

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi

1. Sejarah perkembangan RSUD sinjai
 - a. Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sinjai merupakan satu satunya Rumah Sakit milik Pemerintah Kabupaten Sinjai, dibangun diatas tanah seluas 14.496 m², dengan luas bangunan 10.147,2 m² dan diresmikan pada tahun 1982. Rumah Sakit Daerah Kabupaten Sinjai pada awal pendiriannya sesuai dengan Peraturan Daerah No. 15 tahun 1994 merupakan Rumah Sakit Tipe D.
 - b. Namun seiring dalam perkembangannya status Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sinjai meningkat menjadi Rumah Sakit Tipe C ditandai dengan terbitnya Surat keputusan Menteri Kesehatan RI No. 1412/Menkes/SK/XI/2006, pada tanggal 15 Desember 2006. Selanjutnya pada tahun 2007 sesuai dengan penilaian Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) terbit SK Menteri Kesehatan nomor HK.00.06.3.5.2627 tanggal 3 Mei 2007 tentang Status Akreditasi Penuh Tingkat Dasar maka Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sinjai mendapat pengakuan di bidang pelayanan kesehatan untuk 5 (lima) pelayanan.
 - c. RSUD Sinjai telah melalui dua kali tahap penilaian oleh KARS pada tahun 2013 dinyatakan lulus tingkat dasar dan tahun 2017 RSUD Sinjai kembali lulus Akreditasi secara paripurna dari Komisi

Akreditasi Rumah Sakit (KARS) Kementerian Kesehatan RI. Penilaian akreditasi ini didasarkan pada standar pelayanan yang berfokus pada pasien, standar manajemen rumah sakit, Patient Safety Goals, dan sasaran Milenium Development Goals. Akreditasi rumah sakit merupakan upaya untuk melindungi pasien dari pelayanan sub-standar melalui pelayanan yang sesuai dengan standar dan prosedur, mulai dari sumber daya manusia, administrasi dan komunikasi, peralatan medis, hingga fasilitas penunjang lain serta upaya peningkatan mutunya.

- d. Rumah Sakit Daerah Sinjai sebagai fasilitas pelayanan kesehatan rujukan bagi masyarakat senantiasa berusaha meningkatkan kualitas pelayanan dengan **VISI** "*menjadi rumah sakit terbaik dalam pelayanan di Kawasan Selatan Propinsi Sulawesi Selatan*" dan didukung oleh tenaga medis dan non medis yang professional kami senantiasa siap memberikan pelayanan prima bagi seluruh lapisan masyarakat.
- e. Misi RSUD Sinjai 75 1) Meningkatkan sumber daya manusia dan budaya kerja organisasi yang profesional 2) Meningkatkan sarana dan prasarana menuju peningkatan kelas RS. 3) Meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit sebagai pelaksana pelayanan publik di bidang kesehatan. 4) Meningkatkan manajemen sumber daya yang lebih efisien dan akuntabel

2. Struktur organisasi RSUD sinjai

Struktur organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Sinjai berdasarkan Peraturan Bupati (Perbup) Nomor 14 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Sinjai adalah sebagai berikut :

- a. Direktur (dr.Kahar Anies, Sp.B)
- b. Kepala Bagian Administrasi Umum dan Keuangan (dr.Andi Julia Arisanti, M.Kes) terdiri dari : Kepala *Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (Muh.Daud,SKM)*, Kepala *Sub Bagian Keuangan (Andi.Nur Amilah, SE)*, Kepala *Sub Bagian Program dan Evaluasi Kinerja (Nurzakiah, S.Kep)*
- c. Kepala Bidang Pelayanan Medis dan Keperawatan (drg.Andi Fatmawati Yusuf) terdiri dari : Kepala *Seksi Pelayanan Medis (dr.Syarifah Husnah)* Kepala *Seksi Pelayanan Keperawatan (Erniyati Arta, S.Kep)*
- d. Kepala Bidang Pelayanan Penunjang (Arifin, SKM) terdiri dari : Kepala *Seksi Penunjang Medis (Astuti Nadjmu, SKM)*, Kepala *Seksi Penunjang Non Medis (dr.Nurwahida, M.Kes)*
- e. Kepala Bidang Pengembangan Pelayanan (dr.Idhawati Nahwing) terdiri dari : Kepala *Seksi Pengembangan Pelayanan (Nikmawati, S.ST,MM)*, Kepala *Seksi Sumber Daya Manusia (Asriati,SKM)*.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD sinjai tahun 2024 dengan jumlah sampel 82 perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD sinjai tahun 2023.

