

FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM ARIFIN NU'MANG RAPPANG KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Misbahuddin*)

Dosen STIE Amkop Makassar
E-mail : misbahudin42@yahoo.com

Abstrak

Kinerja pegawai khususnya perawat merupakan hal strategi dan terpenting bagi pengembangan rumah sakit. Maksud dan Tujuan penelitian ini untuk mengetahui factor – factor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang Rappang Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan. Model desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional, dengan jumlah sampel pegawai (perawat) sebanyak 40 orang, penentuan besar sampel dengan menggunakan simple random sampling. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Pengolahan data menggunakan komputer IBM dengan program SPSS versi 21,0 yang disajikan dalam bentuk narasi dan tabel. Uji statistik yang digunakan adalah Chi-Square dengan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$. Hasil penelitan menunjukkan kinerja pegawai terkategori cukup yaitu 57,5%. Pada analisis bivariat faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah kepemimpinan, disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit Arifin Nu'mang yaitu disiplin kerja..

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Disiplin kerja dan Kepemimpinan

Abstract

The performance of employees, especially nurses, is a strategic and most important thing for hospital development. Purpose and Objectives of this study to determine the factors that influence the performance of employees at Arifin Nu'mang General Hospital Rappang, Sidrap Regency, South Sulawesi Province. The research design model used was descriptive analytic with cross sectional approach, with a total sample of employees (nurses) of 40 people, determination of sample size using simple random sampling. Data collection using a questionnaire. Data processing using IBM computers with SPSS program version 21.0 is presented in narrative and table form. The statistical test used was Chi-Square with significance level $\alpha = 0.05$. The results of the study showed that the performance of the categorized employees was sufficient at 57.5%. In the bivariate analysis factors related to nurse performance are leadership, work discipline. Based on the results of this study indicate that the most influential factor on employee performance at Arifin Nu'mang hospital is work discipline.

Keywords: Employee Performance, Work Discipline and Leadership.

PENDAHULUAN

Di era menyongsong revolusi industry 5.0 peranan manusia dan lingkungan sosial, dimana sumber daya manusia sebagai salah satu motor penggerak utama dalam kehidupan dan industry semakin memiliki peran strategis dan utama oleh karena manusia memiliki *life skill*. Dimana Sumber daya manusia

sebagaimana hal lainnya dengan orang-orang yang bekerja di lingkup rumah sakit, dalam hal ini kinerja seorang pegawai (perawat khususnya) sangat menentukan keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsi dan fungsi yang dipikulnya.

Kehidupan dalam suasana dan Keberadaan rumah sakit yang memiliki

manajemen dan pelayanan yang baik mulai menjadi pembicaraan dinamika di dalam masyarakat, oleh karena pelayanan yang diberikan tidak memuaskan dari para penyelenggara pelayanan kesehatan, seperti adanya keluhan masyarakat terhadap pelayanan, tempat dan tarif yang tinggi. Dari ketiga hal tersebut, aspek pelayananlah yang paling banyak disoroti oleh masyarakat sebagai sesuatu hal yang mendasar dan berhubungan erat bagi para konsumen.

Penggunaan Tempat Tidur (TT) dari 132 TT akan bertambah 149 TT selama 2014-2018. berdasarkan analisis Penggunaan BOR tahun 2018 pada bulan Januari s/d September didapatkan:

- a. BOR untuk Kelas VIP : 47,77%
- b. BOR untuk Kelas I : 52,75%
- c. BOR untuk Kelas II : 45,66%
- d. BOR untuk Kelas III : 72,33%
- e. BOR untuk tanpa kelas (ICU dan Kamar Bayi) : 47,77%
- f. Total BOR : 64,24%
- g. BOR Tertinggi adalah kelas III yaitu 72,33% dan BOR Bulan Januari s/d September tahun 2014 naik yaitu 64,24%.

Sejalan kondisi awal tentang Kinerja Perawat (Pegawai) Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Dan Faktor Yang Mempengaruhinya di Rumah Sakit Arifin Nu'mang Rappang, diperoleh hasil kinerja pada kategori cukup ini dikategorikan dari kemampuan yang dimiliki oleh tenaga perawat dalam melaksanakan tindakan asuhan keperawatan pasien yang ditinjau dari aspek pengetahuan perawat atas pelaksanaan asuhan keperawatan, mengikuti pelatihan bidang keperawatan dan motivasi kerja.

Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa masih terdapat kinerja tenaga perawat/pegawai pada kategori kurang (35,2%). Angka ini dapat dikatakan kecil namun dapat menjadi penghambat terhadap penciptaan pelayanan keperawatan di rumah sakit

yang syarat akan kualitas dan kepuasan pasien dan keluarga.

Kinerja kurang juga dapat disebabkan karena adanya unsur dari luar diri tenaga perawat (pegawai) yang mempengaruhi psikologis sehingga menurunkan semangat dan motivasi kerja.

Untuk itu, maka peneliti tertarik untuk meneliti "Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap kinerja pegawai (perawat) pada Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang Rappang Kabupaten Sidrap".

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka peneliti merumuskan masalah " faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang Kabupaten Sidrap dengan menganalisa dengan mengetahui :

1. Seberapa besar pengaruh Motivasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Umum Arifin Nu'mang Rappang Kabupaten Sidrap.
2. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang Rappang Kabupaten Sidrap.
3. Faktor Apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Arifin Nu'mang Kabupaten Sidrap.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Umum Tentang Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan "hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah disepakati bersama. (Siagian, 2002).

Sedangkan menurut Yaslis (2014), kinerja adalah “penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas”. Sesuai pengertian tersebut ada tiga aspek yang perlu dipahami yakni kejelasan tugas dan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan serta waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Kinerja berasal dari kata *performance* dan sering pula diartikan dengan prestasi kerja atau unjuk kerja.

Upaya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja personel. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yakni tujuan, ukuran dan penilaian. Perawat dalam melaksanakan tugasnya dapat dinilai dari kinerjanya. Yang dimaksud dengan kinerja perawat dalam penelitian ini adalah penampilan hasil karya dari para perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan berupa asuhan keperawatan. Asuhan keperawatan dalam hal ini merupakan suatu proses kegiatan pada praktek keperawatan yang langsung kepada klien, untuk memenuhi kebutuhan dasar pasien yang berpedoman pada standar dan etika keperawatan, dalam lingkup dan wewenang serta tanggung jawab keperawatan, yang meliputi tindakan, perhatian perawat seperti menyambut klien secara profesional, tersenyum dan memperkenalkan diri, memanggil klien dengan nama yang disukai dan jika perawat tidak mampu memenuhi klien, maka perawat berusaha memanggil seseorang yang lebih memahami permintaan sehingga klien mendapatkan informasi yang jelas dan lengkap. Komunikasi perawat seperti memberikan

informasi kepada klien sesuai dengan tingkat keahlian, pengetahuan dan kompetensinya. Emosional support perawat seperti melakukan sentuhan, memberikan senyuman perhatian, melakukan kontak mata dan hadir dihadapan klien dengan tenang, memberikan kesempatan kepada klien untuk bertanya serta selalu melibatkan klien dalam pembicaraan. Kepercayaan yang dimiliki perawat dalam hal ini adalah upaya mempertahankan hubungan yang baik antara perawat dan klien seperti memberikan rahasia kepada klien, berdiskusi tentang rencana keperawatan yang diberikan kepada klien dan selalu memperhatikan hak-hak klien.

Tinjauan Umum Tentang Motivasi

Secara ilmiah setiap orang selalu diliputi kebutuhan dan sebagian besar kebutuhan itu tidak cukup kuat untuk mendorong seseorang berbuat sesuatu pada suatu waktu tertentu. Kebutuhan menjadi suatu dorongan bila kebutuhan itu muncul hingga mencapai taraf intensitas yang cukup.

Istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi atau motif antara lain kebutuhan (need), keinginan (wish) dan dorongan (drive). Demikian pula dengan pengertian motivasi sendiri banyak ditafsirkan secara berbeda-beda oleh para ahli sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing-masing ahli tersebut (Siagian, 2002) misalnya mendefinisikan motivasi yaitu sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajiban-kewajibannya.

Teori tentang motivasi yang diyakini dengan harapan agar dapat membangun komitmen yang tinggi dalam suatu organisasi, karena bagaimanapun juga tidak ada organisasi yang dapat berhasil dengan baik tanpa

adanya komitmen yang tinggi dari para anggotanya.

