

Original Research Paper

Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam perawatan pasien selama covid-19 di Rumah Sakit Sele Be Solu Kota Sorong

Ivana Ribka Nasedum*, Jenni Lilis Siagian, Irma Idris

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Papua, Indonesia

 Ivanaribkanasedum89@gmail.com

Submitted: October 31, 2022

Revised: November 16, 2022

Accepted: December 19, 2022

Abstrak

Mendapatkan pelayanan kesehatan yang baik merupakan dambaan semua pasien yang datang berobat ke pelayanan kesehatan yang salah satunya di rumah sakit. Pelayanan keperawatan merupakan suatu pelayanan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pasien. Baik buruknya pelayanan perawat menggambarkan kinerja perawat yang baik ataupun buruk juga. Di masa pandemic covid-19 terdapat peningkatan jumlah pasien yang menuntut perawat untuk lebih memaksimalkan pelayanan yang artinya kinerja perawat di tutut untuk lebih optimal lagi. Banyaknya perawat yang terkena covid berdampak pada kinerja dan kulaitas pelayanan keperawatan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan selama masa pendemi covid1-19 di Rumah Sakit Sele Be Solu Kota Sorong. Jenis penelitian ini yaitu survey analitik dengan pendekatan cross sectional. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober-November 2021 di Rumah Sakit Sele Be Solu Kota Sorong. Sampel penelitian ini sebanyak 53 responden, teknik sampel adalah total sampling. Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terdapat pengaruh ayng signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil uji regresi logistik berganda variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang lebih berpengaruh terhada kinerja perawat. Kesimpulannya yaitu ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan pada masa pandemi covid-19 di Rumah Sakit Sele Be Solu Kota Sorong. Saran dari penelitian ini adalah perlu adanya evaluasi kinerja yang dapat dilakukan untuk melihat mutu dalam pelayanan keperawatan yan berdampak pada baiknya kinerja perawat.

Kata Kunci: budaya organisasi; gaya kepemimpinan; kinerja perawat; motivasi

Analysis of factors affecting the performance of nurses in patient care during covid-19 at Sele Be Solu Hospital, Sorong City

Abstract

Getting good health services is the dream of all patients who come for treatment at health services, one of which is in a hospital. Nursing service is a service that is carried out to meet the needs of patients. Good or bad nurse service describes the performance of nurses who are good or bad too. During the Covid-19 pandemic there was an increase in the number of patients who demanded nurses to maximize service, which meant that nurse performance was required to be even more optimal. The large number of nurses affected by Covid has an impact on the performance and quality of nursing services. This study aims to analyze the influence of the variables of leadership style, organizational culture and motivation on the performance of nurses in nursing services during the Covid1-19 pandemic at Sele Be Solu Hospital, Sorong City. This type of research is an analytic survey with a cross sectional approach. The research was conducted in October-November 2021 at Sele Be Solu Hospital, Sorong City. The sample of this research is 53 respondents, the sample technique is total sampling. The results showed that the variables of leadership style, organizational culture and motivation had a significant effect on nurse performance. The results of the multiple logistic regression test on the leadership style variable are the variables that have more influence on nurse performance. The conclusion is that there is an influence between leadership style, organizational culture and motivation on the performance of nurses in nursing services during the Covid-19 pandemic at Sele Be Solu Hospital, Sorong City. The suggestion from this

study is that there is a need for a performance evaluation that can be carried out to see the quality of nursing services which has an impact on the good performance of nurses.

Keywords: *leadership style; motivation; organizational culture; nurse performance*

1. Pendahuluan

Pelayanan kesehatan merupakan hal yang diperlukan oleh orang-orang yang membutuhkan peningkatan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang baik menjadi prioritas utama bagi dunia termasuk Indonesia. Tenaga perawat yang merupakan tenaga kesehatan yang memiliki kontak dengan pasien atau pengguna jasa kesehatan satu kali dua puluh empat jam menjadi faktor terbesar yang dapat memberikan kesimpulan kepada pasien terkait dengan pelayanan yang diberikan baik atau sebaliknya (I Wayan Sudarta, M IMron Rosyidi, 2019).

Tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia kesehatan yang memiliki jumlah terbesar dalam tatanan pelayanan kesehatan di rumah sakit, baik di rawat jalan maupun rawat inap. Dalam pelayanan kesehatan dimana perawat menjalankan pelayanan keperawatan dengan tindakan memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dapat dikategorikan baik jika pasien merasa puas terhadap pelayanan dalam arti pasien sebagai pengguna jasa mendapatkan kepuasan terhadap pelayanan keperawatan yang diberikan. Baik buruknya kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor seperti budaya dalam organisasi, gaya kepemimpinan, stress kerja, beban kerja serta motivasi yang miliki oleh perawat dalam memberikan asuhan keperawatan (Bakri, 2017).

Suatu unit pelayanan keperawatan kepala ruangan sebagai pimpinan dalam suatu ruang rawat inap memiliki kesempatan yang lebih besar untuk memberikan pengaruh kepada perawat pelaksana dalam ketercapaian tujuan pelayanan keperawatan. Seorang kepala bidang keperawatan dan kepala ruangan sebagai pimpinan harus mampu memotivasi dan membangun budaya organisasi yang baik untuk ketercapaian tujuan pelayanan. Seorang pimpinan harus mampu menggerakkan para perawat pelaksana untuk memiliki motivasi bekerja sesuai dengan visi dan misi dalam organisasi pelayanan dimana seringkali pemimpin dianggap sebagai faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi (Nursalam, 2018). Gaya kepemimpinan (*leadership style*) yang digunakan sedikit banyak akan mempengaruhi jalannya organisasi. Apabila seorang pemimpin mejaga jarak atau bersikap kurang baik maka hal tersebut dapat memberikan dampak *negative* terhadap organisasi, sebaliknya jika seorang pemimpin mampu merangkul dan bersikap terbuka maka sikap perawat dalam bekerja akan baik juga. Sikap dan perilaku perawat dalam pelayanan untuk mecapai tujuan organisasi pelayanan dapat dipengaruhi juga pada sistem nilai yang berlaku pada organisasi keperawatan yang disebut dengan budaya organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi semua aspek dalam organisasi yang kemudian hal tersebut dapat berdampak pada kinerja dan mutu pelayanan keperawatan (Kreitner dan Kinicki, 2010). Motivasi kerja perawat dalam menjalankan tugas pelayanan terdapat juga motivasi baik yang dapat memberikan dampak yang baik dalam pelayanan yang secara langsung mampu meningkatkan kinerja perawat. Terdapat dua bagian motivasi yaitu motivasi yang baik dan motivasi yang tidak baik (Bakri, 2017).

Terdapat penelitian-penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat, seperti penelitian yang dilakukan oleh Finarti dkk, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat (Finarti et al., 2017), penelitian yang dilakukan oleh Dwi menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan tetapi motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat (Dwi Wahyu Artiningsih, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Heniwati menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dengan kinerja perawat (Henniwati & Eliza, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Fitri dkk mendapatkan bahwa terdapat

hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat (Fitri et al., 2019), hal yang sama juga di dapatkan dari penelitian Iqbal dkk yang mendapatkan ada hubungan antara budaya organisasi dan kinerja perawat (Iqbal & Agridubella, 2017).

