

## FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT TINGKAT III 16.06.01 AMBON

### FACTORS INFLUENCING THE NURSES PERFORMANCE AT THE THIRD HOSPITAL OF 16.06.01 IN THE AMBON CITY

M. Hadi Mulyono<sup>1</sup>, Asiah Hamzah<sup>1</sup>, A. Zulkifli Abdullah<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Bagian Administrasi Kebijakan Kesehatan

<sup>2</sup> Bagian Epidemiologi

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Unhas, Makassar

#### ABSTRACT

*Nursing services in the hospital are the main factor to decide the health service quality. The society need good quality of health services, because of that, the nurses have to improve their performance optimally. The purpose of the study is to analyze the factors that influence the nurses performance at The Third Hospital of 16.06.01 in the city of Ambon. The method of the research is a survey analytical research using cross-sectional approach to find out the correlation between competency, job satisfaction, motivation, supervision and leadership with the nurses performance at the same time. The research instrument is a questionnaire. The result shows that there is a significant correlation between job satisfaction ( $p=0.000, r=1000$ ) with nurses' performance and supervision factors ( $p=0.039, r=-0.635$ ) with nurses' performance. But there is not a relation between the competency ( $p=0.599, r=0.190$ ) with nurses' performance, motivation ( $p=0.615, r=0.180$ ) and leadership ( $p=0.946, r=-0.024$ ) and the nurses' performance. The result of regression analysis shows there are no correlation between competency, job satisfaction, motivation, supervision and leadership with the nurses' performance simultaneously ( $p=0.007$ ). The result of the second regression analysis shows that there are correlation between job satisfaction ( $p=0.001, B=0.588$ ) and supervision ( $p=0.019, B=-0.347$ ) and the job satisfaction has dominant influence to the nurses performance. This research show that there are correlation between job satisfaction and supervision with the nurses performance. It is recommended that the hospital should focus on the nurses' job satisfaction and nursing supervision.*

**Keywords:** competency, job satisfaction, motivation, supervision, leadership, performance, nurse.

#### PENDAHULUAN

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena selain jumlahnya yang dominan, juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus 24 jam kepada pasien setiap hari. Oleh karena itu pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan salah satunya dengan peningkatan kinerja perawat.

Program pengendalian mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan bagian

penting dalam pelayanan keperawatan secara keseluruhan. Hal tersebut dapat tercapai dengan baik apabila salah satu peran kepala ruangan yaitu peran koordinasi dalam program pengendalian mutu baik sehingga berdampak baik terhadap kinerja perawat pelaksana dalam program pengendalian. Salah satu kegiatan pengendalian mutu pelayanan keperawatan dapat dilakukan dengan kegiatan supervisi yang terutama dilakukan oleh kepala ruangan. Melalui kegiatan supervisi akan dapat diketahui apakah asuhan keperawatan kepada pasien dapat dijalankan dengan benar oleh perawat. Penelitian Nainggolan (2010) di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Malahayati Medan, didapatkan bahwa terdapat pengaruh

pelaksanaan supervisi kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana

Keberadaan pemimpin di tengah-tengah karyawan seperti perawat sangat diperlukan. Kepemimpinan yang ideal adalah bila mana tujuan dan keputusan kerja dibuat bersama dalam kelompok. Kelompok kerja yang paling produktif cenderung mempunyai pemimpin yang berorientasi pada karyawan ketimbang berorientasi pada produksi. Pemimpin yang paling efektif mempunyai hubungan saling mendukung dengan karyawannya, cenderung tergantung pada pembuatan keputusan kelompok dari pada individu dan mendorong karyawan untuk menentukan dan mencapai sasaran prestasi kerja tinggi. Bagi perawat di ruang rawat inap, kepala ruangan adalah pemimpin yang dapat menggerakkan perawat untuk dapat melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik.

Kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang di berikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi. Namun tak jarang ditemukan keluhan berkaitan dengan kualitas pelayanan kesehatan yang muaranya berasal dari kinerja petugas kesehatan termasuk perawat. Untuk itu perlu kiranya rumah sakit memfokuskan masalah kualitas pelayanan terhadap kinerja perawat.

