

## **Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana**

Rika Syafitri<sup>1</sup>, Budi Anna Keliat<sup>2</sup>, dan Harmawati<sup>3</sup>

<sup>1</sup> STIKes YPAK Padang, Indonesia

Email: [rika\\_syafitri28@yahoo.co.id](mailto:rika_syafitri28@yahoo.co.id)

<sup>2</sup> Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia, Jakarta, Indonesia

Email: [budianna\\_keliat@yahoo.com](mailto:budianna_keliat@yahoo.com)

<sup>3</sup> Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Andalas, Padang, Indonesia

Email: [harmawati1958@gmail.com](mailto:harmawati1958@gmail.com)

### **Abstrak**

Kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan di rumah sakit Reksodiwiry di Padang belum terlaksana dengan baik, disisi lain perawat pelaksana juga kurang puas dalam bekerja. Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Reksodiwiry di Padang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional menggunakan kuesioner dan wawancara dalam mengumpulkan data. Sampel berjumlah 70 orang perawat pelaksana yang dipilih secara Simple Random Sampling. Data dianalisis dengan uji Korelasi Pearson dan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat pelaksana mencapai 67 %, kepuasan kerja mencapai 61 %. Kepuasan kerja berhubungan secara bermakna dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Kepuasan kerja terkait supervisi atasan merupakan faktor yang paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana. Direkomendasikan dalam meningkatkan kinerja perawat pelaksana diperlukan supervisi yang memadai.

**Kata kunci:** Kepuasan kerja, Kinerja, Perawat Pelaksana

## ***Analysis of Relationship with Job Satisfaction Performance of The Nurse Practitioners***

### **Abstract**

*The performance of nurses in performing nursing care in a hospital in Padang Reksodiwiry has not been done well, on the other hand, nurses are also not satisfied with the work. The study aims to determine the relationship of job satisfaction with the performance of nurses in the inpatient hospital Reksodiwiry in Padang. This research is a quantitative descriptive correlational method using questionnaires and interviews to collect data. Samples numbered 70 nurses were selected by simple random sampling. Data were analyzed with the Pearson correlation test and multiple regression analysis. The results show that the performance of nurses reaches 67%, reaching 61% job satisfaction. Job satisfaction was significantly associated with the performance of nurses in implementing nursing care. Job satisfaction is related to the boss supervise the most dominant factor affecting the performance of nurses. Recommended in improving the performance of nurses required adequate supervision.*

**Keywords:** Job satisfaction, performance, Nurse practitioner

## PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan diberikan dalam bentuk kinerja perawat dan harus didasari kemampuan yang tinggi sehingga kinerja mendukung pelaksanaan tugas dalam pelayanan keperawatan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang yang dilakukan sesuai dengan tugas dalam suatu organisasi (Nursalam, 2011). Peningkatan kinerja perawat di rumah sakit dapat dilihat melalui pengamatan langsung yaitu proses pemberian asuhan keperawatan atau laporan dan catatan pasien (dokumentasi) keperawatan yang telah diberikan hasil asuhan perawatan. Perawat yang mempunyai kinerja yang baik akan berdampak dalam memberikan asuhan keperawatan yang optimal kepada pasien sehingga menimbulkan kepuasan pada pasien dan keluarga yang akan meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit (Aditama, 2010).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya (Wibowo, 2011). Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan tingkat kinerja dan terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas, dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, maka akan tercapainya kinerja individual tersebut (Wibowo, 2011)

Selain itu dengan adanya kepuasan kerja dapat mengurangi turnover, dan mendorong individu. Teori lain yang memperkuat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja adalah teori dua faktor atau teori motivasi hygiene. Menurut teori ini, faktor motivasi adalah : pekerjaan itu sendiri, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, tanggung jawab. Faktor motivasi merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya (Robbins, dan Judge, 2007).