Meningkatnya wabah pandemi covid-19 di Indonesia mengakibatkan rumah sakit harus meningkatkan pelayanan karena terjadi peningkatan pasien, namun dengan keterbatasan SDM membuat pelayanan kurang maksimal. Pada saat pengambilan data awal di Rumah sakit, pada saat dilakukan wawancara awal dengan beberapa perawat didapatkan data bahwa perawat merasa kelelahan dan kewalahan dengan tugas dalam pelayanan, karena harus menggunakan APD yang membuat mereka kepanasan dan kurang nyaman, serta terdapat juga teman-teman perawat yang sedang diisolasi akibat terpapar covid-19 sehingga tenaga keperawatan berkurang, hal ini menyebabkan tenaga perawat yang melakukan pelayanan berkurang sehingga berdampak pada beban kerja perawat. Hal lain yang ditemukan saat pengambilan data awal adalah kurangnya APD yang mengakibatkan motivasi dan semangat perawat dalam pelayanan berkurang dengan hanya menggunakan APD seadanya, serta gaya kepemimpinan yang kurang memotivasi perawat juga menjadi salah satu faktor yang berdampak pada baik buruknya kinerja perawat. Selama masa pandemi covid-19 terjadi peningkatan BOR di rumah sakit sehingga menuntut perawat untuk lebih memaksimalkan dalam memberikan pelayanan, demi ketercapaian kinerja yang baik yang berdampak pada kepuasan pengguna jasa pelayanan. Hal tersebut membuat peneliti melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit selama masa pandemi covid-19.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey analitik dengan *cross-sectional*. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober sampai November 2021 dengan jumlah sampel 53 sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, dimana mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan kuesioner yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada taraf signifikansi 5% dan hasil, untuk kuesioner gaya kepemimpinan dengan nilai validitas $r = 0,463-0,837$ dan nilai reliabilitas $0,855$, untuk kuesioner budaya organisasi dengan nilai validitas $r = 0,465-0,841$ dan nilai reliabilitas $0,978$, untuk kuesioner motivasi dengan nilai validitas $r = 0,464-0,841$ dan nilai reliabilitas $0,926$, serta kuesioner kinerja perawat dengan nilai validitas $r = 0,464-0,837$ dan nilai reliabilitas $0,887$. Serta peneliti melakukan observasi dan wawancara langsung. Analisis data meliputi analisis univariat, bivariate dan multivariate dengan menggunakan uji regresi. Hasil penelitian dipaparkan dalam bentuk tabel dan narasi. Penelitian ini telah dilakukan uji kelayakan etik dan telah mendapatkan sertifikat lulus kelayakan etik dengan No. 1887/KEP-UNISA/IX/2021 sehingga bisa dilakukan penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
17 – 25	6	11,3
26 - 35	41	77,4
36 - 45	6	11,3
Total	53	100.0

Tabel 1 menguraikan responden berdasarkan umur dimana umur terbanyak yaitu umur 26-35 tahun sebanyak 41 responden (77,4%), dan umur terendah 17-25 tahun dan 36–45 tahun sebanyak

11 responden (11,3%).

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	18	34
Perempuan	35	66
Total	53	100.0

Tabel 2 menunjukkan responden berdasarkan jenis kelamin, yang terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 35 responden (66%), dan responden laki-laki lebih sedikit yaitu 18 responden (34%).

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S1 Ners	21	39,6
DIII	32	60,4
Total	53	100.0

Tabel 3 menunjukkan responden berdasarkan pendidikan di mana pendidikan DIII lebih banyak yaitu 32 responden (60,4%), sedangkan S1 Ners lebih sedikit yaitu 21 responden (39,6%).

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 Tahun	31	60,4
6-10 Tahun	10	18,9
>10 Tahun	11	20,8
Total	53	100.0

Tabel 4 menunjukkan responden berdasarkan Masa kerja 1-5 tahun sebanyak 31 responden (60,4%), masa kerja 6-10 tahun sebanyak 10 responden (18,9%) dan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 11 responden (20,8%).

Tabel 5. Responden berdasarkan karakteristik status perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase (%)
Kawin	27	50,9
Belum Kawin	26	49,1
Total	53	100.0

Tabel 5 menunjukkan responden berdasarkan status perkawinan di mana yang sudah kawin lebih banyak yaitu 27 responden (50,9%), sedangkan yang belum kawin lebih sedikit yaitu 26 responden (49,1%).

Tabel 6. Kategori gaya kepemimpinan perawat

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang baik	23	43,4
Baik	30	56,6
Total	53	100.0

Berdasarkan distribusi gaya kepemimpinan di dapatkan bahwa gaya kepemimpinan kategori baik lebih besar yaitu 30 responden (56,6 %) dan gaya kepemimpinan kategori kurang baik lebih sedikit yaitu 23 responden (43,4%).

Tabel 7. Distribusi kategori budaya organisasi

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang baik	23	43,4
Baik	30	56,6
Total	53	100,0

Pada tabel distribusi budaya organisasi di dapatkan bahwa budaya organisasi dalam kategori baik lebih besar yaitu 30 responden (56,6%) dan budaya organisasi dalam kategori kurang baik lebih sedikit yaitu 23 responden (43,3%).

Tabel 8. Distribusi kategori motivasi

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang baik	25	47,2
Baik	28	52,8
Total	53	100,0

Berdasarkan distribusi motivasi di dapatkan bahwa motivasi dalam kategori baik lebih besar yaitu 28 responden (52,8%) dan motivasi dalam kategori kurang baik lebih sedikit yaitu 25 responden (47,2%).

