



MOTIVASI, PENGALAMANKERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN, TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD SITI FATIMAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Oleh

Yulinda Ariyani^{*}, Alkhusari², Sri Erni Agustini³ Lina Fitri Lestari⁴

^{1*2, 3, 4}Prodi Ilmu Keperawatan, Universitas Kader Bangsa, Palembang

*Email: yulindaariani74@gmail.com

Article info:

Diterima: 18 Januari 2023

Disetujui: 10 Februari 2023

Publis: 10 Februari 2023

Abstrak

Pelayanan perawat dalam hal ini pelayanan kesehatan terhadap pasien di rumah sakit merupakan salah satu faktor penentu image atau citra rumah sakit itu sendiri. Keberhasilan suatu rumah sakit sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, kreativitas, dan motivasi staf dan karyawannya. Untuk menganalisis hubungan antara motivasi, gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap. Penyuluhan dilakukan melalui metode presentasi materi, tanya jawab dan pengisian kuesioner. Data diambil melalui pengisian kuesioner wawancara dan observasi yang selanjutnya dianalisis secara deskriptif. Pengabdian Masyarakat ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi, gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap sebesar 90% (76 peserta) dari jumlah 99 peserta. Kegiatan penyuluhan ini penting dilakukan pada Pegawai Rumah sakit Untuk Mengetahui pengalaman kerja dengan kinerja perawat. Itu berarti bahwa ada hubungan antara motivasi, gaya kepemimpinan dan juga pengalaman kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap. Berdasarkan hasil diharapkan perawat mampu meningkatkan kinerja agar tercipta mutu pelayanan yang prima.

Kata kunci: Motivasi, Kepemimpinan, Pengalaman, Kinerja

Abstract

Nurse services, in this case health services to patients at the hospital, are one of the determining factors for the image of the hospital itself. The success of a hospital is largely determined by the knowledge, skills, creativity, and motivation of its staff and employees. To analyze the relationship between motivation, leadership style and work experience with the performance of nurses in inpatient rooms. Counseling is done through the method of presentation of material, question and answer and filling out questionnaires. The data was taken by filling out interview questionnaires and observations which were then analyzed descriptively. This Community Service aims to analyze the relationship between motivation, leadership style and work experience with the performance of nurses in inpatient rooms by 90% (76 participants) of the total 99 participants. This counseling activity is important for hospital employees to find out work experience with nurse performance. It means that there is a relationship between motivation, leadership style and work experience with the performance of nurses in the inpatient ward. Based on the results, nurses are expected to be able to improve performance in order to create excellent service quality.

Keywords: Motivation, Leadership, Experience, Excellent performance.

1. PENDAHULUAN

Pelayanan perawat dalam hal ini pelayanan kesehatan terhadap pasien di rumah sakit merupakan salah satu faktor penentu image atau citrarumah sakit itu sendiri. Beberapa contoh kasus terkait dengan pelayanan kesehatan di rumah sakit yaitu mengenai kinerja perawat (La Ode, 2013). Kehadiran teknologi dan sumber daya lain hanyalah alat bantu atau bahan pendukung, karena sumber daya manusialah yang paling menentukan (Denim, 2004).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama 1 periode waktu. Secara lebih tegas, Amstron dan Baron cit Irham (2010) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Mangkunegara (2010) Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) dan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perawat merupakan sumber daya manusia terpenting di rumahsakit karena selain jumlahnya yang dominan (55-56%) juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus-menerus 24 jam kepada pasien setiap hari. Oleh karena itu, pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari beberapa pelayanan kesehatan jelas mempunyai kontribusi yang sangat menentukan kualitas pelayanan rumah sakit. Sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas keperawatan.

Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan merupakan Rumah Sakit yang dibangun atas inisiatif Gubernur Sumatera Selatan Bapak Ir. H. Alex Noerdin untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat khususnya daerah Palembang dan sekitarnya. Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah merupakan Rumah Sakit kelas C pendidikan yang mempunyai fasilitas lengkap di Provinsi Sumatera Selatandengan jumlah 400 tempat tidur dengan kelas yang bervariasi mulai dari Kelas I,II,III. Pelayanan Rawat Inap pada RSUD Siti Fatimah terdiri dari rawat inap, rawat intermediate dan rawat intensif. 3 ruangan rawat inap, yaitu ruang rawat inap dewasa, anak-anak dan juga rawat inap kebidanan. (Profil Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah, 2019)