Menurut Herzberg dalam Mathis & Jackson (2006) faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yaitu : Kepemimpinan ; dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang

untuk mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin tersebut. Kepemimpinan manajerial yang mengarah ke pemberdayaan. Pembuatan keputusan pemimpin dalam sebuah organisasi tergantung pada gaya kepemimpinan (Siagian, 2007).

Faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor lain yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dalam arti sempit tempat / lokasi kerja aman, nyaman, bersih dsan tenang, peralatan yang baik, teman sejawat akrab, pimpinan yang pengertian akan memberikan kepuasan karyawan (Robbins, 2009).

Robbins (2009) menyebutkan bahwa *reward system* / kesempatan untuk memperoleh promosi melalui jenjang kepangkatan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Promosi merupakan kesempatan untuk menumbuhkan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status social yang ditingkatkan oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dengan cara adil (*fair* dan *just* ) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

Kesempatan promosi perawat di rumah sakit antara lain kesempatan untuk menduduki jabatan kepala ruang dan pendidikan lanjut program *nurse* dengan tersedianya dana untuk meraih hal tersebut, yang dapat meningkatkan kinerja rumah sakit (Lilian, 2011). Hal ini dapat mendorong motivasi perawat untuk senantiasa meningkatkan komitmen bekerja di rumah sakit tersebut.

Penghargaan yang diterima perawat dari atasan, teman sejawat dan bawahannya terhadap prestasi yang dicapai melalui umpan balik yang diterimanya. Seseorang akan merasa puas bila hasil pekerjaannya dihargai oleh orang (Siagian, 2007). Penghargaan yang diberikan dapat berupa materi atau non materi seperti ucapan terima kasih promosi jabatan dan sebagainya.

Sedangkan menurut Swansburg (1999) penghargaan dapat berupa financial maupun financial yang dapat diberikan kepada perawat sesuai prestasi yang dicapai sehingga akhirnya dapat memberikan kepuasan kerja.

Untuk mencapai tujuan pelayanan rumah sakit, khususnya pelayanan keperawatan diperlukan supervisi keperawatan. Supervisi keperawatan adalah proses pemberian sumber-sumber yang dibutuhkan perawat untuk menyelesaikan tugas dalam rangka pencapaian tujuan. Adapun tujuan dari supervisi keperawatan adalah pemenuhan dan peningkatan kepuasan pelayanan pada klien dan keluarganya. Jadi supervisi difokuskan pada kebutuhan, ketrampilan, dan kemampuan perawat untuk melakukan tugasnya (Nursalam, 2007).

Supervisi merupakan salah satu fungsi pokok yang harus dilaksanakan oleh pengelola (manajer) dari yang terendah, menengah dan atas. Di rumah sakit manajer keperawatan yang melakukan tugas supervisi adalah kepala ruang, pengawas keperawatan, kepala bidang dan wakil direktur keperawatan. Maka semua manajer keperawatan perlu mengetahui, memahami dan melaksanakan peran dan fungsinya sebagai supervisor. Tanggung jawab supervisor dalam manajemen pelayanan keperawatan adalah menetapkan dan mempertahankan standar praktek pelayanan dan asuhan keperawatan, menilai kualitas pelayanan asuhan keperawatan yang diberikan, mengembangkan peraturan dan prosedur yang mengatur pelayanan keperawatan terkait, memantapkan kemampuan perawat dan memastikan praktek keperawatan professional dijalankan (Kurniadi, 2013).