Tabel 9. Distribusi kategori kinerja perawat

Kategori	Frekuensi	Persentase %
Kurang baik	22	41,5
Baik	31	58,5
Total	53	100,0

Distribusi kinerja perawat di dapatkan bahwa kinerja dalam kategori baik lebih besar yaitu 31 responden (58,5%) dan kinerja dalam kategori kurang baik lebih sedikit yaitu 22 responden (41,5%).

Tabel 10. Hasil uji *Chi-square* Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat

Gaya Kepemimpinan	Kinerja				Total	%	Nilai P
	Kurang Baik		Baik				
	N	%	N	%			
Kurang Baik	16	69,6	7	30,4	23	100	0,001
Baik	6	20,0	24	80,0	30	100	
Total	22	41,5	31	58,5	53	100,0	

Hasil diatas menunjukkan bahwa perawat yang memilih gaya kepemimpinan kurang baik dengan kinerja yang kurang baik yaitu 16 responden (69,6%), dan gaya kepemimpinan kurang baik dengan kinerja baik ada 7 responden (30,4) sedangkan responden yang menyatakan gaya kepemimpinan baik dengan kinerja kurang yaitu 6 responden (20,0%), dan gaya kepemimpinan baik dengan kinerja baik yaitu 24 responden (80,0%).

Berdasarkan hasil uji statistik *Chi-square* didapatkan nilai *P Value* 0,001 di mana nilai tersebut < 0,05, maka dapat di simpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Sele Be Solu Kota Sorong Selama Masa Pandemi Covid 19.

Tabel 11. Hasil uji *Chi-square* budaya organisasi terhadap kinerja perawat

Budaya Organisasi	Kinerja				Total	%	Nilai P
	Kurang Baik		Baik				
	N	%	N	%			
Kurang Baik	14	60,9	9	39,1	23	100	0,026
Baik	8	26,7	22	73,3	30	100	
Total	22	41,5	31	58,5	53	100,0	

Data di atas menunjukkan bahwa perawat yang menyatakan budaya organisasi kurang baik dengan kinerja kurang baik yaitu 14 responden (60,9%), dan budaya organisasi kurang baik dengan kinerja baik ada 9 responden (39,1) sedangkan responden yang menyatakan budaya organisasi baik dengan kinerja kurang yaitu 8 responden (26,7 %), dan budaya organisasi baik dengan kinerja baik yaitu 22 responden (73,3%).

Berdasarkan hasil uji statistik *Chi-square* didapatkan nilai *P Value* 0,026 di mana nilai tersebut < 0,05, maka dapat di simpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Sele Be Solu Kota Sorong Selama Masa Pandemi Covid 19.

Tabel 12. Hasil uji *Chi-square* motivasi terhadap kinerja perawat

Motivasi	Kinerja				Total	%	Nilai P
	Kurang Baik		Baik				
	N	%	N	%			
Kurang Baik	16	57,1	12	42,9	28	100	0,030
Baik	6	24,0	19	76,9	25	100	
Total	22	41,5	31	58,5	53	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa perawat yang menyatakan motivasi kurang baik dengan kinerja kurang baik yaitu 16 responden (57,1%), dan motivasi kurang baik dengan kinerja baik ada 12 orang (42,9) sedangkan yang menyatakan motivasi baik dengan kinerja kurang yaitu 6 orang (24,0 %), dan motivasi baik dengan kinerja baik yaitu 19 responden (76,9%).

Berdasarkan hasil uji statistik *Chi-square* didapatkan nilai *P Value* 0,030 di mana nilai tersebut < 0,05, maka dapat di simpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat.

Tabel 13. Hasil uji regresi logistik berganda

Variabel	N	<i>P Value</i>	<i>Exp(β)</i>	<i>R Square</i>
Gaya Kepemimpinan	77	0,001	0,109	0,306
Budaya Organisasi		0,102	0,337	
Motivasi		0,268	0,474	