Berdasarkan data pegawai RSUD Siti Fatimah, kepala ruangan beserta perawat pelaksana merupakan tenaga-tenaga yang belum berpengalaman. Hal ini dibuktikan dengan tenaga-tenaga perawat yangbekerja di RSUD Siti Fatimah merupakan perawat-perawat yang baru saja lulus dalam menempuh pendidikan keperawatan, dan juga sebagian lainnya hanya memiliki pengalaman 1 - 2 tahun bekerja di tempat sebelumnya. Sebagai contoh, perawat yang berada di ruang ICU merupakan perawat yang bukan berpengalaman di ruang ICU. Mereka hanya mempunyai pengalaman 1 - 2 tahun di ruang rawat inap, dan juga tidak memiliki sertifikat ataupun pelatihan dasar ICU. Hal ini tentu saja menjadi penghambat bagi perawat itu sendiri dalam bekerja, karena pengalaman kerja sangatlah penting untuk meningkatkan mutu pelayanan terhadap pasien. Sejalan dengan itu, kepala ruangan yang ditunjuk untuk memimpin pun, tidak memiliki latar belakang kepala ruangan. Mereka hanya ditunjuk berdasarkan pendidikan dan juga lama bekerja. Selain itu, kepala ruangan juga tidak ada pelatihan dalam manajemen bangsal ataupunpelatihan kepala ruangan semacamnya. Hal ini bisa saja menjadi masalah mereka dalam memipin dan mengatur kebijakan di ruangan masing- masing. Sebagai contoh, kepala ruangan ICU pun tidak memenuhi kriteria dimana seorang kepala ruang ICU harusnya memiliki pengalaman menjadi ketua Tim ICU minimal 3 tahun dan memiliki sertifikat manajemen keperawatan.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan terhadap beberapa perawat pelaksana yang ada di ruang rawat inap didapatkan beberapa perawat pelaksana yangkinerjanya masih kurang atau belum sesuai dengan yang diharapkan, sehingga kegiatan pelayanan di rumah sakit khususnya RSUD Siti Fatimah banyak mengalami hambatan. Kurangnya kedisiplinan dalam bekerja juga menunjukkan kurangnya motivasi pada perawat itu sendiri. Tidak disiplin dalam bekerja, tidak disiplin dalam waktu datang, dan juga tidak serius dalam menegrjakan sesuatu menjadi tanda bahwa perawat tidak mempunyai motivasi yang kuat dalam bekerja. Selain itu, banyaknya perawat-perawat yang baru saja bekerja menjadi faktor penghambat bagi pelayanan di rawat inap itu tersendiri. Hal ini dibuktikan dengan penilaian standar kinerja pegawai di

rawat inap yang mempunyai nilai rata-rata hanya berkisar di rentang 60 - 70. Selain itu juga, kepala ruangan yang berganti-ganti menjadi faktor kurangnya manajemen bangsal di ruang rawat inap itu sendiri. Kepala ruangan di rawat inap, juga tidak memiliki pengalaman menjadi kepala ruang, dan juga tidak memiliki sertifikat manajemen keperawatan. Hal ini tentu saja tidak sesuai dengan kriteria kepala ruang. Dampaknya, gaya kepemimpinan yang diterapkan pun masih belum jelas. Disatu sisi mereka masih berpegang teguh dengan aturandalam memimpin, disatu sisi kadang mereka mengajak bawahan untuk mengambil keputusan. Dengan melihat hal tersebut tidak menutup kemungkinan perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

2. METODE PENGABDIAN

kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di ruang rawat inap rsud siti fatimah provinsi sumatera selatan dengan topik Motivasi, pengalamankerja dan gaya kepemimpinan, terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap rsud siti fatimah provinsi sumatera selatan. Dalam kegiatan pengabdian ini metode yang digunakan untuk mencapai tujuan kegiatan antara Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented maupun non profit oriented yang dihasilkan dalam satu periode waktu, Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Materi Teori Kepuasan memusatkan perhatian pada faktor-faktor internal alam diri seseorang, yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku, prinsip dalam memotivasi kerja pegawai, pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli. Menurut Mitfah Toha cit Andi Basuki (2010), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator, Materi penyuluhan disampaikan menggunakan media leaflet, lembar balik. Target peserta adalah 99 perawat di ruang rawat inap rsud siti fatimah provinsi sumatera selatan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian yang dilakukan di ruang rawat inap rsud siti fatimah berlangsung 1 (satu) hari yang dihadiri 99 Perawat sebagai target sasaran. Penyuluhan dilakukan pada hari Senin, tanggal 05 bulan 12 tahun 2022.





Gambar 1: Pendataan Peserta dan pemberian informasi

Penyampaian materi diberikan dalam bentuk penyuluhan, diskusi sekaligus tanya jawab. Penyampaian

materi yang diberikan kepada peserta secara menarik dan mudah dipahami peserta membuat kegiatan penyuluhan berjalan sesuai dengan rencana dan antusias peserta terhadap kegiatan dibuktikan dengan peserta yang banyak bertanya mengenai materi yang diberikan saat penyuluhan.