Tinjauan Umum tentang Kepemimpinan

Menurut Robbin (1996), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Dalam kepemimpinan terdapat beberapa kegiatan kepemimpinan. Pemimpin yang efektif adalah seorang katalisator dalam memudahkan interaksi yang efektif diantara tenagakerja, bahan dan waktu. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut, maka seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan yang luas dan kompleks tentang sistem manusia, mempunyai kemampuan hubungan antar manusia terutama dalam mempengaruhi orang lain dan memiliki sekelompok nilai-nilai dalam mengenal orang lain dengan baik. Di samping itu, pemimpin harus mempertimbangkan kewaspadaan diri, karakteristik kelompok, karakteristik individu serta motivasi yang ada dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan organisasi.

Pendekatan/Teori Kepemimpinan

Dalam mengembangkan model kepemimpinan terdapat beberapa teori yang mendasari terbentuknya gaya kepemimpinan. Menurut Whitaker (1996), ada empat macam pendekatan kepemimpinan yaitu:

1. Teori Bakat

Teori bakat terdiri dari bakat intelegensi dan kepribadian. Kemampuan ini merupakan bawaan sejak lahir yang mempunyai pengaruh besar dalam kepemimpinan. Beberapa hal yang menonjol pada teori bakat adalah kepandaian berbicara, kemampuan /keberanian dalam memutuskan sesuatu, penyesuaian diri, percaya diri, kreatif, kemampuan interpersonal dan prestasi yang dapat menjadi bekal dalam membentuk kepemimpinan sehingga seseorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya.

2. Teori Perilaku

Teori perilaku kepemimpinan memfokuskan pada perilaku yang dipunyai oleh pemimpin dan yang membedakan dirinya dari non pemimpin. Menurut teori ini seorang pemimpin dapat mempelajari perilaku pemimpin supaya dapat menjadi pemimpin yang efektif. Dengan demikian teori perilaku kepemimpinan lebih sesuai dengan pandangan bahwa pemimpin dapat dipelajari, bukan bawaan sejak lahir.

3. Teori Situasi (Contingency)

Teori situasi mengasumsikan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling baik, tetapi kepemimpinan tergantung pada situasi, bentuk organisasi, kekuasaan atau otoriter dari pemimpin, pekerjaan yang kompleks dan tingkat kematangan bawahan.

4. Teori Transformasi

Teori transformasi mengasumsikan bahwa pemimpin mampu melakukan kepemimpinannya dalam situasi yang sangat cepat berubah atau situasi yang penuh krisis.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional* yang bertujuan untuk mengetahui dinamika hubungan antara tingkat motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat.

Jumlah sampel yang akan diteliti dari 170 populasi perawat di Rumah Sakit Arifin Nu'mang Rappang Kabupaten Sidrap adalah 40 orang.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah bentuk kuesioner. Setelah data terkumpul kemudian ditabulasi dalam tabel sesuai dengan variabel yang hendak diukur. Alat Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis linier berganda dan Path Analysis. Analisa data dilakukan melalui tahap editing,

koding, tabulasi dan uji statistik. Uji statistik yang digunakan adalah univariat dan bivariat dengan serta menggunakan komputer SPSS 21.00 PS (Misbahuddin, 2013).

a. Analisis Univariat

Dilakukan terhadap terhadap variabel penelitian untuk melihat tampilan distribusi frekuensi dan persentase dari tiap-tiap variabel

b. Analisis Bivariat

Untuk melihat hubungan dari tiap variabel dengan menggunakan uji statistik Kai-Kuadrat dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Analisis objek dalam penelitian yaitu motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja perawat, berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan semua variabel dinyatakan valid

Hasil reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien, semakin mendekati 1, mengidentifikasi semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya.

1. Koefisien reliabilitas (r) antara 0,80 sampai dengan 1,0 dikategorikan baik.
2. Koefisien reliabilitas (r) antara 0,6-0,79 dinyatakan reliabilitas diterima,
3. Koefisien reliabilitas (r) kurang dari 0,60 dikatakan reliabilitas kurang baik.