Dari hasil uji di dapatkan bahwa terdapat keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Kekuatan pengaruh secara keseluruhan adalah 30,6% artinya kekuatan pengaruh secara keseluruhan masih lemah. Dari ketiga variabel independen yang memiliki pengaruh terdapat satu variabel yang lebih berpengaruh terhadap kinerja perawat yaitu gaya kepemimpinan dengan nilai *P Value* 0,001 < 0,05. Setelah di lakukan analisis lanjut di peroleh nilai kuat pengaruh (β) dari gaya kepemimpinan adalah 0,109 artinya semakin banyak pemimpin yang bersikap negatif maka akan semakin besar resiko kurang baik kinerja perawat sebesar 10,9%.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Jika gaya kepemimpinan baik maka kinerja perawat juga akan baik namun sebaliknya, jika gaya kepemimpinan kurang baik maka dapat berpengaruh kepada kinerja perawat yang kurang baik. Dalam penelitian ini didapatkan hasil yang signifikan antara gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Kepemimpinan dapat menimbulkan ketergantungan antara kinerja perawat dengan pemimpin dimana seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh baik motivasi kerja, kepuasan kerja, kualitas kerja dalam meningkatkan kinerja perawat yang secara langsung dapat memberikan efek kepada kepuasan pengguna jasa pelayanan. Bisa dikatakan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat jika dia bisa memotivasi bawahannya untuk melakukan pekerjaan yang sudah ditetapkan dan dalam mencapai tujuan pelayanan (Nursalam, 2018).

Seorang pemimpin dapat dikatakan efektif gaya kepemimpinannya jika dapat memberikan pengaruh terdapat peningkatan kinerja perawat dalam arti kinerja perawat memiliki kinerja yang baik dan dapat di lihat secara langsung terhadap kepuasan pasien. Keteladanan dari seorang pemimpin dari berbagai aspek mampu memberikan contoh yang baik bagi perawat dalam berbagai aspek yang nantinya hal tersebut mejadi suatu kebiasaan yang dilaksanakan dalam tugas pelayanan keperawatan yang mampu meningkatkan kinerja perawat. Pemimpin harus mampu melakukan fungsi manajemen keperawatan dalam gaya kepemimpinannya sebagai upaya yang sangat efektif dalam melakukan pengawasan perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja perawat. Seorang pemimpin harus selalu hadir ditempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk, saran dan membantu jika perawat pelaksanaan mendapati kesulitan dalam melakukan pelayanan keperawatan kepada pasien. Kualitas hubungan pemimpin dan perawat pelaksana yang tinggi dan efektif akan menimbulkan rasa ikut memiliki, bertanggung jawab dan adanya keinginan untuk berpartisipasi dalam semua tanan pelayanan keperawatan yang dilakukan di rumah sakit (Bakri, 2017).

Penelitian serupa pernah dilakukan oleh Hasna dkk, yang menyatakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat dengan nilai P value < 0,05 (Hasna, 2020). Hasil peneltian ini juga sejalan dengan peneltian yang dilakukan oleh Maximus dkk yang menyatakan adanya hubungan yang sidgnifikan anantara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat dimana nilai P value < 0,05 (Maximus Bertomeus Due et al., 2020). Namun peneltian yang dilakukan oleh Mulyono dkk (Mulyono, H.M, A. Hamzah, 2013) dan Mahendra (Mahendra. I. G. N. T, 2014) mendapatkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat. Baik buruknya gaya kepemimpinan secara tidak langsung dapat memberikan pengaruh juga kepada kinerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian peneliti berasumsi bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja perawat. Gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak terhadap kinerja perawat yang baik namun sebaliknya, jika gaya kepemimpinan yang dilakukan tidak sesuai atau kurang baik maka akan memberikan dampak pada kinerja perawat yang kurang baik pula. Tingginya kinerja perawat akan tergantung bagaimana seorang pemimpin menerapkan gaya kepimpinan yang sesuai dengan lingkungan kerja.

3.2.2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memilik dampak terhadap kinerja orginisasi dalam hal ini adalah organisasi keperawatan dalam pelayanan keperawatan yang merupakan hubungan yang kompleks antara individu dan kelompok dalam sutu organisasi pelayanan. Budaya organisasi sangat memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat karena dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan terdapat kebiasaan-kebiasaan

yang terjadi serta norma-norma perilaku yang harus dipatuhi yang secara terus menerus yang kemudian secara langsung dapat memberikan efek terhadap kinerja perawat. Budaya organisasi yang baik memiliki dampak yang baik pada kinerja perawat yang mampu menciptakan organisasi yang kuat serta tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai karena semua anggota organisasi melakukan kebiasaan dan perilaku yang baik serta mematuhi norma atau aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi tersebut, hal inilah yang dapat meningkatkan kinerja perawat yang baik (Thoha, 2004).