Pengumpulan data terhadap perawat dilakukan dengan membagikan kuisioner. Selanjutnya dilakukan pengolahan data dan dilakukan pemeriksaan ulang mengenai kuisioner dengan mengacu kepada kriteria objektif yang telah ditetapkan sebelumnya serta kelengkapan kuisionernya. Data yang diperoleh kemudian di olah dengan menggunakan komputer program excel dan SPSS kemudian disajikan dalam bentuk tabel frekuensi.

Adapun hasil penelitian diuraikan sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang lahir. Karakteristik perawat menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. 1
Distribusi Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai Tahun 2024

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	4	4,9
Perempuan	78	95,1
Total	82	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 82 perawat, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 4 orang (4,9%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 78 orang (95,1%).

b. Umur

Umur adalah usia responden pada saat dilakukan penelitian. Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. 2
Distribusi Perawat Berdasarkan Umur di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai Tahun 2024

Umur	n	%
26-35 Tahun	45	54,9
36-45 Tahun	32	39,0
46-55 Tahun	4	4,9
56-65 Tahun	1	1,2
Total	82	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 82 perawat, yang berumur 26-35 tahun sebanyak 45 orang (54,9%), yang berumur 36-45 tahun sebanyak 32 orang (39,0%), yang berumur 46-55 tahun sebanyak 4 orang (4,9%) dan yang berumur 56-65 tahun sebanyak 1 orang (1,2%).

C. Pendidikan

Pendidikan terakhir seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seorang responden. Karakteristik perawat pendidikan terlihat pada tabel berikut.

Tabel 5. 3
Distribusi Perawat Berdasarkan Pendidikan di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai Tahun 2024

Pendidikan	n	%
D3	19	23,2
S1	35	42,7
NERS	28	34,1
Total	82	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 82 perawat, yang memiliki pendidikan D3 sebanyak 19 orang (23,2%), yang memiliki pendidikan s1 sebanyak 35 orang (42,7%) dan yang memiliki pendidikan ners sebanyak 28 orang (34,1%).

c. Status kepegawaian

Karakteristik perawat berdasarkan status kepegawaian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. 4
Distribusi Perawat Berdasarkan Status kepegawaian di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai Tahun 2024

Status kepegawaian	N	%
ASN	3	3,7
Honorer	37	45,1
Non PNS	1	1,2
P3K	22	26,8
PNS	19	23,2
Total	82	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa dari 82 perawat, yang memiliki status pekerjaan sebagai ASN sebanyak 3 orang (3,7%), yang memiliki status pekerjaan sebagai honorer sebanyak 37 orang (45,1%), yang memiliki status pekerjaan sebagai non pns sebanyak 1 orang (1,2%), yang memiliki status pekerjaan sebagai p3k

sebanyak 22 orang (26,8%) dan yang status memiliki pekerjaan sebagai pns sebanyak 19 orang (23,2%).

d. Lama Bekerja

Karakteristik perawat berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. 5
Distribusi Perawat Berdasarkan Lama Bekerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai Tahun 2024

Lama Bekerja	N	%
<5 Tahun	7	8,5
>5 Tahun	75	91,5
Total	82	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa dari 82 perawat, yang lama bekerjanya <5 tahun sebanyak 7 orang (8,5%) dan yang lama bekerjanya >5 tahun sebanyak 75 orang (91,5)

