besarnya pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai Exp (B) atau disebut juga *Odds Ratio (OR)*, yaitu: Variabel kedisiplinan dengan nilai *Odds Ratio OR* 3.684 artinya responden dengan kedisiplinan berpeluang 3 kali memengaruhi kinerja perawat (tabel 5).

### PEMBAHASAN

Kinerja merupakan tingkat capaian hasil atas sebuah kegiatan atau tugas tertentu dalam konteks pengembangan sumber daya manusia. Kinerja seseorang dalam sebuah perusahaan sangat menentukan keberhasilan dari produk yang dihasilkan seperti produk

barang ataupun jasa. Kinerja perawat diartikan dalam penelitian ini bahwa capaian hasil kerja yang di dapat bersumber dari standar pelayanan minimal yang ditetapkan oleh Kemenkes RI 2018 adalah mencapai kepuasan pengguna jasa pelayanan kesehatan sebesar  $\geq 90\%$ . Dalam mencapai kinerja yang diharapkan maka banyak faktor yang memengaruhi keberhasilan capaian kinerja, antara lain faktor kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja.

Secara statistik hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel yang diamati yaitu kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Hasil yang diperoleh bahwa nilai *p-value* untuk semua variabel yang di teliti menunjukkan nilai  $< 0,005$  yang artinya adanya pengaruh yang signifikan antara variabel yang diamati dengan kinerja perawat. Selanjutnya untuk memperkuat analisis maka dilakukan analisis yang lebih mendalam yaitu menggunakan *Regresi Logistik*. Hasil yang diperoleh adalah bahwa variabel kedisiplinan memegang pengaruh terbesar dibandingkan dengan variabel lain yaitu (3,684) yang artinya bahwa variabel kedisiplinan 3,684 kali mempengaruhi kinerja perawat.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh noveria (2024) bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan keadaan mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Gaya kepemimpinan suatu perusahaan merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan atau kegagalannya. Dalam hal gaya kepemimpinan organisasi, setiap pemimpin baik disektor publik maupun swasta memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Karyawan akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tanggung jawabnya dan memiliki harapan untuk memenuhi kebutuhannya jika ada gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan organisasi (Listiani T, 2011).

Sudut lain yang diperhatikan dalam penelitian ini adalah motivasi. motivasi menunjukkan suatu dorongan atau keinginan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat dan memiliki tujuan tertentu. Berdasarkan analisis *chi square* pada penelitian ini didapat *nilai p-value 0.002* sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di UPTD RSUD Datu Beru Takengon Aceh Tengah. Motivasi didefinisikan sebagai rangkaian keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Sedarmayanti (2007:40).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Intan (2024) hasil penelitian yang diperoleh bahwa motivasi yang baik akan menimbulkan kinerja yang baik pula. Motivasi berpengaruh dalam peningkatan kinerja perawat. Motivasi yang ada dari individu disebabkan oleh kebutuhan yang menjadi dasar timbulnya motivasi dalam diri seorang dimanapun ia bekerja. Dimana kebutuhan yang dimaksudkan adalah keinginan untuk mencapai sebuah tujuan yang ditawarkan oleh perusahaan.

Dalam (Nguyen et al., 2020), ada beberapa hal yang menjadi dasar dari munculnya motivasi, diantaranya adalah mendapatkan pengakuan dari perusahaan, perhatian yang diberikan oleh perusahaan atas kinerja baik yang diberikan karyawan, dan penghargaan sebagai apresiasi atas kinerja baik yang diberikan oleh karyawan. Penghargaan dalam

membangun motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan dapat berupa kenaikan jabatan, bonus tahunan, dan kenaikan gaji (Silaen, Mn, 2017).

Variabel lain yang diamati adalah kedisiplinan. Kedisiplinan merujuk pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib yang berlaku. Berdasarkan variabel kedisiplinan pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja perawat di UPTD RSUD Datu Beru Takengon Aceh Tengah. Kedisiplinan dapat menciptakan kinerja yang maksimal. Hal ini didapat karena perawat yang bekerja dengan kedisiplinan yang tinggi akan lebih punya waktu yang luas dan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal inilah yang menciptakan sebuah nilai kepuasan yang tinggi yang diterima oleh pasien. Selain itu kedisiplinan juga meningkatkan motivasi untuk pemberian reward dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ginting (2019) berdasarkan hasil penelitian dilapangan, setelah adanya pemberian reward dan punishment dalam Peran Sistem Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Dan Motivasi Bagi Pegawai Di Rs.Jiwa Tampan Pekanbaru , kedisiplinan semakin meningkat, baik dalam disiplin waktu maupun disiplin perbuatan (Ginting Ie, 2019). Penelitian lain yang juga mendukung adalah penelitian Nurulloh (2024) Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap RS Yadika Kebayoran Lama; 2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap RS Yadika Kebayoran Lama sebesar; 3) Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap RS Yadika Kebayoran Lama sebesar 65,2%. Sedangkan sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini (Bangun W, 2012).

