

HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN SIKAP DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSUD Dr.A.DADI TJOKRODIPO BANDAR LAMPUNG

Rudi Winarno^{1*}, Dessy Hermawan², Prima Dian Furqoni³

¹Program Study Ilmu Keperawatan Universitas Malahayati

Email : rudiwinarno02@gmail.com

²Program Study Ilmu Keperawatan Universitas Malahayati

Email : hermawan.dessy@gmail.com

³Program Study Ilmu Keperawatan Universitas Malahayati

Email : prima@malahayati.ac.id

Disubmit: 06 November 2021

Diterima: 30 Desember 2021

Diterbitkan: 01 Januari 2022

DOI: <https://doi.org/10.33024/mnj.v1i1.5422>

ABSTRACT: RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION, LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION AND ATTITUDE WITH NURSE PERFORMANCE IN RSUD Dr.A.DADI TJOKRODIPO BANDAR LAMPUNG

Introduction: Performance is termed as job performance, in a broader sense, namely the results of work in quality, quantity and timeliness achieved by an employee in carrying out their duties according to the responsibilities given. Almost all employee performance measurements consider the quantity, quality and timeliness of work. Factors that affect performance include leadership, motivation, discipline and skills, and situational or work environment. The purpose of this study was to determine the relationship between organizational communication, leadership style, motivation and attitude with the performance of nurses at RSUD Dr.A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung in 2020.

Research Methods: The type of research used in this study is quantitative and the design in this study uses descriptive analytic by using a cross sectional approach, namely the researcher visits the respondents directly to collect data at that time. The population in this study were all nurses at RSUD Dr.A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung in 2020, totaling 98 respondents, the sample obtained was 78 people. In this study the sampling technique used is the total population.

Results: Based on the results of the Chi-Square test, there is a relationship between organizational communication (0.006), leadership (0.001), motivation (0.000) and attitude (0.002) with the performance of nurses at RSUD Dr.A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung in 2020.

Conclusion: It is hoped that the results of this study will become input so that RSUD Dr.A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung can provide training facilities and motivational seminars to improve the performance of nurses, as well as provide rewards to nurses who excel.

Keywords: Organizational Communication, leadership, motivation, attitudes and performance of nurses

INTISARI: HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN SIKAP DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSUD Dr.A.DADI TJOKRODIPO BANDAR LAMPUNG

Pendahuluan : Kinerja diistilahkan sebagai prestasi kerja (*job performance*), dalam arti yang lebih luas yaitu hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hampir semua pengukuran kinerja pegawai mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam bekerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya kepemimpinan, motivasi, disiplin dan keterampilan, dan situasional atau lingkungan kerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah diketahui hubungan komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan sikap dengan kinerja perawat di RSUD Dr.A.Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung Tahun 2020

Metode Penelitian : Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *kuantitatif* dan desain dalam penelitian ini menggunakan *diskriptif analitik* dengan menggunakan pendekatan *cross sectional* yaitu peneliti mendatangi responden secara langsung untuk pengambilan data pada saat itu juga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Di RSUD Dr.A.Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung Tahun 2020 yang berjumlah 98 responden, sampel yang didapatkan berjumlah 78 orang. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *total populasi*

Hasil : Berdasarkan hasil uji *Chi-Square*, ada hubungan komunikasi organisasi (0,006), kepemimpinan (0,001), motivasi (0,000) dan sikap (0,002) dengan kinerja perawat di RSUD Dr.A.Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung Tahun 2020.

Kesimpulan : Diharapkan hasil penelitian ini menjadi masukan agar pihak RSUD Dr.A.Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung dapat menyediakan fasilitas pelatihan serta seminar motivasi untuk meningkatkan kinerja perawat, serta memberikan reward/penghargaan kepada perawat yang berprestasi

Kata Kunci : *Komunikasi Organisasi, kepemimpinan, motivasi, sikap dan kinerja perawat*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan sebagai suatu hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang dalam suatu perusahaan ataupun organisasi agar dapat tercapainya tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut serta dapat meminimalisir kerugian. Dengan kata lain, kinerja dapat kita artikan sebagai suatu kesediaan dari individu ataupun kelompok individu untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab dan dengan seperti yang diharapkan (Nursalam, 2016; Zainaro et. al, 2018).