2. Analisis Univariat

a. Variabel Dependen

Tabel 5. 6
Distribusi Perawat Berdasarkan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai Tahun 2024

Kinerja Perawat	N	%
Cukup Puas	69	84,1
Kurang Puas	13	15,9
Total	82	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 82 perawat, yang memiliki kinerja perawat cukup puas sebanyak 69 orang (84,1%) dan yang memiliki kinerja perawat kurang puas sebanyak 13 orang (15,9%).

b. Variabel Independen

1. Insentif

Tabel 5. 7
Distribusi Perawat Berdasarkan Insentif di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai Tahun 2024

Insentif	N	%
Cukup Puas	65	79,3
Kurang Puas	17	20,7
Total	82	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa dari 82 perawat, yang memiliki insentif cukup puas sebanyak 65 orang (79,3%) dan yang memiliki insentif kurang puas sebanyak 17 orang (20,7%).

2. Kesempatan Promosi

Tabel 5. 8
Distribusi Perawat Berdasarkan Kesempatan Promosi di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai Tahun 2024

Kesempatan Promosi	n	%
Cukup Puas	36	43,9
Kurang Puas	46	56,1
Total	82	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa dari 82 perawat, yang memiliki kesempatan promosi cukup puas sebanyak 36 orang (43,9%) dan yang memiliki kesempatan promosikurang puas sebanyak 46 orang (56,1%).

3. Pengawasan

Tabel 5. 9
Distribusi Perawat Berdasarkan Pengawasan di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai Tahun 2024

Pengawasan	n	%
Cukup Puas	74	90,2
Kurang Puas	8	9,8
Total	82	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa dari 82 perawat, yang memiliki pengawasan cukup puas sebanyak 74 orang (90,2%) dan yang memiliki pengawasan kurang puas sebanyak 8 orang (9,8%).

4. Rekan Kerja

Tabel 5. 10
Distribusi Perawat Berdasarkan Rekan Kerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai Tahun 2024

Rekan Kerja	n	%
Cukup Puas	73	89,0
Kurang Puas	9	11,0
Total	82	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan bahwa dari 82 perawat, yang memiliki rekan kerja cukup puas sebanyak 73 orang (89,0%) dan yang memiliki rekan kerja kurang puas sebanyak 9 orang (11,0%).

5. Pekerjaan Itu Sendiri

Tabel 5. 11
Distribusi Perawat Berdasarkan Pekerjaan itu Sendiri di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai Tahun 2024

Pekerjaan itu Sendiri	n	%
Cukup Puas	71	86,6
Kurang Puas	11	13,4
Total	82	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan bahwa dari 82 perawat, yang memiliki pekerjaan itu sendiri cukup puas sebanyak 71 orang (86,6%) dan yang memiliki pekerjaan itu sendiri kurang puas sebanyak 11 orang (13,4%).

3. Analisis Bivariat

a. Pengaruh Insentif dengan Kinerja Perawat

Tabel 5. 12
Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai Tahun 2024

Insentif	Kinerja Perawat				Jumlah		Uji Statist ik
	Cukup Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Cukup Puas	58	89,2	7	10,8	65	100	p = 0,036
Kurang Puas	11	64,7	6	35,3	17	100	
Total	69	84,1	13	15,9	82	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.12 menunjukkan bahwa dari 82 perawat, yang memiliki yang memiliki insentif cukup puas dengan kategori kinerja perawat cukup baik sebanyak 58 orang (89,2%), yang memiliki insentif cukup puas dengan kategori kinerja perawat kurang baik sebanyak 7 orang (10,8%), yang memiliki insentif kurang puas dengan kategori kinerja perawat cukup baik

sebanyak 69 orang (84,1%) dan yang memiliki insentif kurang puas dengan kategori kinerja perawat kurang baik sebanyak 6 orang (35,3%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p=0,036<0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada pengaruh antara insentif dengan kinerja perawat