Standar Asuhan Keperawatan adalah uraian pernyataan tingkat kinerja yang diinginkan, sehingga kualitas struktur, proses dan hasil dapat dinilai. Hubungan antara kualitas dan standar menjadi dua hal yang saling terkait erat, karena melalui standar dapat dikuantifikasi sebagai bukti pelayanan meningkat dan memburuk (Mayasari, 2009). Standar dokumentasi merupakan standar yang dibuat untuk mengukur kualitas dan kuantitas dokumentasi keperawatan, dimana standar ini dapat digunakan sebagai pedoman praktik dalam memberikan tindakan keperawatan (Nursalam, 2007). Standar dokumentasi diperlukan sebagai

petunjuk dan arah dalam mengelola pencatatan kegiatan asuhan keperawatan dan membuat pola pencatatan yang tepat. Standar dokumentasi keperawatan terkadang berbeda tiap rumah sakit, namun pada prinsipnya tetap mengacu sesuai dengan kebijakan dan peraturan Departemen Kesehatan R.I dengan menggunakan proses keperawatan (Setiasih, 2006).

Hasil observasi di rumah sakit Reksodiwiryo di Padang ditemui masih ada dokumen asuhan keperawatan yang tidak lengkap. Pada format pengkajian terlihat beberapa data yang penting tidak didokumentasikan, pada bagian diagnosa keperawatan cenderung hanya mencantumkan satu diagnosa, dan catatan tindakan keperawatan belum didokumentasikan. Prestasi kerja, tanggung jawab, dan ketaatan perawat pada standar kerja masih rendah. Masalah yang dapat dirumuskan adalah kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan pelaksana belum optimal.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara terhadap 8 dari 10 orang perawat pelaksana di rumah sakit Reksodiwiryo di Padang ditemukan kinerja dalam melakukan asuhan keperawatan belum memadai dan ditemukan juga ketidakpuasan perawat pelaksana dalam melakukan asuhan keperawatan.

Berdasarkan fenomena diatas maka tujuan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit Reksodiwiryo Padang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif korelasional. Responden yang digunakan adalah 70 orang perawat pelaksana dengan teknik *simple random sampling*. Penelitian menggunakan kuesioner tentang kepuasan kerja dengan kinerja. Uji validitas terhadap instrument dilakukan dengan uji *korelasi pearson* dengan hasil semua item pernyataan valid, hasil uji reliabilitas kuesioner kepuasan kerja dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* dan hasilnya kepemimpinan 0,876, lingkungan *Alpha Cronbach* 0,799,

kesempatan promosi *Alpha Cronbach* 0,795, penghargaan *Alpha Cronbach* 0,619, supervisi *Alpha Cronbach* 0,687 dan kuesioner Kinerja 20 item pernyataan dengan *alpha cronbach* sebesar 0,847. Berdasarkan hasil uji validitas dan reabilitas tersebut maka kuesioner ini dianggap layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik perawat pelaksana**

Rata-rata umur perawat di ruang rawat inap rumah sakit Reksodiwiryio Padang adalah 26 tahun dengan umur termuda 22 tahun dan tertua 30 tahun. Rata-rata lama kerja perawat adalah 1,5 tahun (1 - 5 tahun). Perawat pelaksana sebagian besar perempuan (94,3%), lebih dari separuh mempunyai latar belakang pendidikan DIII Keperawatan (74,3%), dan sebagian besar (85,7%) berstatus non PNS.

**Kinerja perawat pelaksana**

Kinerja perawat pelaksana dalam melakukan asuhan keperawatan terdiri dari pengkajian, diagnosa, perencanaan, tindakan dan evaluasi (Tabel 1) :

**Tabel 1 Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah sakit Reksodiwiryio di Padang (n=70)**

Variabel Kinerja	Mean	Median	SD	Min-MaR ekso diwir yo
Pengkajian	2,79	3	3	3-4
Diagnosa	2,63	3	3	3-4
Perencanaan	2,72	3	3	3-4
Tindakan	2,71	3	3	3-4
Evaluasi	2,55	2	2	2-3
Kinerja perawat	2,66	3	3	3

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan data rata-rata kinerja perawat pelaksana dalam rentang 1-4 yaitu 2,66 artinya terdapat kinerja perawat mencapai 67 %. Hasil analisis data dari subvariabel pengkajian menunjukkan pencapaian nilai rata-rata dalam rentang 1-4

adalah 2,79 artinya mencapai 69,8 %, diagnosa menunjukkan nilai rata-rata dalam rentang 1-4 adalah 2,63 artinya mencapai 65,6 %, perencanaan menunjukkan nilai rata-rata dalam rentang 1-4 adalah 2,72 artinya mencapai 68,1 %, tindakan keperawatan menunjukkan nilai rata-rata dalam rentang 1-4 adalah 2,71 artinya mencapai 67,8 %, evaluasi menunjukkan bahwa nilai rata-rata dalam rentang 1-4 adalah 2,55 artinya mencapai 63,6 %.