Pohan (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil karya yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dewasa ini peranan manusia sebagai salah satu motor penggerak kehidupan semakin diutamakan oleh karena manusia memiliki *life skill* (Zainaro, et. al, 2020).

Kinerja perawat yang kurang dapat disebabkan karena adanya unsur dari luar diri tenaga perawat yang mempengaruhi psikologis sehingga menurunkan semangat kerja. Aspek yang berasal dari luar ini mencakup hubungan interpersonal dengan teman sejawat di tempat kerja, adanya konflik internal keorganisasian rumah sakit, kurangnya aspek motorik dari rumah sakit dalam rangka pemberian motivasi kepada tenaga perawat sehingga dapat melaksanakan tindakan asuhan keperawatan yang lebih berkualitas dan menjawab tuntutan masyarakat akan kebutuhan pelayanan

(Nursalam, 2016; Zainaro, et. al, 2021).

Pendekatan gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat (Zainaro, et. al, 2021). Menurut Terry, Davis dan Tead menyebutkan bahwa salah satu kriteria kepemimpinan yang baik adalah memiliki *intelligence* dan keahlian teknis. Selain *intelligence* dan keahlian teknis, Pohan (2018) yang mengutip hasil penelitian Davis menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik harus dapat memotivasi kinerja bawahannya. Menurut Hasibuan (2020) dalam kepemimpinan, profil seorang pemimpin adalah kredibel, demokratis, mempunyai keterampilan komunikasi yang baik, punya tujuan, supportife, memberikan contoh, melaksanakan *coaching* dan *mentoring*. Pemimpin yang sukses harus memimpin dengan menciptakan kondisi yang membuat semua anggotanya dapat berkontribusi secara total. Ini berarti mendidik keterampilan untuk anggota menangani sesuatu, mendengarkan keluhan, ide, harapan, saran, serta bentuk lain dari mitra kerja maupun bawahan.

Untuk itu dibutuhkan pemimpin dalam sebuah organisasi atau rumah sakit yang dapat memimpin dengan efektif. Diyakini banyak pihak bahwa organisasi masa depan menghadapi perubahan-perubahan yang akan mempengaruhi kehidupan organisasi. Apapun gaya kepemimpinan yang akan dipilih, dalam kondisi seperti itu organisasi membutuhkan kepemimpinan yang efektif sehingga bisa mengantar organisasi mencapai tujuannya (Hasibuan, 2020; Zainaro, et. al, 2020).

Penilaian terhadap prestasi kerja pegawai yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai tinggi atau rendah dilakukan setiap tahun.

Kualitas kerja sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap individu. Walaupun fasilitas memadai, organisasi dan manajemen baik, prosedur kerja baik tanpa motivasi kerja yang tinggi, maka sulit untuk memberikan hasil pekerjaan yang baik (Dharma, 2013; Zainaro, 2021).

Berdasarkan hasil survey Di RSUD Dr.A.Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung terhadap 20 perawat, didapatkan 12 perawat (60%) berjenis kelamin perempuan dan 8 perawat (40%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan berdasarkan data wawancara terhadap 20 perawat, diketahui 10 perawat (50%) mengatakan kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan perawat, 6 perawat (30%) mengatakan kurangnya pelatihan yang diberikan kepada perawat sehingga rata-rata perawat tidak mempunyai motivasi, dan 4 perawat (20%) mengatakan apabila tidak diberikan pengarahan ataupun reward maka perawat mempunyai sikap yang negatif, seperti malas mengerjakan pekerjaan sebagai perawat.

Berdasarkan data prasurevey yang telah peneliti dapatkan, alasan peneliti tertarik mengambil masalah ini adalah RSUD Dr.A.Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung merupakan satu-satunya RSUD Kota Madya yang harus mempunyai mutu pelayanan yang berkualitas, sehingga diharapkan RSUD Dr.A.Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung menjadi RSUD Kota Madya yang dapat dijadikan sebagai contoh yang baik bagi Rumah Sakit lainnya baik yang swasta maupun negeri.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Sikap Dengan Kinerja Perawat Di RSUD

Dr.A.Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung Tahun 2020.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Desain dalam penelitian ini menggunakan *Diskriptif Analitik* dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini sudah melalui Uji Kelayakan Etik dengan No. 801/EC/KEP-UNMAL/III/2020.