b. Pengaruh Promosi dengan Kinerja Perawat

Tabel 5. 13
Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai Tahun 2024

Promosi	Kinerja Perawat				Jumlah		Uji Statistik
	Cukup Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Cukup Puas	33	91,7	3	8,3	36	100	$p = 0,179$
Kurang Puas	36	78,3	10	21,7	46	100	
Total	69	84,1	13	15,9	82	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.13 menunjukkan bahwa dari 82 perawat, yang memiliki yang memiliki promosi cukup puas dengan kategori kinerja perawat cukup baik sebanyak 33 orang (91,7%), yang memiliki promosi cukup puas dengan kategori kinerja perawat kurang baik sebanyak 3 orang (8,3%), yang memiliki promosi kurang puas dengan kategori kinerja perawat cukup baik sebanyak 36 orang (78,3%) dan yang memiliki promosi kurang puas dengan kategori kinerja perawat kurang baik sebanyak 10 orang (21,7%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p=0,179>0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa

tidak ada pengaruh antara promosi dengan kinerja perawat.

c. Pengaruh Pengawasan dengan Kinerja Perawat

Tabel 5. 14
Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Perawat di
Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai Tahun 2024

Pengawasan	Kinerja Perawat				Jumlah		Uji Statistik
	Cukup Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Cukup Puas	67	90,5	7	9,5	74	100	$p = 0,000$
Kurang Puas	2	25,0	6	75,0	8	100	
Total	69	84,1	13	15,9	82	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.14 menunjukkan bahwa dari 82 perawat, yang memiliki yang memiliki pengawasan cukup puas dengan kategori kinerja perawat cukup baik sebanyak 67 orang (90,5%), yang memiliki pengawasan cukup puas dengan kategori kinerja perawat kurang baik sebanyak 7 orang (9,5%), yang memiliki pengawasan kurang puas dengan kategori kinerja perawat cukup baik sebanyak 2 orang (25,0%) dan yang memiliki pengawasan kurang puas dengan kategori kinerja perawat kurang baik sebanyak 6 orang (75,0%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p=0,000<0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada pengaruh antara pengawasan dengan kinerja perawat.

d. Pengaruh Rekan Kerja dengan Kinerja Perawat

Tabel 5. 15
Pengaruh Rekan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai Tahun 2024

Rekan Kerja	Kinerja Perawat				Jumlah		Uji Statistik
	Cukup Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Cukup Puas	65	89,0	8	11,0	73	100	$p = 0,004$
Kurang Puas	4	44,4	5	55,6	9	100	
Total	69	84,1	13	15,9	82	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.15 menunjukkan bahwa dari 82 perawat, yang memiliki rekan kerja cukup puas dengan kategori kinerja perawat cukup baik sebanyak 65 orang (89,0%), yang memiliki rekan kerja cukup puas dengan kategori kinerja perawat kurang baik sebanyak 8 orang (11,0%), yang memiliki rekan kerja kurang puas dengan kategori kinerja perawat cukup baik sebanyak 4 orang (44,4%) dan yang memiliki rekan kerja kurang puas dengan kategori kinerja perawat kurang baik sebanyak 5 orang (55,6%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p=0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada pengaruh antara rekan kerja dengan kinerja perawat

e. Pengaruh Pekerjaan itu Sendiri dengan Kinerja Perawat

Tabel 5. 16
Pengaruh Pekerjaan itu Sendiri Terhadap Kinerja Perawat di
Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai Tahun 2024