Dari uraian di atas, perlu kiranya mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi perawat, kepuasan kerja, motivasi kerja, supervisi dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Analisis faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tingkat III

16.06.01 Ambon”. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh faktor kompetensi, kepuasan kerja, motivasi, supervisi dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon.

## **BAHAN DAN METODE**

### **Lokasi dan Rancangan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Tk III 16.06.01 Ambon, dilaksanakan pada tanggal 11 s/d 24 April 2012. Jenis penelitian yang digunakan adalah survey analitik dengan rancangan *cross sectional study* yaitu suatu rancangan yang mengkaji dinamika kolrelasi atau asosiasi variabel independen (kompetensi, kepuasan kerja, motivasi kerja, supervisi dan kepemimpinan) dengan variabel dependen (kinerja perawat) pada saat yang bersamaan (*point time approach*) (Chandra, 2008)

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Instalasi rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. Adapun populasi perawat yang ada di instalasi rawat inap berjumlah 54 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 32 orang. Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket.

### **Analisa Data**

Analisis bivariat yang digunakan adalah uji korelasi *Gamma* dengan menguji korelasi antar variabel ordinal dalam bentuk silang 2 x 2. Data diolah dengan menggunakan bantuan *SPSS17 for windows*. Hubungan bermakna bila  $p < 0,05$  atau  $r > 0,6$ . Untuk mengetahui pengaruh antara semua variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat dilakukan analisis multivariat dengan uji statistik *regresi linier*.

## **HASIL**

Tabel 1 memperlihatkan responden dengan kategori kompeten, sebagian besar (53.85%) kinerjanya tidak baik, begitu juga responden dengan kategori tidak kompeten, sebagian besar (63.16%) kinerjanya tidak baik.

Dengan kata lain, responden yang kompeten maupun tidak kompeten, sebagian besar kinerjanya menunjukkan kategori yang hampir sama yaitu tidak baik. Hasil uji korelasi gamma dimana p value : 0,599 ( $p > 0,05$ ), berarti tidak ada hubungan, pada hasil uji regresi tahap pertama kompetensi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat.

**Tabel 1. Hasil uji korelasi gamma pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat**

Kompetensi	Kinerja				p
	Baik		Tdk baik		
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	
Kompeten	6	46.15	7	53.85	0.599
Tdk kompeten	7	36.84	12	63.16	
Total	13	40.62	19	59.38	

Sumber: Data primer

Tabel 2 memperlihatkan responden yang tidak puas, seluruhnya (100%) kinerjanya tidak baik. Sementara responden yang puas, sebagian besar (59.09%) kinerjanya baik. Hal ini adalah wajar, karena orang yang puas, mempunyai kecenderungan kinerjanya baik, sebaliknya bila tidak puas, kinerjanya cenderung tidak baik. Dari hasil pengujian hipotesis dengan uji korelasi gamma dimana p value : 0,000 ( $p < 0,05$ ), berarti ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat dan  $r : 1,000$ , berarti kekuatan korelasinya sangat kuat.

**Tabel 2. Hasil uji korelasi gamma pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat**

Kepuasan kerja	Kinerja				p	r
	Baik		Tdk baik			
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%		
Puas	13	59.09	9	40.01	0.000	1
Tdk puas	0	0	10	100		
Total	13	40.62	19	59.38		

Sumber: Data primer

Tabel 3 memperlihatkan responden yang motivasi kerjanya baik, sebagian besar (55.56%) kinerjanya tidak baik, begitu juga responden yang motivasi kerjanya tidak baik sebagian besar (64.29%) kinerjanya tidak baik. Ini adalah hal yang kontradiktif, mestinya responden yang motivasi kerjanya baik, kinerjanya akan cenderung baik. Dari hasil pengujian hipotesis dengan uji korelasi gamma dimana p value : 0,615 ( $p > 0,05$ ), berarti tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat.

