



Article

**PENGARUH FAKTOR MOTIVASI, GAJI DAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PERAWAT (SYSTMATIC REVIEW)**

*Acflmad Masfi<sup>1</sup> Soleha<sup>2</sup> Eddy Moeljono<sup>3</sup>*

*<sup>1</sup>Keperawatan Komunitas, Stikes Ngudia Husada Madura, Bangkalan, Indonesia*

*<sup>2</sup>Menejemen Keperawatan, Stikes Ngudia Husada Madura, Bangkalan, Indonesia*

*<sup>2</sup>Menejemen Administrasi Rumah sakit, Stikes Ngudia Husada Madura, Bangkalan, Indonesia*

SUBMISSION TRACK

Recieved: Agust 8, 2020  
Final Revision: Agust 12, 2020  
Available Online: Agust, 12, 2020

KEYWORDS

Motivasi, Gaji, Kepemimpinan, Kinerja Perawat

GOSRESPONDENGE

Phone: 082301382424  
E-mail:  
bilalachmad50@gmail.com

A B S T R A C T

Permasalahan pelayanan keperawatan di indonesia salah satu faktornya adalah Sumber Daya Manusia dalam melakukan kinerja. Tujuan dalam penelitia ini mengetahui pengaruh faktor motivasi, gaji dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat. Metode Penelit merupakan Systematic Review dengan Pencarian literatur dilakukan di beberapa *database* mayor seperti PROQUEST, SCIENCEDIRECT, MEDLINE, dan GOOGLE SCHOLAR sebanyak 15 jurnal dengan 53 Varibel. Hasil penelitian menunjukkan dari 27 variabel, faktor motivasi terdapat di 7 jurnal, faktor gaji terdapat di 6 jurnal, sedangkan faktor kepemimpina terdapat 5 jurnal. Adanya pengaruh antara faktor motivasi, gaji dan kinerja terhadap kinerja perawat.

■ INTRODUCTION

Permasalahan pelayanan keperawatan di indonesia salah satu faktornya adalah Sumber Daya Manusia dalam melakukan kinerja (Ilyas,2002). Kinerja merupakan suatu tanggung jawab dan sikap profesional perawat dalam memberikan asuhan keperawatan (Jeles, 2009)

Persoalan kinerja perawat sering dikeluhkan oleh masyarakat, pada umumnya masyarakat mengenai perawat sebagai sosok yang kurang ramah berperilaku kasar dan tidak sabar dalam menghadapi pasien. Banyak faktor yang mempengaruhi perawat dalam melakukan tindakan atau asuhan keperawatan.

Salah satunya adalah pindidikan perawat yang masih rendah menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja

perawat, hal ini berdasarkan penelitian Rahmatika (2015) dan Nurbaya (2012) yang menunjukkan bahwa faktor pendidikan mempengaruhi kinerja perawat. Rendahnya pendidikan perawat mempengaruhi motivasi perawat dalam melakukan asuhan keperawatan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurbaya (2012) dengan analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara factor imbalan, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan dengan nilai signifikan 0,00.

Kinerja perawat berhubungan erat dengan beban kerja perawat. Sedangkan beban kerja perawat diukur dengan apa yang diperoleh oleh perawat. Hal ini juga menjadi polemik besar dalam dunia keperawatan. Berbicara tentang gaji dan kepemimpinan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Achmad (2018) menunjukkan bahwa hampir 100% perawat yang berstatus perawat sukwan tidak memiliki gaji. Sedangkan kepemimpinan menunjukkan belum adanya penataan dan kemampuan perawat dalam mempengaruhi seseorang dalam meningkatkan pelayanan keperawatan terutama pada perawat sukarelawan (sukwan).

Kinerja (*performance*) menjadi isu dan trend di Indonesia khususnya kinerja perawat. Banyaknya kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan mengakibatkan tingginya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan terutama pelayanan keperawatan. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat selalu melihat dan menilai kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Tuntutan masyarakat menimbulkan konsekuensi bagi perawat dalam meningkatkan kinerja perawat berdasarkan standar pelayanan, mempertimbangkan mutu layanan keperawatan sehingga harapan masyarakat dapat terpenuhi serta peningkatan derajat kesehatan masyarakat tercapai.

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, maka peneliti melakukan penelitian berupa systematic review untuk menunjukkan pengaruh motivasi, kepemimpinan dan gaji dalam meningkatkan kinerja perawat berdasarkan jurnal atau penelitian sebelumnya.