motivasi dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Siti Fatimah. Dimana perawat dengan motivasi baik dan kinerja baik sebanyak 61 responden. Perawat dengan motivasi baik tetapi kinerja tidak baik sebanyak 2 responden. Perawat dengan motivasi tidak baik tetapi kinerja nya baik sebanyak 27 responden. Dan perawat dengan motivasi tidak baik kinerja nya juga tidak baik sebanyak 9 responden

antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Siti Fatimah. Dimana yang menjawab gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja nya baik sebanyak 49 responden. Gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja nya tidak baik sebanyak 1 responden. yang menjawab gaya kepemimpinan kharismatik dan kinerja nya baik sebanyak 20 responden. Gaya kepemimpinan kharismatik dan kinerja nya tidak baik sebanyak 4 responden. yang menjawab gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja nya baik sebanyak 5 responden. Gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja nya tidak baik sebanyak 2 responden. yang menjawab gaya kepemimpinan Laissez Faire dan kinerja nya baik sebanyak 14 responden

Dimana perawat dengan pengalaman kerja baik dan kinerja baik sebanyak 83 responden. Perawat dengan pengalaman kerja baik tetapi kinerja tidak baik sebanyak 7 responden. Perawat dengan pengalaman kerja tidak baik tetapi kinerja nya baik sebanyak 5 responden. Dan perawat dengan pengalaman kerja tidak baik kinerja nya juga tidak baik sebanyak 4 responden

motivasi dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Siti Fatimah. Dimana perawat dengan motivasi baik dan kinerja baik sebanyak 61 responden. Perawat dengan motivasi baik tetapi kinerja tidak baik sebanyak 2 responden. Perawat dengan motivasi tidak baik tetapi kinerja nya baik sebanyak 27 responden perawat dengan motivasi tidak baik kinerja nya juga tidak baik sebanyak 9 responden

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan pegabdian kepada masyarakat yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penyuluhan Kinerja perawat di di ruang rawat inap RSUD Siti Fatimah mayoritas memiliki kinerja yang baik yaitu 88 responden. Ada motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Siti Fatimah Ada gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Siti Fatimah pengalaman kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Siti



Fatimah diharapkan bisa menjadi masukan bagi kepala/pimpinan RSUD Siti Fatimah untuk meningkatkan fasilitas ataupun pelatihan. Untuk menciptakan kinerja tenaga perawat yang cukup, maka harus diberikan motivasi yang cukup juga seperti : terjalin hubungan komunikasi yang baik, memberikan suatu dorongan, harus dapat menciptakan suasana yang menarik dalam suatu jenis kegiatan, saling menghargai, harus saling melengkapi kebutuhan untuk berkembang, proses interaksi antara yang satu dengan yang lain dan saling menghormati proses yang dimiliki serta memberikan pujian atau penghargaan terhadap kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai. Motivasi dapat menumbuhkan semangat dan ketekunan dalam bekerja bagi para petugas untuk selalu meningkatkan kinerja tenaga perawat yang sesuai dengan yang diharapkan. Untuk itu, pimpinan sebagai pengambil keputusan dalam instansi haruslah bisa menyesuaikan antara kepentingan dan kebutuhan organisasi dengan kepentingan dan kebutuhan petugas sehingga secara tidak langsung para petugas dapat selalu meningkatkan kinerja tenaga perawatnya

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Alwi, S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta: BPFE
- Andi, B. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hamudha Prima Media Boyolali. Jurnal Kesehatan Universitas Sebelas Maret.
- Darma. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan fasilitas Kerja. Batam: Jurnal Manajemen Vol 8 no 1 Hal 11
- Foster, B.S., & R, K. (2010). Pembinaan untuk Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM Haerul, A. (2013). Hubungan motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat. Makassar : FIK Alaudin
- Hariandja. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Gramedia Hasanbasri. (2010). Asuhan Keperawatan bermutu di Rumah Sakit. Pusat Data Informasi PERSI
- Hasibuan. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 11. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hasibuan & Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat. (2014). Metode Penelitian Keperawatan dan Teknis analisis data. Jakarta : Salemba Medika
- Irham, F. (2010). Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta Kartono. (2010). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ketut Edi. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Jurnal Manajemen
- La Ode. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana. Makasar
- Mangkunegara. (2010). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan IV. Bandung: PT Refika Aditama
- Mangkuprawira, S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua). Bogor: Ghalia Indonesia
- Martoyo, S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Muh,S. (2015). Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat. Makasar Notoadmojo. (2010). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: PT Rineka Cipta
- NurHidayah. (2012). Manajemen Keperawatan Edisi I. Makasar : Universitas Alaudin
- Nursalam. (2012). Manajemen Keperawatan, Edisi 3. Jakarta : Salemba Medika
- PPNI. (2012). Data Kinerja Perawat. Makassar
- Ranupandojo. (2012). Manajemen Personal. Yogyakarta: BPFE
- Ravianto, J. (2010). Produktivitas dan Manusia Indonesia Kertas Kerja Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas. Jakarta: EGC
- Sarita. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan



- SPBU. Yogyakarta
- Siagian. (2013). *Audit Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siti, P. (2010). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Suarli & Yanyan. (2010). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta : Erlangga
- Sutikno. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Thoha. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wasla, E., & Ratnasari, S. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries*. Batam. *Jurnal Kesehatan*
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Yohana, N., & Sutrisno. (2017). *Faktor-Faktor Yang berhubungan dengan Kinerja Perawat*. Semarang.