**Tabel 3. Hasil uji korelasi gamma pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat**

Motivasi kerja	Kinerja				p
	Baik		Tdk baik		
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	
Baik	8	44.44	10	55.56	0.615
Tdk baik	5	35.71	9	64.29	
Total	13	40.62	19	59.38	

Sumber: Data primer

Tabel 4 memperlihatkan responden yang supervisinya baik, sebagian besar (73.69%) kinerjanya tidak baik, sebaliknya responden yang supervisinya tidak baik sebagian besar (61.54%) kinerjanya baik, ini merupakan hal yang kontradiktif. Mestinya supervisi yang baik berdampak terhadap peningkatan kinerja. Hasil uji korelasi gamma didapatkan dimana p value : 0,039 ( $p < 0,05$ ), berarti ada hubungan antara supervisi dengan kinerja perawat dan  $r : -0.635$ , berarti kekuatan korelasinya kuat.

**Tabel 4. Hasil uji korelasi gamma pengaruh supervisi terhadap kinerja perawat**

Supervisi	Kinerja				p	r
	Baik		Tdk baik			
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%		
Baik	5	26.31	14	73.69	0.039	-0.635
Tdk baik	8	61.54	5	38.46		
Total	13	40.62	19	59.38		

Sumber: Data primer

Tabel 5 memperlihatkan responden yang kepemimpinan kepala ruangnya baik, sebagian besar (60%) kinerjanya tidak baik, begitu juga responden yang kepemimpinan kepala ruangnya tidak baik, sebagian besar (58.82%) kinerjanya tidak baik. Ini menandakan, kepemimpinan yang baik tidak menjamin kinerja akan baik pula. Hasil uji korelasi gamma didapatkan dimana p value : 0,946 ( $p > 0,05$ ), berarti tidak ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja perawat.

**Tabel 5. Hasil uji korelasi gamma pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat.**

Kepemimpinan	Kinerja				P
	Baik		Tdk baik		
	Σ	%	Σ	%	
Baik	6	40	9	60	0.946
Tdk baik	7	41.18	10	58.82	
Total	13	40.62	19	59.38	

Sumber: Data primer

Tabel 6 memperlihatkan analisis multivariat uji regresi linier untuk menguji pengaruh variabel independen (kompetensi, motivasi, kepuasan, supervisi dan kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja perawat) secara bersama-sama dengan melihat p value, dimana p value : 0.07 ( $p > 0.05$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel independen (kompetensi, motivasi, kepuasan, supervisi dan kepemimpinan) secara bersama-sama tidak berpengaruh pada variabel dependen (kinerja perawat) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja, supervisi dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat.

Tabel 7 memperlihatkan uji regresi linier untuk menguji mana yang dominan pengaruhnya diantara variabel kepuasan kerja dan supervisi terhadap kinerja perawat, dimana didapat p value: 0.001 ( $p < 0.05$ ). Koefisien korelasi ganda r (Multiple R) sebesar 0.657, menyatakan besarnya derajat keeratan

hubungan antara variabel kinerja perawat dengan variabel independen (kepuasan kerja dan supervisi), ini berarti menunjukkan adanya pengaruh yang kuat diantara variabel independen (kepuasan kerja dan supervisi) terhadap variabel kinerja perawat.

**Tabel 6. Hasil uji regresi linier pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, motivasi, supervisi dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat**

Variabel	Taraf Signifikans	B	ρ Value	R Square	P Value	R
Kompetensi	0.122	0.022	0.904			
Kepuasan kerja	3.594	0.595	0.001			
Motivasi	0.283	0.052	0.780	0.444	0.07	0.667
Supervisi	-2.203	-0.35	0.037			
Kepemimpinan	-0.571	-0.09	0.573			

Sumber: Data primer

**Tabel 7. Hasil uji regresi linier pengaruh kepuasan kerja dan supervisi terhadap kinerja perawat**

Variabel	Taraf signifikan	B	ρ Value	R Square	ρ Value	R
Konstanta	2.817	0.968	0.009			
Kepuasan kerja	3.962	0.588	0.000	0.432	0.001	0.657
Supervisi	-2.482	-0.35	0.019			

Sumber: Data primer

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian ini memperlihatkan nilai p value : 0,599 ( $p > 0,05$ ), berarti tidak ada hubungan, pada hasil uji regresi tahap pertama kompetensi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja dengan koefisien regresi (B: 0.022) dan p value: 0.904 ( $p > 0.05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01

Ambon. Berbeda dengan hasil penelitian Sayuni (2012) dimana didapatkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana. Begitu juga dengan hasil penelitian Sitepu (2010), ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi (sikap dan keterampilan) terhadap kinerja perawat. variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja perawat adalah keterampilan.