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui untuk variabel komunikasi organisasi diketahui nilai r hitung 0,677 - 0,812, r hitung variabel gaya kepemimpinan 0,542 - 0,721, r hitung motivasi kerja 0,661 - 0,731, r hitung variabel sikap 0,628 - 0,805 dan r hitung variabel kinerja 0,679 - 0,860, dan nilai r tabel untuk 20 responden adalah 0,444, sehingga diketahui bahwa nilai r hitung untuk setiap variabel > r tabel, maka instrumen yang peneliti gunakan sudah teruji nilai validitasnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square*, didapatkan p -value 0,006 atau p -value < nilai α (0,05) yang artinya terdapat hubungan komunikasi organisasi dengan kinerja perawat dengan nilai OR sebesar 4,195 yang artinya responden dengan komunikasi organisasi baik berpeluang 4,195 kali lebih besar untuk mempunyai kinerja yang baik dibandingkan dengan responden yang mempunyai komunikasi organisasi tidak baik.

Berdasarkan hasil diatas, diketahui bahwa terdapat beberapa responden yang mempunyai komunikasi organisasi baik, namun responden tersebut mempunyai kinerja yang tidak baik, hal ini dikarenakan dipengaruhi oleh faktor lain seperti kurangnya sikap

responden dalam menerima komunikasi yang diberikan dari pimpinan, responden terlalu menilai semua masalah dan beban kerja yang ada diruangan terlalu mudah untuk dilakukan, namun kenyataannya semua tanggungjawabnya belum ada yang diselesaikan, begitu juga sebaliknya terdapat komunikasi organisasi tidak baik, namun responden tersebut mempunyai kinerja yang baik, hal ini dikarenakan adanya faktor kepribadian dari masing-masing responden seperti responden memiliki motivasi yang tinggi serta mempunyai pengalaman kerja yang baik, sehingga walaupun komunikasi organisasi tidak baik, namun responden mampu menyelesaikan tanggungjawabnya sebagai perawat.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Arsad (2014), Komunikasi yang di setuju oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus di lakukan dalam organisasi. Komunikasi organisasi juga sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling bergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah - ubah. Oleh karena itu, ketika organisasi dianggap sekedar sekumpulan orang yang berinteraksi, maka komunikasi organisasi akan berpusat pada gagasan - gagasan dalam menyelesaikan pekerjaan, mengesahkan program kerja yang diajukan, mengkoordinasikan bawahan dalam melakukan proses program kerja dan mewujudkan aktivitas yang terorganisir dalam situasi - situasi tertentu, sehingga

mewujudkan kinerja seseorang yang maksimal (Arsad, 2018).

Hasil penelitian dan pembahasan diatas sesuai dengan jalannya penelitian menurut Heri Astanto (2013) tentang hubungan komunikasi organisasi terhadap kinerja perawat Di RS Rebang Tangkas Kalimantan Barat, menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja perawat dengan nilai p-value 0,004 atau p-value < 0,05.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai komunikasi organisasi tidak baik dan rata-rata responden juga mempunyai kinerja tidak baik, hasil analisis menunjukkan ada hubungan antara komunikasi organisasi dengan kinerja perawat pelaksana. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan bahwa komunikasi organisasi berkaitan dengan keefektifan partisipasi karyawan dalam program dan mendukung hasil-hasil penelitian yang menunjukkan keterkaitan nilai komunikasi organisasi dengan tingginya kinerja organisasi. Komunikasi organisasi lemah yang terjadi dalam pelayanan keperawatan bila tidak diperhatikan dapat menjadi hambatan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai visi yang ditetapkan. Komunikasi yang lemah menggambarkan bahwa komunikasi belum terjadi dengan efektif, di mana penerimaan pesan atau informasi belum disertai adanya umpan balik dari penerima pesan. Komunikasi terjadi dengan efektif bila penerima pesan dapat menerima pesan dengan baik, mengerti, menggunakan dan ada umpan balik (*feedback*) terhadap pesan yang diterima dari sender. Dalam hasil penelitian juga menunjukkan perawat pelaksana