Pengujian realibilitas menggunakan Program SPSS 16 for Windows

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Realibilitas Butir-Butir Pertanyaan Indikator Pernyataan Kinerja.

Variabel	KORELASI SKOR ITEM TERHADAP SKOR TOTAL (R_{XY})	N = 50 (1%) R_{tabel}	Keterangan
X1(motivasi)	0,857	0,312	Reliabel
X2(kepemimpinan)	0,888	0,312	Reliabel
X3(disiplin kerja)	0,837	0,312	Reliabel
Y (kinerja perawat)	Pengkajian = 0,846 Perencanaan= 0,802 Diagnosa = 0,656 Implementasi = 0,858 Evaluasi = 0,918	0,312	Reliabel

Sumber : Data Primer Olahan SPSS, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja (Y) mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,60 dengan rentang 0,656-0,918 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pada variabel Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja (Y) adalah Realibel.

Hasil perhitungan pada tabel di atas juga menunjukkan bahwa item-

item variabel Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja (Y) mempunyai koefisien alpha lebih besar dari R_{tabel} yaitu 0,312. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan untuk variabel Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja (Y) adalah Realibel.

Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Uji statistik

yang digunakan adalah uji Regresi Linear dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$, Distribusi variabel independen

terhadap variabel dependen dijabarkan sebagai berikut :

1. Distribusi motivasi terhadap kinerja

Tabel 2. Distribusi Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di RS Arifin Nu'mang Rappang Tahun 2018

Motivasi	Kinerja				Total		p	OR
	Baik		Kurang		n	%		
	n	%	n	%				
Baik	19	82,6	13	76,5	32	80	0,702	1,462
Kurang	4	17,4	4	23,5	8	20		
Jumlah	23	100%	17	100%	40	100%		

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* terdapat 2 sel yang memiliki nilai kemaknaan kurang dari 5. Dengan hasil tersebut maka uji yang digunakan adalah uji alternatif yaitu *Fisher's exact test* dengan nilai $p = 0,702$. Nilai ini lebih besar dari $\alpha = 0,05$, yang menggambarkan bahwa tidak ada hubungan antara

motivasi dengan kinerja, yaitu dari 32 responden (80%) dengan motivasi baik terdapat 13 responden dengan kinerja kurang (76,5%) sedangkan 4 responden (23,5%) dengan motivasi kurang memiliki kinerja kurang.

Distribusi kepemimpinan terhadap kinerja

Tabel 3. Distribusi Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Perawat Di RS Arifin Nu'mang Rappang Tahun 2018

Kepemimpinan	Kinerja				Total		p	OR
	Baik		Kurang		n	%		
	n	%	n	%				
Baik	22	95,7	9	52,9	31	77,5	0,001	19,556
Kurang	1	4,3	8	47,1	9	22,5		
Jumlah	23	100%	17	100%	40	100%		

Sumber : Data Primer, Februari 2018

Analisa distribusi hubungan kepemimpinan terhadap kinerja dilakukan dengan menggunakan uji *Chi-square*. Dari hasil analisa diketahui adanya hubungan kepemimpinan terhadap kinerja perawat hal ini ditunjukkan dengan nilai $p = 0,001$ yaitu dari 31 responden (77,5%)

terdapat 9 responden dengan dengan kepemimpinan baik memiliki kinerja kurang (52,9%) sedangkan 8 responden (47,1%) dengan kepemimpinan kurang memiliki kinerja kurang.

2. Distribusi disiplin kerja terhadap kinerja

Tabel 4. Distribusi Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perawat Di RS Arifin Nu'mang Rappang Tahun 2018

Disiplin Kerja	Kinerja				Total		p	OR
	Baik		Kurang		n	%		
	n	%	n	%				
Baik	20	87	8	47,1	28	70	0,006	7,500

Kurang	3	13	9	52,9	12	30		
Jumlah	23	100%	17	100%	40	100%		

Sumber : Data Primer, Februari, 2018

Berdasarkan hasil uji *Chi-square* terdapat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja perawat hal ini ditunjukkan dengan nilai $p = 0,006$, yaitu dari 28 responden (70%) dengan disiplin kerja baik terdapat 8 responden dengan kinerja kurang (47,1%) sedangkan 9 responden (52,9%) dengan disiplin kerja kurang memiliki kinerja kurang.