Pekerjaan itu Sendiri	Kinerja Perawat				Jumlah		Uji Stat istik
	Cukup Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Cukup Puas	64	90,1	7	9,9	71	100	p = 0,00 1
Kurang Puas	5	45,5	6	54,5	11	100	
Total	69	84,1	13	15,9	82	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.16 menunjukkan bahwa dari 82 perawat, yang memiliki yang memiliki pekerjaan itu sendiri cukup puas dengan kategori kinerja perawat cukup baik sebanyak 64 orang (90,1%), yang memiliki pekerjaan itu sendiri cukup puas dengan kategori kinerja perawat kurang baik sebanyak 7 orang (9,9%), yang memiliki pekerjaan itu sendiri kurang puas dengan kategori kinerja perawat cukup baik sebanyak 5 orang (45,5%) dan yang memiliki pekerjaan itu sendiri kurang puas dengan kategori kinerja perawat kurang baik sebanyak 6 orang (54,5%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p=0,001<0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada pengaruh antara pekerjaan itu sendiri dengan kinerja perawat

4. Analisis Multivariat

a. Analisis Multivariat Regresi Logistik Berganda

Tabel 5. 17
Hasil Analisis Regresi Logistik Pengaruh Kepuasan Kerja
dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rwat Inap RSUD Sinjai
Tahun 2024

Variabel yang Berhubungan	B	Wald	Sig.	Exp(B)
Insentif	2,007	4,061	0,044	7,439
Pengawasan	3,789	9,793	0,002	44,197
Rekan Kerja	2,609	5,779	0,016	13,582
Pekerjaan itu Sendiri	2,145	4,823	0,028	8,539
Constant	-14,525			

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.17 menunjukkan bahwa dari 84 perawat, variabel yang paling berpengaruh diantara variabel lainnya adalah variabel pengawasan dengan Exp(B) sebesar 44,197 yang artinya pengawasan 44 kali lebih besar dari variabel lainnya sehingga pada variabel ini lah yang menjadi pengaruh paling besar diantara variabel lainnya.

C. Pembahasan

1. Dekspripsi Variabel Penelitian

a. Pengaruh Insentif kerja terhadap kinerja perawat di intalasi rawat inap RSUD sinjai tahun 2024

Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan dengan kinerja dan grainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Riasari, 2021).

Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Sinjai bahwa insentif kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat dimana nilai $p=0,036<0,05$. Pemberian insentif sangat berpengaruh dalam kinerja perawat karena hal ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat yang tinggi bagi perawat untuk memberikan pelayanan yang terbaik.

Insentif yang diterima perawat diberikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan suatu rumah sakit. Insentif juga dapat diberikan secara individu, hanya satu perawat yang akan diberikan insentif dikarenakan suatu hal sehingga hanya perawat tersebut yang pantas untuk menerimanya. Suatu insentif juga dapat diberikan dalam satu tim, dikarenakan tim tersebut mampu mencapai tujuan maupun target yang diharapkan oleh suatu rumah sakit (Saragi et.al., 2020). Hal ini disebabkan karena beberapa faktor meliputi sikap, motif, kepentingan, minat, pengalaman serta harapan. Besarnya insentif yang diterima perawat setiap bulan berbeda-beda sesuai dengan pendapatan ruangan serta unsur atau point beban kerja belum dimasukkan dalam perhitungan pemberian insentif (Sutrisno et.al. 2017)

Hal ini didukung dengan penelitian sejalan oleh Sutrisno (2017) yang menganalisis hubungan insentif antara insentif dengan kinerja perawat rawat inap bahwa terdapat hubungan insentif dengan kinerja perawat (*p value* 0,001).