belum optimal memberikan umpan balik dan menilai bahwa informasi yang disampaikan atasan belum dirasa memotivasi staf untuk berpartisipasi dalam pelayanan keperawatan secara optimal.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square*, didapatkan *p-value* 0,001 atau *p-value* < nilai α (0,05) yang artinya terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat dengan nilai OR sebesar 5,409 yang artinya responden dengan gaya kepemimpinan baik berpeluang 5,409 kali lebih besar untuk mempunyai kinerja yang baik dibandingkan dengan responden yang mempunyai gaya kepemimpinan tidak baik.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat diketahui bahwa terdapat gaya kepemimpinan tidak baik, namun responden tersebut mempunyai kinerja yang baik, hal ini dikarenakan adanya faktor kepribadian pemimpin yang kurang peduli serta kurang memperhatikan bawahannya dalam melakukan beban dan tanggungjawab, sedangkan terdapat gaya kepemimpinan baik, namun kinerja perawat tidak baik, hal ini dikarenakan pengetahuan dan keterampilan perawat yang baik, sehingga dapat mengatasi kinerja yang sudah diberikan.

Hasil pembahasan diatas sejalan dengan teori menurut Nursalam (2016), setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya. Ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan, yaitu faktor pribadi bawahan dan faktor lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka menurut peneliti sebagian besar perawat mempunyai kinerja yang tidak baik, hal ini dikarenakan tidak baiknya gaya kepemimpinan yang diterapkan, sehingga hal ini menjadi faktor dalam menurunnya kinerja yang tidak baik. Gaya kepemimpinan dengan system pembagian tugas yang tidak sesuai, kurangnya pengerahan serta kurangnya kordinasi antara perawat berkaitan dengan beban dan tanggung jawab perawat. Diharapkan pemimpin lebih meningkatkan komunikasi dua arah dengan perawat, lebih memberi dukungan, agar perawat merasa lebih terlibat dan lebih nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pengambilan keputusan, sebaiknya pemimpin lebih melibatkan perawat melalui proses diskusi ataupun memperhatikan rekomendasi dari perawat, agar nantinya bila keputusan telah dibuat perawat lebih bertanggung jawab untuk melaksanakannya.

Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square*, didapatkan *p-value* 0,000 atau *p-value* < nilai α (0,05) yang artinya terdapat hubungan motivasi dengan kinerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa responden yang mempunyai motivasi kuat, namun tidak mempunyai kinerja yang kuat, hal ini dikarenakan adanya faktor komunikasi yang kurang dalam lingkungan kerja, upah/gaji yang tidak sesuai serta kurangnya dukungan pimpinan, sedangkan ada beberapa responden yang mempunyai motivasi lemah namun justru kinerjanya baik, hal ini dikarenakan sikap serta lingkungan kerja yang sangat mendukung.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori Hasibuan (2020). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Hasil penelitian dan teori diatas sejalan dengan penelitian Glady Endayani Salawangi (2017) Tentang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada uji *Chi-Square Fisher's Exact* antara variabel motivasi kerja dengan kinerja didapatkan nilai $p=0,076$ sehingga $p>\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. Saran yang dapat diberikan kepada Rumah Sakit Umum Daerah Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe, diharapkan dapat terus menjaga dan meningkatkan kinerja dalam lingkungan organisasi dan memberikan perhatian lebih kepada perawat yang ada sehingga perawat lebih termotivasi untuk menampilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, diketahui bahwasanya sebagian besar responden mempunyai kinerja yang tidak baik, hal ini dikarenakan salah satu faktor penyebab adalah motivasi kerja yang tidak baik juga, seperti perawat lebih senang mengerjakan tindakan dibandingkan dengan mengisi asuhan dokumentasi keperawatan, perawat mempunyai motivasi yang tidak baik karena malas melakukan pekerjaan karena

kurangnya reward atau penghargaan yang diberikan dari pihak RSUD, kurangnya dispensasi kepada perawat yang sedang cuti dalam menghadapi persalinan atau sakit.