PEMBAHASAN

Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki kinerja pada kategori baik (57,5%) yang memberikan gambaran tentang kemampuan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien dan keluarganya.

Angka pencapaian ini masih sangat rendah dibandingkan dengan standar yang ditetapkan oleh Depkes RI yang memberi syarat angka pencapaian minimal 75% dalam pemberian Asuhan Keperawatan (Depkes RI, 2014).

Kinerja pada kategori baik pada penelitian ini dikategorikan dari kemampuan yang dimiliki oleh tenaga perawat dalam melaksanakan tindakan asuhan keperawatan pasien berdasarkan proses keperawatan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masih terdapat responden dengan kinerja pada kategori kurang (42,5%). Angka ini bukan angka yang kecil yang kemudian dapat menjadi penghambat terhadap penciptaan pelayanan keperawatan di rumah sakit yang syarat akan kualitas dan kepuasan pasien dan keluarganya.

Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan kecenderungan perawat menyatakan motivasi kerja yang diperoleh berada

pada kategori baik (80%) yang memberi interpretasi bahwa tugas dan tanggung jawab keprofesian perawat dapat dikatakan baik pula mengingat motivasi merupakan upaya peningkatan semangat kerja dari tenaga kerja termasuk perawat di rumah sakit.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman menyebabkan petugas kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini, dapat diketahui dari hasil observasi dimana, ruang kerja yang ada di rumah sakit kurang memadai sehingga memungkinkan kurang terjalinnya suatu hubungan yang baik antara petugas. Kurang terjalinnya suatu hubungan yang baik antara petugas menyebabkan kurangnya kerja sama dan motivasi petugas untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kepemimpinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan pada kategori baik (77,5%) yang memberi interpretasi tentang kemampuan pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dari hasil distribusi hubungan kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh nilai $p = 0,001$ yang menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja. Berdasarkan *Odds Ratio* didapatkan hasil perilaku kepemimpinan yang baik akan menghasilkan 19,556 kali kinerja yang baik, dan perilaku kepemimpinan yang kurang akan menghasilkan 19,556 kali kinerja yang kurang pula.

Kepemimpinan adalah bagaimana perilaku seseorang pemimpin pada setiap aktivitasnya di dalam serangkaian usaha membimbing dan mengarahkan anggota atau kelompok orang supaya bersedia dengan sukarela dan antusias dalam

melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

Teori situasi (*contingency*) mengasumsikan bahwa tidak satupun gaya kepemimpinan yang paling baik, tetapi sangat tergantung pada situasi, bentuk organisasi, pekerjaan tingkat kematangan bawahan. Ditunjang oleh teori transformasi, bahwa pemimpin mampu melakukan kepemimpinannya dalam situasi yang sangat cepat berubah atau krisis.

Bila dikaitkan dengan rumah sakit, dimana manusia sebagai obyek pelayanan yang menangani masalah sehat-sakit dan beresiko terhadap nyawa manusia. Situasi tersebut sangat cepat berubah, kondisi pasien sering mengalami perubahan yang menuntut tindakan yang cepat dan tepat. Oleh karena itu sangat dibutuhkan pemimpin yang siap menghadapi kondisi kritis sekalipun, sehingga pemimpin puskesmas betul-betul telah disiapkan baik fisik maupun mental. Persiapan tersebut secara tidak langsung diproses dari pengalaman kerja yang bertahun-tahun dan bekal pengetahuan melalui pelatihan. Dengan demikian kepala puskesmas sebagai manajer tingkat bawah dan sebagai individu memiliki sifat dasar dan kepribadian sehingga memiliki kecenderungan karakteristik tersendiri, namun dengan bekal pengalaman mampu menerapkan perilaku kepemimpinan yang efektif dan mampu memahami karakteristik dari masing-masing individu. Dan berdasarkan Berdasarkan uji *chi-square* diperoleh p value = 0,04 yang berarti $< \alpha (0,05)$ yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian pada penelitian ini disimpulkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan.