Hasil penelitian yang tidak sejalan oleh Suryani (2021) di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara menunjukkan pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa perawat telah menerima insentif dari rumah sakit atas sumbangan tenaga dan pikirannya guna mencapai tujuan dari rumah sakit tersebut.

b. Pengaruh kesempatan Promosi dengan Kinerja

Perawat di intalasi rawat inap RSUD sinjai tahun 2024

Promosi adalah seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi, dan penghasilannya pun lebih besar (Siagian, 2016). Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya target promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya

oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) bagi suatu perusahaan (Rivaldo, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD sinjai, promosi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat, dimana nilai $p=0,179>0,05$. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor lain seperti kurangnya promosi pekerjaan bagi perawat yang memiliki prestasi atau kinerja yang bagus. Selain itu kurangnya kesempatan untuk kemajuan dalam pekerjaan seperti kurang mengikuti pelatihan, seminar — seminar, manajemen yang tidak aktif dan kurangnya menambah ilmu pendidikan dalam bidang keperawatan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wolo (2017) di RSP TNI AU Dr. S. Hardjolukito bahwa tidak ada pengaruh antara promosi dengan kinerja perawat. Tidak adanya kesempatan promosi disebabkan karna tidak tersedia dana melanjutkan pendidikan. Bagi perawat yang memiliki latar belakang DIII belum memiliki kesempatan untuk menduduki jabatan struktural (Sutrisno, 2017).

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Saleh (2022) mengenai manajemen SDM

terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Makassar bahwa terdapat pengaruh promosi terhadap kinerja perawat dengan nilai $p = 0,000$. Hal ini dibuktikan dengan fakta dilapangan bahwa para perawat diikutsertakan dalam pelatihan untuk menambah ilmu pengetahuan baru maupun keterampilan baru sehingga menghasilkan kerja yang akan maksimal. Dengan begitu promosi yang didapatkan oleh perawat sebagai reward dari hasil kerjanya yang baik dan maksimal.

**c. Pengaruh Pengawasan dengan Kinerja Perawat di
intalasi rawat inap RSUD sinjai tahun 2024**

Pengawasan adalah proses untuk menjaga agar kegiatan atau aktivitas terarah menuju pencapaian tujuan. Pengawasan sangat penting dilaksanakan oleh instansi dalam kegiatan operasionalnya untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dengan melakukan tindakan perbaikan terhadap penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi sebelumnya (Azura, 2022).

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh pihak Rumah Sakit harus ditegakan sistem pengawasan yang efektif dan efisien dan berdampak dalam

mengkoordinasikan pegawai khususnya perawat agar memiliki pilihan yang sesuai dengan tujuan organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Fadli, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Sinjai, terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja perawat dimana nilai ($P = 0,000$). Hasil analisis regresi juga memberikan hasil bahwa variabel pengawasan dengan nilai $\text{Exp}(B)$ sebesar 44,197 dalam hal ini variabel pengawasan memberikan pengaruh kuat dalam kinerja perawat. Dengan adanya sistem pengawasan yang baik, cukup banyak tenaga medis, maka rumah sakit akan terbiasa dengan mewujudkan disiplin kerja. Mungkin bagi perawat tertentu, terutama yang telah memahami pentingnya sebuah sistem pengawasan yang baik, manajemen Rumah Sakit tidak perlu menerapkan sistem pengawasan dalam hal menegakan disiplin kerja perawat, karena mereka sudah berinisiatif dalam menegakan disiplin kerja. Namun bagi tenaga medis khususnya perawat yang lain atau tidak disiplin sebenarnya harus diterapkan, sehingga mereka tidak melakukan tindakan apapun yang dapat merugikan Manajemen Rumah Sakit itu sendiri.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2018) di Rumah Sakit Martha Friska Medan Tahun

2017 bahwa terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja perawat ($P = 0,022$). fungsi pengawasan pada kinerja perawat yaitu untuk meningkatkan kinerja bukan untuk mencari kesalahan dan supervise harus dilakukan secara berkala serta tetap menjalin komunikasi antara staf dan kepala ruangan untuk mengurangi kesalahandalam bekerja serta mencapai tujuan pekerjaan menjadi lebih baik.

d. Pengaruh Sesama Rekan Kerja dengan Kinerja Perawat di intalasi rawat inap RSUD sinjai tahun 2024

Menurut Wibowo & Tholok (2019) bahwa dukungan rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang memelihara hubungan timbal balik dalam mendukung pekerjaan yang sedang dilakukan. rekan kerja mengacu pada karyawan yang saling membantu dalam pelaksanaan tugas mereka dengan berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta menawarkan dorongan dan dukungan.