Kinerja perawat di rumah sakit REKSODIWIRYO Padang mencapai 67 %, dimana perawat melakukan dokumentasi asuhan keperawatan mulai dari pengkajian sekitar 67 %, diagnosa 66 %, perencanaan 68 %, tindakan 68 %, dan evaluasi 63,6 %. Hal ini didukung oleh konsep yang dikemukakan Simamora (2012) bahwa manfaat dari penilaian kerja yaitu meningkatkan prestasi kerja staf baik secara individu atau kelompok dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan pelayanan di rumah sakit. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian diatas dapat digambarkan bahwa kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Reksodiwiryio di Padang masih belum optimal.

**Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja perawat pelaksana terdiri dari kepuasan terhadap kepemimpinan, lingkungan, promosi, penghargaan dan supervisi (Tabel 2) :

**Tabel 2 Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Reksodiwiryio di Padang (n = 70)**

Variabel Kepuasan	Mean	Median	SD	Min-Max
Kepemimpinan	2,70	3	3	3-4
Lingkungan	2,79	3	3	3-4
Promosi	2,84	4	4	3-4
Penghargaan	2,81	4	3	3-4
Supervisi	2,83	4	4	2-3
Kepuasan Kerja	2,79	3	3	3

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 70 perawat pelaksana didapatkan nilai rata-rata dalam rentang 1-4 yaitu 2,79, artinya terdapat kepuasan perawat sekitar 61 %. Hasil analisis data dari subvariabel kepemimpinan menunjukkan nilai rata-rata 1-4 adalah 2,70 artinya kepuasan perawat pelaksana terhadap kepemimpinan mencapai 67,5 %, terhadap lingkungan menunjukkan nilai rata-rata 1-4 adalah 2,79 artinya kepuasan perawat pelaksana terhadap lingkungan kerja mencapai 69,6 %, promosi menunjukkan nilai rata-rata 1-4 adalah 2,84 artinya kepuasan perawat pelaksana terhadap promosi 71 %, penghargaan menunjukkan nilai rata-rata 1-4 adalah 2,81 artinya kepuasan perawat pelaksana terhadap penghargaan sebesar 70,1 %, supervisi menunjukkan nilai rata-rata 1-4 adalah 2,83 artinya kepuasan perawat pelaksana terhadap supervisi sebesar 71,6 %.

Kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Reksodiwiryo di Padang mencapai 61 %, yang terdiri dari promosi dan supervisi mencapai 71 % dan penghargaan 70 %. Hasil penelitian ini lebih tinggi sedikit dari penelitian Wati (2010) yaitu 43 % menyatakan puas bekerja (Setiasih, 2006).

Kepuasan kerja adalah keadaan yang sifatnya subjektif yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh seseorang dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Pertimbangan subjektif ini berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja, supervisi hubungan antar perorangan dalam bekerja (pemimpin/manajer) dan peluang-peluang dimasa yang akan datang (promosi) (Marquis, 2010).

### Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana

**Tabel 3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Reksodiwiryo Padang (n= 70)**

Variabel	Kinerja Perawat Pelaksana	
	r	p
Kepemimpinan	0.182	0,132
Kondisi lingkungan	0.150	0,216
Promosi	0.327**	0,006
Penghargaan	0.205	0,008
Supervisi	0.462**	0,000
Kepuasan	0,536**	0,000

\*\* Korelasi Bermakna Pada Tingkat Kepercayaan 0.05

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara kepuasan dengan kinerja perawat pelaksana, demikian pula hubungan kepuasan secara khusus dengan promosi, penghargaan, supervisi mempunyai hubungan yang bermakna dengan kinerja perawat pelaksana.