Hubungan Sikap Dengan Kinerja

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square*, didapatkan *p-value* 0,001 atau $p\text{-value} < \text{nilai } \alpha (0,05)$ yang artinya terdapat hubungan sikap dengan kinerja perawat di RSUD Dr.A.Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung Tahun 2020 dengan nilai OR sebesar 6,154 yang artinya responden dengan sikap positif berpeluang 6,154 kali lebih besar untuk mempunyai kinerja yang baik dibandingkan dengan responden yang mempunyai sikap negatif.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka diketahui bahwa terdapat responden yang mempunyai sikap positif, namun ada sebagian responden yang mempunyai kinerja tidak baik, hal ini dikarenakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi seperti kurangnya reward yang diberikan kepada perawat, kurangnya motivasi serta tidak adanya dukungan pimpinan yang diberikan, namun ada juga responden yang mempunyai sikap negatif, justru mempunyai kinerja yang baik, hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan peran dan tugas dari seorang perawat.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori Sinta (2011), yaitu sikap bukan hanya kondisi internal psikologis dari individu tetapi sikap lebih merupakan proses kesadaran yang sifatnya individual. Dorongan ini juga yang menyebabkan pegawai berperilaku, memperbaiki dan meningkatkan kinerja, sehingga produktivitas kerja pun meningkat. Memotivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti paksaan dan hukuman,

imbalan, penghargaan, pujian, menciptakan kompetisi, tujuan, dan harapan yang jelas realistis serta mudah dicapai.

Hasil penelitian dan teori diatas, sejalan dengan penelitian Hayun.N (2017) tentang hubungan pengetahuan dan sikap perawat tentang kinerja terhadap produktivitas kerja, menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dan sikap perawat tentang kinerja terhadap produktivitas kerja dengan $p\text{-value} < 0,05$ (pengetahuan=0,002 dan sikap=0,001). Berdasarkan hasil pembahasan Hayun.N (2017) diketahui bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya pengalaman serta dukungan dan motivasi dari pimpinan, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka menurut peneliti sikap perawat rata-rata mempunyai sikap yang negative, hal ini dikarenakan rata-rata sikap responden menyepelakan terhadap semua tanggung jawab diruangan, serta malas dalam melakukan pengkajian, diagnosis, dan intervensi. Perawat hanya lebih suka dalam melakukan tindakan secara langsung dibandingkan dengan merumuskan masalah melalui asuhan keperawatan.

Faktor Yang Paling Dominan Berhubungan Dengan Kinerja

Dalam hasil penelitian, peneliti menggunakan hasil pemodelan prediksi dengan tujuan peneliti ingin mengetahui nilai peluang atau risiko besar kecilnya masalah atau fenomena yang ada di tempat penelitian, berdasarkan analisis pemodelan dengan uji interaksi diketahui bahwa variabel motivasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel yang paling dominan adalah

motivasi nilai $p\text{-value} = 0,000$, dan dari hasil analisis juga diperoleh nilai OR paling besar (OR= 5,858).

Menurut Kemenkes RI (2016), berdasarkan penilaian kinerja perawat melalui Peraturan Pemerintah ini mensyaratkan setiap pegawai wajib menyusun SKP (Sasaran Kerja Pegawai) berdasarkan rencana kerja tahunan instansi. SKP itu memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Dengan di berlakukannya penilaian kinerja pegawai di instansi ini, maka pegawai akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diterimanya. Selain itu pegawai dituntut untuk bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan segala tugas yang diberikan beserta pembuatan laporan dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Angka mutu kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perawat setiap tahun mengalami sedikit penurunan.

Pada setiap lingkup kehidupan manusia, kita tidak dapat melepaskan dengan kinerja manusia itu sendiri. Demikian juga halnya dengan orang-orang yang bekerja di lingkup rumah sakit, dalam hal ini kinerja seorang perawat sangat menentukan keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsi dan tugas yang diembannya. Kinerja perawat di sebuah rumah sakit sangat berhubungan dengan sumber daya manusia yang sudah terampil, handal dan profesional. Oleh karena itu, keterampilan, kehandalan, dan keprofesionalan kerja dari seorang perawat akan mampu menciptakan iklim kinerja rumah sakit yang lebih baik didukung manajemen rumah sakit itu sendiri serta unsur-unsur

manajerial yang melingkupinya (Pohan, 2017).