Kalau merujuk kepada definisi kompetensi, seharusnya memang ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja. Menurut Wibowo (2011), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan/tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Armstrong & Baron dalam Wibowo (2011) kompetensi merupakan dimensi perilaku yang menggambarkan bagaimana orang berperilaku ketika menjalankan perannya dengan baik. Sementara menurut Winardi (2009) Kompetensi terbentuk adanya keselarasan antara kemampuan mental dan ketrampilan fisik. Sehingga tidak jarang dijumpai ada karyawan yang sangat termotivasi, namun tidak memiliki kemampuan dan ketrampilan yang diperlukan, tidak bisa bekerja dengan baik. Dengan demikian, orang yang unggul dalam melaksanakan tugas menunjukkan kompetensi pada skala yang tinggi. Sementara orang yang unggul dalam melaksanakan tugas pada dasarnya adalah orang yang memiliki kinerja yang baik.

Tidak relevannya hasil penelitian ini dengan pendapat yang telah dikemukakan, kemungkinan bisa saja terjadi, karena kalau membahas tentang kompetensi, variasinya terlalu luas, bisa berkaitan dengan aspek, tipe, kategori, model, tingkatan dan strata kompetensi (Wibowo, 2011). Sementara pada penelitian ini yang dibahas tentang aspek kompetensi yang meliputi pengetahuan, ketrampilan dan sikap. Mungkin akan beda hasilnya kalau yang menjadi fokus bahasan kompetensi ditekankan pada tipe, kategori atau yang lainnya yang berkaitan dengan kompetensi.

### ***Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat***

Hasil penelitian ini memperlihatkan nilai  $p$  value : 0,000 ( $p < 0,05$ ), berarti ada hubungan dan  $r$  : 1000, berarti kekuatan korelasinya sangat kuat, begitu juga dari hasil uji regresi kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang paling kuat atau dominan dengan koefisien regresi ( $B$ : 0.588, ) jika dibandingkan dengan variabel supervisi dengan koefisien regresi ( $B$ : -0.347) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan dominan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat.

Hal ini sejalan dengan penelitian Juliani (2007) bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana. Demikian juga sama dengan hasil penelitian Suryanto (2011) dimana ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan persepsi perawat tentang kepemimpinan dengan kinerja. Kemudian penelitian Yustina (2011) hasilnya menyatakan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Luthan (2007) menyebutkan bahwa antara kepuasan kerja dan kinerja terdapat hubungan yang pasti. Gybson dalam Wibowo (2011) menggambar secara jelas bahwa antara kepuasan kerja dengan kinerja terdapat hubungan timbal balik. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang produktif akan mendapatkan kepuasan. Hasil penelitian ini didukung pula oleh teori kepuasan kerja "*Teori dua faktor*". Teori dua faktor (two factor theory) pertama kali dikemukakan oleh Herzberg yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya dibagi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers*/ *motivator* (prestasi, pengakuan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi/kenaikan pangkat), dimana hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi

tidak hadirnya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan dan kelompok dissatisfiers /hygiene factor (kebijaksanaan, pengawasan, teknis, gaji, hubungan antara pribadi serta kondisi kerja), dimana perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan. Hal ini dikuatkan oleh penelitian Mayasari (2009) dimana kepemimpinan, insentif, kesempatan promosi dan supervisi berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Dari hasil penelitian Syaiin (2008) kepuasan terhadap gaji (insentif) dan pengawasan (supervisi) berpengaruh terhadap kinerja perawat dan sebagaimana telah dijelaskan bahwa gaji/insentif dan pengawasan merupakan bagian dari hygiene faktor dari kepuasan. Untuk itu, disarankan agar Rumah Sakit perlu memperhatikan masalah kepuasan kerja perawat kalau mau meningkatkan kinerja perawat terutama yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar perawat selama ia bertugas karena hampir sebagian besar belum dapat memenuhi kebutuhan dasarnya selama menjalankan pelayanan (81.25%) dan yang perlu diperhatikan lagi adalah berkaitan dengan kompetensinya karena sebagian besar merasa belum diimbangi dengan peningkatan kompetensi (68.75%). Karena itu, Rumah Sakit perlu memberi kesempatan kepada perawat untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan secara intensif. Kemudian penting kiranya memberi kesempatan pada perawat untuk selalu berprestasi.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat**

Hasil penelitian ini memperlihatkan nilai p value : 0,615 ( $p > 0,05$ ), berarti tidak ada hubungan, pada hasil uji regresi tahap pertama motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lemah dengan koefisien regresi (B: 0.283, ) dan p value: 0.780 ( $p > 0.05$ ) sehingga tidak bisa dimasukkan dalam persamaan regresi, karena itu disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Hal ini

berbeda dengan hasil penelitian Badi'ah (2008) yang menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara faktor motivasi internal dan faktor motivasi eksternal dengan kinerja perawat. Berbeda juga dengan hasil penelitian Hani (2003) yang menunjukkan bahwa antara motivasi dan kinerja perawat terdapat hubungan yang positif dan signifikan.

Secara logika akan membenarkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Orang yang motivasi kerjanya rendah sudah barang tentu kinerjanya juga rendah. Namun perlu diingat bahwa berbicara tentang motivasi akan banyak varians yang terlibat di dalamnya yang secara garis besar mencakup karakteristik individu (tingkat kebutuhan, sikap dan juga minat karyawan), karakteristik pekerjaan (sifat dan tugas karyawan yang meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang seseorang peroleh dari pekerjaan itu sendiri) dan karakteristik situasi kerja yang meliputi: 1) Lingkungan kerja terdekat meliputi sikap dan tindakan rekan sekerja dan supervisor maupun pimpinan serta iklim yang mereka ciptakan. Supervisor maupun pimpinan sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan dengan melalui suri tauladan dan instruksi, imbalan dan pujian serta sanksi, peningkatan gaji dan promosi sampai dengan kritik, penurunan pangkat dan pemecatan. 2) Tindakan organisasi yang meliputi system imbalan dan kultur organisasi. Seluruh kebijaksanaan menyangkut metode yang digunakan untuk memberikan balas jasa kepada karyawan dan kulturanya, semua terjelma dalam tindakan organisasi yang mempengaruhi dan memotivasi para karyawan (M.As'ad, 2004).

Karena sangat bervariasinya aspek-aspek yang terlibat dalam motivasi, memungkinkan motivasi kurang atau tidak berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Sebagai contoh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lauga Lupiah (2009) tentang hubungan faktor-faktor motivasi (insentif, kondisi kerja, hubungan interpersonal, supervisi, administrasi kebijakan RS, penghargaan,

tanggung jawab dan pengembangan potensi) dengan kinerja perawat, didapatkan bahwa ternyata insentif, administrasi kebijakan RS, tanggung jawab dan pengembangan potensi tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat. Pada penelitian ini, variabel motivasi difokuskan pada perilaku orang yang termotivasi, dimana indikatornya adalah 1) Fokus, seseorang mempunyai motivasi yang baik bila tahu tujuan dan apa yang harus dilakukan; 2) Intensitas, seseorang mempunyai motivasi yang baik bila mempunyai usaha dan kemauan yang keras untuk mencoba; 3) Kualitas, seseorang mempunyai motivasi yang baik bila tahu cara/strategi/prosedur untuk melakukannya; 4) Durasi, seseorang mempunyai motivasi yang baik dilihat dari berapa lama ia menggunakan waktu yang efektif untuk bekerja. (Wibowo, 2011). Mungkin hasilnya akan beda kalau mengukur motivasi didasarkan pada faktor-faktor yang berkaitan sebagaimana yang dijelaskan pada teori motivasi "two factors theory" dari Herzberg.