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara kepuasan dengan kinerja perawat pelaksana, demikian pula hubungan kepuasan secara khusus promosi, penghargaan, supervisi mempunyai hubungan yang bermakna dengan kinerja perawat pelaksana. Hasil penelitian ini sejalan dengan. Suryanto dan Yustina dalam Mulyono (2013) dimana ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan persepsi perawat tentang kepemimpinan dengan kinerja. Gybson dalam Mulyono (2013) 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 (Mulyono, Hamzah, & Abdullah, 2013).

Promosi berhubungan secara bermakna dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Hubungan yang terjadi adalah positif, memiliki arah yang sama, hal ini berarti semakin baik promosi maka semakin tinggi kinerja perawat pelaksana, dengan demikian dapat disimpulkan juga hipotesis dalam penelitian yaitu adanya hubungan promosi dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan dapat diterima.

Robbins (2009) menyebutkan bahwa *reward system* / kesempatan untuk memperoleh promosi melalui jenjang kepangkatan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Promosi merupakan kesempatan untuk menumbuhkan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dengan cara adil (*fair* dan *just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka

Promosi yang dilakukan akan memberikan dampak positif bagi rumah sakit yaitu akan meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit dengan adanya pendidikan lanjutan dan pelatihan-pelatihan keperawatan yang diberikan kepada perawat pelaksana. Hal ini juga akan meningkatkan citra rumah sakit dimata masyarakat.

Selain itu, Penghargaan berhubungan secara bermakna dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Hubungan yang terjadi adalah positif, hal ini berarti semakin baik penghargaan maka semakin tinggi kinerja perawat pelaksana, dengan demikian dapat disimpulkan juga hipotesis dalam penelitian yaitu adanya hubungan penghargaan dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan dapat diterima.

Hasil penelitian sama yang dilakukan oleh Wati (2010) menunjukkan bahwa penghargaan mempunyai hubungan bermakna dengan kinerja perawat pelaksana. Penghargaan yang diterima perawat dari atasan, teman sejawat dan bawahannya terhadap prestasi yang dicapai melalui umpan balik yang diterimanya. Seseorang akan merasa puas bila hasil pekerjaanya dihargai oleh orang (Siagian, 2007).

Berdasarkan hasil penelitian dan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan merupakan faktor fundamental yang terus diupayakan untuk dapat melakukan pekerjaan yang berkualitas terutama dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Supervisi berhubungan secara bermakna dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan, dengan demikian dapat disimpulkan juga hipotesis dalam penelitian yaitu adanya hubungan supervisi dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan dapat diterima.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lilian tentang “Pengaruh supervisi klinik kepala ruang terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS X di Palu tahun 2011” dari 56 perawat didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara supervisi kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat diruangan.

Supervisi yang dilakukan oleh karu diruangan masih bersifat incidental, belum ada perencanaan dan laporan dari hasil kegiatan supervisi tersebut, walaupun rumah sakit sudah menyediakan standar untuk kegiatan supervisi di ruangan. Supervisi diruangan hendaknya dilakukan secara teratur setiap saat untuk menilai kemajuan dan memperbaiki kekurangan perawat pelaksana dalam melakukan asuhan keperawatan.

### **Faktor yang Dominan dari Kepuasan Kerja dengan Kinerja**

Analisis faktor kepuasan terhadap kinerja dapat dilihat di tabel 4.