Kinerja perawat yang kurang dapat disebabkan karena adanya unsur dari luar tenaga perawat yang mempengaruhi psikologis sehingga menurunkan semangat kerja. Aspek yang berasal dari luar ini mencakup hubungan interpersonal dengan teman sejawat di tempat kerja, adanya

konflik internal keorganisasian rumah sakit, kurangnya aspek motorik dari rumah sakit dalam rangka pemberian motivasi kepada tenaga perawat sehingga dapat melaksanakan tindakan asuhan keperawatan yang lebih berkualitas dan menjawab tuntutan masyarakat akan kebutuhan pelayanan (Nursalam, 2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka menurut peneliti kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa di RSUD Dr.A.Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung Tahun 2020, sebagian besar responden menilai komunikasi organisasi tidak baik berjumlah 48 responden (61,5%), sebagian besar responden menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan tidak baik berjumlah 46 responden (59,0%), sebagian besar responden mempunyai motivasi lemah yang berjumlah 36 responden (46,2%), sebagian besar responden mempunyai sikap yang negatif yang berjumlah 49 responden (62,8%), dan sebagian besar responden mempunyai kinerja yang tidak baik berjumlah 45 responden (57,7%).
2. Berdasarkan hasil uji *chi-square*, diketahui ada hubungan komunikasi organisasi dengan kinerja perawat di RSUD Dr.A.Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung Tahun 2020.
3. Berdasarkan hasil uji *chi-square*, diketahui ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di RSUD Dr.A.Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung Tahun 2020.
4. Berdasarkan hasil uji *chi-square*, diketahui ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Dr.A.Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung Tahun 2020.
5. Berdasarkan hasil uji *chi-square*, ada hubungan sikap dengan kinerja perawat di RSUD Dr.A.Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung Tahun 2020.
6. Berdasarkan model akhir analisis *multivariate*, diketahui dari 3 variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan sikap. Variabel yang memiliki OR paling tinggi adalah variabel motivasi (OR: 5,858), sehingga variabel motivasi merupakan faktor dominan dalam penelitian ini.
- 7.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsad, S. (2018). *Kepemimpinan & Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Bumi Medika.
- Dharma, S. (2013). *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*, cet. VI. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Dharma, K. K. (2011). *Metodologi penelitian keperawatan: Panduan melaksanakan dan menerapkan hasil penelitian*.
- Fitriani, S. (2011). *Promosi kesehatan*.
- Glady Endayani Salawangi *Tentang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. Telah Dipublikasikan*
- Susan, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Adaara: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- KeMenKes, R. I. (2016). *Profil kesehatan Indonesia tahun 2015*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indones.
- KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia). 2014. *Kemendes.co.id*. Jakarta: Kemendes RI.
- Khoirudin, P., Zainaro, M. A., & Andoko, A. (2021). *Pengetahuan dan beban kerja perawat dengan penerapan kewaspadaan standar di RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung*. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 15(3), 499-506.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi penelitian kesehatan*.
- Notoatmodjo, S. (2011). *Kesehatan masyarakat ilmu dan seni*.
- Pohan, I. S. (2019, December). *Jaminan mutu layanan kesehatan: dasar-dasar pengertian dan penerapan*. EGC.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sari, R. M., & Zainaro, M. A. (2018). *Motivasi Perawat Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Ronde Keperawatan*. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 12(4), 244-252.
- Setiadi, S., & Dermawan, A. C. (2007). *Konsep dan penulisan riset keperawatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zainaro, M. A. (2021). *The Leadership and Motivation on Inpatient Compliance in Preventing the Risk of Patients Falling*. *Psychology and Education Journal*, 58(2), 241-253.
- Zainaro, M. A., & Laila, S. A. (2020). *Hubungan Motivasi Dan Sikap Dengan Kepatuhan Perawat Dalam Pelaksanaan Hand Hygiene Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung*. *Malahayati Nursing Journal*, 2(1), 68-82.
- Zainaro, M. A., Ridwan, R., & Isnainy, U. C. A. S. (2021). *Motivation and Workload of Nurses with Nurse Performance in Handling Events of Corona Virus (Covid-19)*. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 6(4), 673-680.
- Zainaro, M. A., & Nurhidayat, M. (2020). *Pengaruh kinerja petugas kesehatan pada tingkat kepuasan pasien*. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 14(2), 187-194.