Rekan kerja yang mendukung pada pekerjaan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Karyawan juga merasakan hal positif apabila mendapat dukungan dari rekan mereka berupa memberikan bantuan apabila adanya kendala sehingga mampu memberikan efek pada peningkatan kinerja karyawan (Batubara, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD

Sinjai tahun 2024, terdapat pengaruh sesama rekan kerja terhadap kinerja perawat dimana nilai ($p = 0,004$). Rekan kerja yang pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Sehingga rekan kerja yang menyenangkan mampu meningkatkan Kinerja.

Hubungan yang baik dapat dilihat dari pemahaman dalam memberikan informasi serta berkomunikasi dengan sopan antara pimpinan dan bawahan. Kinerja perawat dapat ditingkatkan agar bekerja lebih efektif dengan komunikasi yang baik. Kemampuan berbicara sopan kepada rekan kerja atau pasien merupakan syarat bagi pimpinan atau sesama perawat dalam melakukan pekerjaan (Sasauw, 2023).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2020) menunjukkan bahwa sebesar 91% hubungan tim dan rekan kerja di rawat inap RS Islam Banjarmasin sudah sangat baik. Mengembangkan kerjasama, komunikasi yang efektif, kepercayaan, dan kekompakan diperlukan untuk kerja tim yang efektif. Setiap anggota tim harus menghormati dan memahami tugas dan tujuan anggota lain.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian subakti syain (2017) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara kondisi kerja, rekan kerja dan kinerja perawat ($p = 0,739$). Dalam hal ini lingkungan kerja dan rekan kerja yang kurang nyaman tidak sepemahaman sehingga mempengaruhi kinerja perawat.

e. Pengaruh Pekerjaan itu Sendiri dengan Kinerja Perawat diintalasi rawat inap RSUD sinjai tahun 2023

Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan perencanaan Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku , karena kinerja adalah sesuatu yang secara aktual strategis dan operasional organisasi oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawabnya, legal dan tidak melanggar hukum, etika dan moral (Noviatus 2018).

Kinerja sendiri merupakan penjabaran visi, misi, tujuan dan strategi organisasi. Selama ini sering terjadi perbedaan mengenai konsep kinerja. Disatu sisi ada pemahaman konsep kinerja yang lebih memfokuskan pada konteks organisasi, tetapi disisi lain ada yang lebih memfokuskan pada konteks individu atau sumber daya manusia (Zainoro,

2017).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Sinjai pada perawat di ruang rawat inap tahun 2024 ada pengaruh pekerjaan itu sendiri dengan kinerja perawat dimana nilai ($p = 0,001$). Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja atau kualitas pelayanan kesehatan, dalam hal ini perawat membutuhkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional di mana Anda menikmati dan mencintai pekerjaan Anda.

Setiap pekerjaan membutuhkan keahlian khusus yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kesulitan pekerjaan dan perasaan seseorang bahwa keterampilan mereka diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan meningkatkan atau menurunkan kepuasan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Noviatius (2018) menetapkan bahwa $p\text{-value } (0,006) \leq 0,05$. Analisis multivariat yang dilakukan dengan uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pekerjaan itu sendiri dengan kinerja perawat. Diketahui berdasarkan nilai $p (0,01) \leq 0,05$.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damanik (2020) terhadap kinerja perawat di tempat rehabilitasi dengan uji Pearson menghasilkan nilai

korelasi Pearson sebesar 0,060 dan Sig. (2 ekor) 0,853, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel hubungan kerja itu sendiri dengan kinerja perawat. Hal ini disebabkan kondisi kerja yang tidak menguntungkan dan perawat muda merasa bertanggung jawab atas semua pekerjaan oleh perawat yang lebih tua.