### **Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Perawat**

Hasil penelitian ini memperlihatkan nilai p value : 0,039 ( $p < 0,05$ ), berarti ada hubungan dan  $r : -0.635$ , berarti kekuatan korelasinya kuat, pada hasil uji regresi tahap dua supervisi mempunyai pengaruh yang kuat dengan koefisien regresi (B: -0.347) dan p value: 0.019 ( $p < 0.05$ ), karena itu disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan dominan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Namun karena derajat korelasi dan koefisien regresinya negatif, maka pengaruh supervisi terhadap kinerja bersifat menurunkan. Artinya bila supervisi terhadap perawat ditingkatkan, maka kinerja perawat akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nainggolan (2010), didapatkan bahwa terdapat pengaruh pelaksanaan supervisi kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana. Begitu juga dengan hasil penelitian Mayasari (2009) didapatkan bahwa

terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

Karena pengaruh supervisi terhadap kinerja perawat bersifat negatif, maka perlu mengkaji kembali kegiatan supervisi yang sudah dilakukan, apakah sudah sesuai dengan kaedah supervisi. Seharusnya kegiatan supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja, kalau supervisi dilakukan dengan efektif. Menurut Nursalam (2008) bila ditinjau dari sudut manajemen, supervisi bisa meningkatkan : 1) Efektifitas kerja, peningkatan efektifitas kerja ini berhubungan erat dengan makin meningkatnya pengetahuan dan ketrampilan bawahan, serta makin terbinanya hubungan dan suasana kerja yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan. 2) Efisiensi kerja, peningkatan efisiensi kerja ini erat hubungannya dengan makin berkurangnya kesalahan yang dilakukan oleh bawahan dapat dicegah dan karena itu pemakaian sumber daya (tenaga, dana dan sarana) yang sia-sia.

Berpengaruh negatifnya supervisi terhadap kinerja kemungkinan karena kegiatan supervisi tidak didasarkan prinsip-prinsip supervisi. Menurut Arikunto (2004), prinsip-prinsip supervisi antara lain : 1) Ilmiah (scientific), berdasarkan data obyektif; perlu alat perekam data, seperti angket, observasi, percakapan pribadi dan sebagainya; Dilaksanakan secara sistematis, berencana dan berkesinambungan/kontinu. 2) Demokratis, bantuan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab dan kehangatan sehingga supervisor merasa nyaman untuk mengembangkan tugasnya. 3) Kerjasama, mengembangkan usaha bersama atau istilah dalam supervisi "sharing of idea, sharing of experience", memberi support/mendorong, mensimulasi karyawan sehingga mereka merasa tumbuh bersama. 4) Konstruktif dan kreatif, setiap karyawan akan merasa termotivasi dalam mengembangkan potensi kreativitas kalau supervisi mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

## **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat**

Hasil penelitian ini memperlihatkan  $p$  value : 0,946 ( $p > 0,05$ ), berarti tidak ada hubungan, pada hasil uji regresi tahap pertama kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja dengan koefisien regresi ( $B$ : -0.094) dan  $p$  value: 0.573 ( $p > 0.05$ ), karena itu disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja perawat. Hasil penelitian juga senada dengan hasil penelitian Sunarcaya (2008) tentang faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Alor, dimana didapat bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan saat diuji regresi antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian Nugroho (2004) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, supervisi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja bisa dicerna dari definisi kepemimpinan itu sendiri. Menurut Yulk dalam Sunyoto (2011) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang harus mereka kerjakan dan bagaimana mengerjakan tugas tersebut secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam suatu kelompok maupun organisasi.

Menurut Greenberg & Baron dalam Sunyoto (2011) kepemimpinan adalah proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi individu atau anggota kelompok untuk mencapai tujuan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk mencapai suatu tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut, pemimpin menggunakan berbagai cara agar bawahan bersedia melakukan sesuatu secara sukarela.