Dalam penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai P value < 0,05. Seorang pemimpin perlu membuat dan menerapkan budaya organisasi yang baik yang mampu mendorong kinerja perawat yang memiliki dua sifat yaitu kuat dan dinamis, dimana kuat berarti perilaku organisasi saling dapat mempengaruhi untuk dapat membangun, mengembangkan serta mengikat tenaga kesehatan dalam hal ini perawat untuk dapat menyeimbangkan antara tujuan individu dan kelompok dengan tujuan organisasi serta memotivasi tenaga kesehatan untuk mencapai visi dan misi dengan berperilaku baik, berinteraksi sosial serta menerapkan norma-norma bersama agar perawat yang dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan bisa bekerja dan mengeluarkan semua potensi yang ada pada dirinya menuju kepada tujuan yang akan dicapai. Dan dinamis artinya, perilaku organisasi harus bisa menyesuaikan situasi dan peka serta kritis pada segala permasalahan yang di hadapi dalam pelayanan dirumah sakit yang sangat cepat dan kompleks (Robbins P, 2003).

Budaya organisasi yang didalamnya terdapat nilai-nilai, norma-norma, serta aturan ataupun petunjuk yang bisa diterima oleh seluruh perawat dapat diterapkan dengan baik oleh perawat sehingga kinerja perawat dapat meningkat. Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja perawat (Putra.S.D.,S. Musnadi, 2014). Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Derajat dan Rosyida, yang mendapatkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan terhadap kinerja perawat (Darajat, 2012). Namun penelitian ini berbading terbalik dengan yang dilakukan oleh Darmin, yang menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat (Darmin, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti berasumsi bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Suatu budaya organisasi yang yang terbentuk dengan baik maka akan memberikan kenyamanan, keamanan terhadap seorang perawat dalam melaksanakan pelayanan keperawatan. Budaya organisasi yang baik membentuk iklim organisasi yang baik pula yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perawat.

3.2.3.Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang dapat menyebabkan baik buruknya kinerja perawat. Motivasi dapat dibagi dalam dua bagian yaitu motivasi positif dan motivasi negative. Motivasi sendiri merupakan kekuatan, kemauan seseorang untuk melakukan tindakan atau upaya untuk mencapai tujuan yang dapat bersumber dari dirinya sendiri atau yang dikatakan dengan motivasi intrinsik dan motivasi yang didapatkan dari lingkungan atau motivasi ekstrinsik. Besar tidaknya motivasi yang dimiliki oleh seseorang dapat tercermin dari perilaku, tindakan, kemauan bekerja dalam kehidupannya. Motivasi dikatakan juga sebagai pendorong (*drifting force*) seseorang untuk melakukan sesuatu (Nursalam, 2007).

Motivasi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja seseorang secara baik, namun motivasi yang kurang baik dapat menurunkan kinerja seseorang menjadi tidak baik. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja mendorong semangat perawat agar meningkatkan kinerja karena adanya keyakinan bahwa meningkatkan kinerja memiliki fungsi yang baik terhadap dirinya sendiri. Namun motivasi yang menurun dapat disebabkan berbagai hal seperti adanya perilaku organisasi yang kurang baik, adanya

hak dan kewajiban yang tidak terpenuhi. Motivasi yang tinggi sangat penting untuk perawat dapat membangkitkan keinginan kerja atau keinginan untuk mau bekerja keras demi tercapainya tujuan dalam pelayanan keperawatan. Setiap orang memiliki motivasi dalam hidup yang dijadikan sebagai pendorong untuk dapat menghasilkan kinerja yang maksimal (I Wayan Sudarta, M IMron Rosyidi, 2019).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sibarani dkk bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja perawat(Sibarani et al., 2018). Penelitian serupa juga dilakukan oleh Evanda dkk dengan hasil adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat(Evanda, 2017). Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Damayanti dkk yang menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat (Dimayanti et all, 2020). Seseorang yang memiliki motivasi yang dipengaruhi oleh lingkungan seperti insentif, hubungan dengan orang-orang dalam organisasi, serta peraturan ataupun kebijakan yang diberikan oleh rumah sakit.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti berasumsi bahwa motivasi sangat mempengaruhi kinerja perawat. Seorang perawat yang termotivasi untuk melakukan pelayanan keperawatan dengan baik akan memberikan dampak yang besar terhadap peningkatan kinerja perawat.

4. Simpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Sele Be Solu Kota Sorong. Saran dalam penelitian ini adalah diharapkan pimpinan dan para anggota perawat pelaksana dapat bekerja sama, saling memberikan motivasi serta seorang pemimpin dapat mengayomi para perawat pelaksana serta memberikan support dan perhatian yang lebih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya organisasi agar perawat pelaksana termotivasi dalam bekerja dan mencapai tujuan organisasi pelayanan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Penelitian ini hendaknya juga bisa ditindak lanjuti dengan melakukan penilian variabel lain yang belum diteliti dan terkait dengan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit.

Rujukan

- Bakri, M. H. (2017). *Manajemen Keperawatan*.
- Darajat, L. N. dan R. (2012). Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitme Organisasi Perawat Bagian Rawat Inap Kelas II dan III Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *JurnalKesMas.*, Vol. 6, No, Hal: 162-232.
- Darmin. (2021). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Kota Kotamobagu. *Info Kesehatan*, Vol. 11, N, 349–353.
- Dimayanti, S., Kes, S. M., Zacky Anwary, A., 2020. Prodi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, M., & Prodi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, D. (n.d.). *Hubungan Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin Relationship Of Work Motivation And Work Expenses With Nurses Performance In Invention Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin*.
- Dwi Wahyu Artiningsih. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Brigjend H. Hasan Basry Kandungan Kalimantan Selatan. *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol.9 No.1 Maret 2016, Volume 9*.
- Evanda, R. B. (2017). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember. *Bisma: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*,

- 11(1), 41–49. <https://doi.org/10.19184/BISMA.V11I1.6207>
- Finarti, D. R., Bachri, A. A., & Arifin, S. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Berkala Kesehatan*, 1(2), 115–120. <https://doi.org/10.20527/JBK.V1I2.3150>
- Fitri, M., Hardisman, H., & Ibrarodes, I. (2019). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai RSUD Mukomuko Tahun 2017. *Jurnal Kesehatan Andalas*, 8(2), 305. <https://doi.org/10.25077/jka.v8.i2.p305-314.2019>
- Hasna, R. R. (2020). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik pemimpin Dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Takeran Kecamatan Takeran*.
- Henniwati, & Eliza. (2020). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman. *Jurnal Kesehatan Medika Sainatika*, 11(2), 108–113. <http://jurnal.syedzasaintika.ac.id/index.php/medika/article/view/857>
- I Wayan Sudarta, M IMron Rosyidi, E. S. (2019). *Manajemen Keperawatan* (cetakan pe).
- Iqbal, M., & Agritubella, S. M. (2017). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rawat Inap Rs Pmc. *Jurnal Endurance*, 2(3), 285. <https://doi.org/10.22216/jen.v2i3.1355>
- Kreitner dan Kinicki. (2010). *Organization Behavior*.
- Mahendra. I. G. N. T, dan I. A. B. (2014). pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surawaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, Vol. 1, No, Hal: 22-42.
- Maximus Bertomeus Due, -, Nursalam, N., & Andri, S. W. (2020). *Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Burnout Syndrome dan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bajawa*. file:///C:/Users/HP/Downloads/Hubungan_Gaya_Kepemimpinan_dengan_Burnout_Syndrome.pdf
- Mulyono, H.M, A. Hamzah, dan A. Z. A. (2013). No Ti Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. *Jurnal AKK*, Vol 2 No 1, hal 18-26.
- Nursalam. (2007). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Keperawatan Profesional* (salemba medika (ed.); edisi 2).
- Nursalam, N. (2018). *manajemen keperawatan* (lima).
- Putra . S. D., S. Musnadi, dan M. S. A. M. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Perawat serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh. *Jurnal Manajemen*, Vol. 3, No, Hal: 61-73.
- Robbins P, S. (2003). *Perilaku Organisasi* (PT Indek Kelompok Gramedia. (ed.); Jilid 1).
- Sibarani, E., Suryalena, P. :, Sos, S., Program, M. S., Bisnis, S. A., Ilmu, J., & Bisnis, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 5(1), 1–15. <https://doi.org/10.0/CSS/ALL.CSS>
- Thoha. (2004). *Perilaku Organisasi : konsep dasar dan aplikasinya* (Penerbit Persada (ed.)).