**Tabel 4 Faktor yang Paling Dominan dari Kepuasan Kerja dengan Kinerja perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Reksodiwiryo di Padang (n: 70)**

Variabel Kepuasan	Koefisien n	Koefisien Korelasi	P
Lingkungan	-489	-0,248	0,07
Supervisi	1,293	0,621	6
Konstanta	44,62		0,00 0

Berdasarkan tabel 4 diketahui *p value* yang bervariasi dan sesuai ketentuan maka dikeluarkan variabel-variabel yang mempunyai *p value* > 0,05 dimulai dari variabel yang mempunyai *p value* terbesar. Adapun hasil analisis akhir yang diperoleh satu variabel dengan *p value* < 0,05 yaitu supervisi yang dominan berhubungan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kinerja perawat pelaksana adalah supervisi dengan korelasi sebesar 0,621. Persamaan didapatkan adalah :  $Y = 44,62 + 1,293 X_1$ .

Dari hasil persamaan tersebut dapat diperkirakan sifat hubungan yang terjadi adalah “Setiap penambahan satu nilai komponen supervisi dengan kinerja perawat pelaksana maka dapat meningkatkan kinerja perawat pelaksana sebesar 1,293 kali”.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin tersebut. Kepemimpinan manajerial yang mengarah ke pemberdayaan. Pembuatan keputusan pemimpin dalam sebuah organisasi tergantung pada gaya kepemimpinan (Siagian, 2007).

Lingkungan kerja tidak berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian yaitu adanya

hubungan lingkungan dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan tidak dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hafifa (2012) bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara kondisi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja di RS REKSODIWIRYO di Padang. Kemungkinan, lingkungan kerja telah memadai.

Faktor lingkungan merupakan salah satu faktor lain yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor lingkungan kerja yang kurang baik disebabkan karena masih adanya keadaan lingkungan yang kotor, hubungan yang tidak harmonis dengan sejawat dan peralatan yang tersedia tidak sesuai dengan kebutuhan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Reksodiwiryo di Padang mencapai 67 % yang terdiri dari pengkajian 69,8 %, diagnosa, 65,6 %, perencanaan 68,1 %, tindakan 67,8 %, dan evaluasi 63,6 %. Kepuasan kerja perawat pelaksana di RS X di Padang mencapai 61 % terdiri dari supervisi atasan 71 %, promosi 71 % dan penghargaan 70 %. Kepuasan kerja perawat pelaksana berhubungan secara bermakna dengan dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Promosi, penghargaan dan supervisi berhubungan secara bermakna dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Faktor kepuasan yang paling berpengaruh dengan kinerja perawat pelaksana adalah supervisi dengan nilai koefisien 1,293.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aditama, T. Y. (2010). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Penerbit Universitas Indonesia Press. Jakarta.
- Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. *Yogyakarta: Andi*.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. *Yogyakarta: BPFE*.
- Kurniadi, A. (2013). *Manajemen keperawatan dan prospektifnya: Teori, konsep dan aplikasi*. *Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia*.
- Lilian, E. (2011). Laporan Tesis, Pengaruh Supervisi Klinik Kepala Ruang Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rs Woodward Palu Tahun 2009.
- Mayasari, A. (2009). *Analisis pengaruh persepsi faktor manajemen keperawatan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Semarang*. program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Marquis. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan : Teori dan Aplikasi*. Jakarta : EGC.
- Mulyono, M. H., Hamzah, A., & Abdullah, A. Z. (2013). Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit tingkat III 16.06. 01 Ambon. *Jurnal Akk*, 2(1), 18-26.
- Nursalam, N. (2007). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktek keperawatan profesional*. *Jakarta: Salemba Medika*.
- Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Robbins, S., P. dan Timothy A. Judge. (2009). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiasih, W. (2006). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Perawat dan Kepuasan Klien di Rumah Sakit Husada Jakarta*. Tesis Magister. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia. Depok,
- Simamora,Roymand. (2012). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Jakarta : EGC
- Siagian. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2011). 'Manajemen kinerja'. *Manajemen Kinerja/Wibowo-Jakarta: Rajawali Pers*, 179.