Sebagaimana diketahui bahwa faktor kepemimpinan sebenarnya ditujukan untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan

sebelumnya. Berdasarkan definisi ini dapat diketahui bahwa faktor kepemimpinan murni berasal dari luar individu. Sebagai faktor yang berasal dari luar, kadang-kadang pihak yang mempengaruhi tidak bisa mengendalikan sesuai dengan keinginan pimpinan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan seorang pimpinan maka semakin baik pula kinerja pegawainya. Hal ini menunjukkan bahwa dengan perilaku kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja perawat itu sendiri.

Sesuai dengan teori *contingency* dan *situational*, dengan adanya kebersamaan dan komunikasi antar anggota dan pemimpin itu sendiri maka akan dapat dicapai kinerja yang optimal. (Nursalam, 2007)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Hal ini terbukti dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diperoleh nilai $p = 0,006$ yang membuktikan bahwa terdapat hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat.

Dari hasil distribusi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja didapatkan sebanyak 8 responden (47,1%) dengan disiplin kerja baik, kinerja kurang disebabkan karena kinerja yang dilakukan sepenuhnya hanya terfokus pada implementasi keperawatan.

Sedangkan 13 responden (13%) terkategori disiplin kurang kinerja baik, hal ini karena perawat tidak memenuhi jam kerja yang telah ditetapkan namun telah menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan nilai *Odds Ratio* dapat disimpulkan bahwa perawat dengan disiplin kerja yang baik akan menghasilkan 7,500 kali kinerja yang baik dan disiplin kerja yang kurang akan menghasilkan 7,500 kali kinerja kurang.

Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan motivasi pegawai akan mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Urian di atas tentunya menjadi suatu masalah jika kinerja pelayanan kesehatan kepada pasien oleh petugas kesehatan belum dapat memanfaatkan waktu dengan baik. Kinerja pelayanan kesehatan yang masih kurang baik dinilai dari disiplin waktu, yaitu rentang waktu datang sampai pulang petugas kesehatan yang masih kurang atau dapat dikatakan petugas kesehatan yang sudah datang terlambat, pulang sebelum waktunya. Sementara disiplin waktu yang baik dengan kategori baik ini dilihat dari kesesuaian jam datang petugas kesehatan dengan jam pulang dengan rentang waktu ≥ 6 jam. Dalam hal ini, untuk meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan yang baik, diperlukan disiplin waktu yang baik pula.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan di Rumah Sakit Arifin Nu'mang Rappang, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tidak Ada Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Arifin Nu'mang Rappang Kabupaten Sidrap.

2. Terdapat hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Arifin Nu'mang Rappang Kabupaten Sidrap.
3. Terdapat hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Arifin Nu'mang Rappang Kabupaten Sidrap.

SARAN

Setelah dilakukan penelitian dan didapatkan kesimpulan maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan perlu ditunjang dengan memperhatikan motivasi berupa reward baik material maupun nonmaterial
2. Pemegang kebijakan rumah sakit agar mempertahankan dan meningkatkan kinerja perawat dengan meningkatkan perilaku kepemimpinan, disiplin kerja serta dapat memberi kesempatan yang lebih luas kepada perawat untuk meningkatkan ilmu keperawatan dan keahlian dalam bidang keperawatan dengan mengikuti pelatihan sehingga kinerja perawat lebih optimal.
3. Kepada para peneliti dalam hal ini peneliti ilmu Keperawatan khususnya Manajemen Keperawatan, bahwa penelitian ini tidak terbatas pada penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, sebaiknya dilakukan penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel yaitu variabel motivasi, Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja, sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel serta variabel mana yang paling berpengaruh pada nantinya terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Siagian. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ilyas, Yaslis (2014). *Perencanaan SDM Rumah Sakit*. Jakarta : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Robbinss Stephen P., 1996. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 2*, Edisi Ketujuh, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Whitaker, B., "Instructional Leadership and Principal Visibility," *The Clearing house* 70(3), 1997, hal. 155-156.
- Dinas Kesehatan Kota Makassar. 2014. *Profil Kesehatan Kota Makassar 2013*. Pemerintah Kota Makassar.
- <http://datinkessulsel.wordpress.com> (online).
- Depkes RI. 2014. *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2013*. <http://www.depkes.go.id> (online).
- Misbahuddin, 2013. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, PT bhumi Aksara, Jakarta.
- Nursalam, 2007. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.