Menurut Luthan (2006) dari berbagai survey mengindikasikan bahwa sebagian karyawan percaya bahwa pemimpinlah yang mengarahkan budaya dan menciptakan situasi yang dapat membuat karyawan bahagia dan berhasil, bukan perusahaan. Keberhasilan seseorang dapat dinilai dari kinerjanya karena menurut Mangkunegara (2005) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini mengindikasikan tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja perawat. Hal ini dimungkinkan karena indikator yang digunakan bersifat umum berupa karakteristik yang biasanya melekat pada diri seorang pemimpin yaitu melakukan inovasi, mengembangkan, memberikan inspirasi, memiliki pandangan ke depan, menanyakan apa dan mengapa, memunculkan, menentang status quo dan melakukan sesuatu yang benar. Menurut Luthan (2007) kepemimpinan merupakan suatu *Black Box* atau konsep yang tak bisa dijelaskan, tapi mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Sehingga banyak pendekatan dalam mempelajari teori kepemimpinan, ada pendekatan ciri/sifat, pendekatan perilaku, pendekatan kekuasaan-pengaruh, pendekatan situasional dan pendekatan integratif. Agar kepemimpinan benar-benar punya pengaruh terhadap kinerja, mungkin harus dikerucutkan pada satu pendekatan saja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil uji korelasi gamma menunjukkan hubungan/pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja ( $p = 0.000, r = 1000$ ) dan supervisi ( $p = 0.039, r = -0.635$ ) dengan kinerja perawat. Tetapi tidak ada hubungan/pengaruh antara kompetensi ( $p = 0.599$ ), motivasi kerja ( $p = 0.615$ ) dan kepemimpinan ( $p = 0.946$ ) dengan kinerja perawat. Hasil analisis uji pengaruh secara multivariat dengan uji regresi variabel independen (kompetensi, kepuasan kerja, motivasi kerja, supervisi dan kepemimpinan) dengan variabel dependen



(kinerja perawat), didapatkan secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat ( $p=0.07$ ). Dan setelah diuji regresi ulang variabel kepuasan kerja dan supervisi, kepuasan kerja ( $p=0.001, B=0.588$ ) yang paling kuat/dominan pengaruhnya dari pada supervisi ( $p=0.019, B=-0.347$ ) terhadap kinerja perawat ( $p=0.01$ ). Berdasarkan hasil tersebut disarankan Rumah Sakit untuk meningkatkan upaya pemuasan kerja perawat dan melakukan upaya pembenahan supervisi keperawatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto.S (2004)..*Dasar-Dasar Supervisi*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Badi'ah (2008). *Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008*. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan. 12 : 74 – 82.
- Chandra, Budiman. (2008). *Metode Penelitian Kesehatan*. EGC, Jakarta.
- Hani, Umi. (2003). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Semarang 2003*. Pascasarjana IKM-Undip.
- Lauga Lupiah. (2009). *Hubungan Faktor-Faktor Motivasi dengan Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Kefamenanu Kabupaten TTTU*. [http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/11096476\\_2085-9341.pdf](http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/11096476_2085-9341.pdf) Diakses 06 Maret 2012.
- Luthan. (2007). *Perilaku Organisasi*. Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara, AP. (2005). *Perilaku Organisasi*. Refika Aditama, Bandung.
- Mayasari, Agustina. (2009). *Analisis Pengaruh Persepsi Faktor Manajemen Keperawatan terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Semarang*. Pascasarjana IKM-Undip.
- Moh. As'ad. (2004). *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta.
- Nainggolan, Mei Junita. (2010). *Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruang terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Islam Malahayati*. Pascasarjana IKM-USU.
- Nugroho, M.K. (2004). *Analisis Faktor - Faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Pegawai Daerah di Puskesmas Kabupaten Kudus*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro .
- Nursalam. (2008). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Keperawatan Profesional. Edisi 2*. Salemba Medika, Jakarta.
- Sayuni, Muhammad. (2012). *Pengaruh Kompetensi dan Kerja Tim terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Cut Meutia Lhokseumawe*. Pascasarjana IKM-USU.