Dalam penelitian ini faktor lain yang diamati adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi sangat penting dikarenakan lingkungan merupakan habitat dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kinerja yang baik. Dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak baik akan berpotensi kinerja yang buruk pula.

Lingkungan kerja diartikan tempat karyawan melakukan aktivitasnya pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien (Hidayati, 2017).

Perawat yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja maka secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang perawat bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja maka secara optimal akan membuat perawat yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja perawat tersebut akan rendah. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan gangguan dan ancaman, dalam lingkungan kerja seperti ini akan menyebabkan perawat menjadi pelupa, lebih banyak kesalahan dalam aktivitas dan penurunan kemampuan dalam membuat rencana.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil yang diperoleh ini menjelaskan bahwa faktor kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat, dan faktor yang paling dominan berpengaruh adalah kedisiplinan. Berdasarkan simpulan ini maka peneliti memberikan saran terhadap upaya yang dapat dilakukan oleh rumah sakit dalam meningkatkan kinerja perawat, antara lain : (a) memberikan suatu kebutuhan yang menjadi motivasi bagi perawat berupa kenaikan gaji atau jabatan jika perawat mencapai tujuan yang diinginkan rumah sakit, dapat berupa memberikan kenaikan gaji atau jabatan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik sepanjang tahun, (b) meningkatkan semangat perawat melalui peningkatan hubungan antar tim dengan membangun kerja sama antar perawat, dan (c) memberikan peluang bagi perawat untuk berkembang di rumah sakit dengan menyediakan beragam pelatihan yang bermanfaat di pekerjaan yang dijalankan oleh perawat di rumah sakit.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ferry Efendi Dan Makhfudli. Keperawatan Kesehatan Komunitas. 2009.
- Kedaruratan Km Dalam. *World Health Organization*. J Kependud Indones. 2013; 37-52.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Laporan Kineja Kementrian Kesehatan Tahun 2015. 2015;168.
- Isniati. Mutu Pelayanan Medik Pada Peserta Askes. *J Kesehat Masy*. 2007; 52-5.
- Radito T. Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Rumah sakit. *J Ilmu Manaj*. 2014;11-25.
- Irawan A. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Kerja Dengan Kinerja Sebagai Mediator Pada Event Organizer. *J Ilm Mhs Manajemen, Univ Katolik Widya Mandala, Surabaya*. 2012.
- Rifansyah O. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jom Fisip*. 2002; 1-14.
- Ruhana Nhdhi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manaj Univ Udayana*. 2017; 6
- Usman. Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Rumah sakit Lapadde Kota Parepare. 2016; 21-8
- Arfani1 G, Rahmat Hidayat, Spd. M. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Winn Appliannce. 2019;
- Listiani T. Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. *J Ilmu Adm*. 2011; Viii (3):312-21
- Silaen Mn. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Porsea Kabupaten Toba Samosir Tahun 2017. 2018
- Amir R, Rusman Adp. Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Tenaga Perawat Di Wilayah Kerja Rumah sakit Lakessi Kota Parepare. *J Ilm Mns Dan Kesehat*. 2021:237-46.

- Ginting Ie, Wau H. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan di Rumah sakit Berastagi Kabupaten Karo. *J Kesehat Glob*. 2019;142-9
- Bangun wilson dan mengkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia* penerbit Erlangga; 2012: 9(1):40-8
- Amir R, Rusman Adp. Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Tenaga Perawat Di Wilayah Kerja Rumah sakit Lakessi Kota Parepare. *J Ilm Mns Dan Kesehat*. 2021;4(2):237-46
- Firdaus Rio M. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. 2012. 380
- Siti Noni Evita Wozm& Rtw. Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Dan Management By Objectives. :18-32.
- Hadiyati I, Sekarwana N, Sunjaya Dk, Setiawati Ep. Konsep Kualitas Pelayanan Kesehatan Berdasar Atas Ekspektasi Peserta Jaminan Kesehatan Nasional. 2017;49(2).