## II. METHODS

Penelitian merupakan Systematic Review merupakan salah satu metode yang menggunakan review, telaah, evaluasi terstruktur, pengklasifikasian, dan pengkategorian dari Evidence based yang telah dihasilkan sebelumnya yang telah dihasilkan sebelumnya. Langkah dan strategi pelaksanaan Systematic Review sangat terencana dan terstruktur sehingga metode ini berbeda dengan metode yang hanya sekedar untuk menyampaikan studi literatur (Tutik, 2013)

Pencarian literatur dilakukan di beberapa database mayor seperti PROQUEST, SCIEDIRECT, MEDLINE, dan GOOGLE SCHOLAR dengan memasukkan kata kunci *Performance Of Nurse, Factors effecting Performance of nursing*. Pengambilan data dilakukan di Stikes gudua Husada, di temukan 1325 artikel. di dapatkan 577 artikel. Peneliti hanya menemukan 15 artikel dengan sample penelitian perawat di Rawat Inap Rumah Sakit. Kriteria inklusi 1) Design penelitian Case Control/Cross Sectional 2) pengambilan sample dengan sistem random sampling

3) Non Eksperiment 4) sample > 50 responden

### III. RESULT

Pada bab ini disajikan hasil systematic review dari 15 jurnal yang sudah ditemukan. Berdasarkan 15 jurnal terdapat 53 variabel kemudian, peneliti mengelompokkan dan menghitung ulang variabel yang sama sehingga dari 53 variabel terdapat 27 variabel

**Tabel 1 Distribusi Variabel Penelitian dari 15 Jurnal yang ditemukan**

No	Bgdul	8itasi	Variabel
	Analisa Faktor — faktor yang berhubungan dengan Kinerja Perawat dalam penetapan Asuhan Keperawatan di RSUD Bethesda GMIM Tomohon @t	Fern ie h1. F1anJaçi , Jkk	1. F1oti va i 2. Supcrv i si 3. Pen Cha ri an
2	Pengaruh Adverse fy Quof/enf terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi di RSUD "Ngudi Waluyo " Wlingi) @	Endah WOFO utama dkk	1. Motivasi 2. Adver sity 3. Quotient
3	Wngaruh Total Quality Management (TQM) dan Motivasi Kerja terhadap kinerja perawat pada ruang rawat INAP (Study Kasus RSUD Ranap RS Tugurejo Semarang) a	Sri *Ugiyan tT	1. TQM (Fungsi Manajeme n Organisasi/ K epemimpi nan) 2. Motivasi
4	Peningkatan Kinerja Perawat dalam Penetapan MAKP dengan Supervisi oleh Kepala Rungan di RSJD Sur akarta	Mulyani ngsih	1. Supervisi 1. Pelatihan

NO	a•dul	sitasi	Variabel
	Pen gaih Pendidikan dan Pelatihan Kepuasan kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Peraw'al di Raw'at Inap HUD Kab.Siak	Rahmati n a, Auli a,dk k	1. Pendidik un 2. Pelatihan 3. Kepuasan Kcr ja 4. lte pemi pman
Λ	Pen gciuhui peng anih budaya organisasi, kompe nsasi ,pen bemban Can karir. Kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Badan Rayauau Umum RSJ Fch	Suryu Darna Putra,dk k	1. Bu daya Km ja 2. . Penpembang an K 3. Kepuasan Kerja 4. Kompensasi
7	Fak for-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Bagian Unit Raw'at Inap RSL!mumDaja hfiakasa	Nurbaj ak , dkk	1. Gaji 3. Kepemimpinan 4. Pendidikan
8	Hubungan Disiplin dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap RSUD Undata Palu	Adhar Arifuddin, dkk	1. Displin 2. Beban Kerja
9	Faktor-faktor jam Berhunupan denpun Kinerja Perawat di Rawa luupRSBh znpkara h1ak asar 10	Inrijani Afiathius,dk k	1. kfiotovasi * **' . Intensif(Rewards
10	Faktor-factor yang Mempengaruhi kinerja perawat dalam Pelayanan Keperawatan di RS Muhammadiyah Palembang	Sasono Mardiono, dkk	1. Umur 2. Motivasi 3. Status Perawat 4. Gaji
11	Factors Effecting Time Management and Nurse s Performance i Heoron Hospita 9	Mr. Mohamma d Qteat	Manajemen Waktu
12	Motivasi and Facto rs Affecting It Among Health Professionals in The Public Hospital, Central Ethiopia	Tesfaye, dkk	1. Motivasi 2. Gaji

No	Judul	Sitasi	Variabel
13	Relationship Between Leadership Styles of Nurses Managers Nurses's Job Satisfaction in Jimma University Specialized Hospital 2	Mebiat Negussie,dkk	Kepemimpinan
14	Macrot Influencing Job Turnover Among Nurses in Sidama Zone Public Health Facilities, South Ethiopia 1	Agezeegn Asegid,dkk	1. Motivasi 2. Kepemimpinan 3. Gaji
15	Understanding Clinical Expertise: Nurse Education, Experience, and The Hospital Context	Matthew, dkk	1. Pendidikan 2. Pengalaman 3. Lingkungan Praktek

Berdasarkan Tabel 1. Menunjukkan bahwa variabel yang sering digunakan dalam penelitian terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah faktor motivasi, Kepemimpinan dan Gaji. Pada Faktor motivasi, dari 15 jurnal, terdapat 7 jurnal yang menggunakan variabel motivasi terhadap kinerja perawat.

Pada faktor gaji dari 15 jurnal, terdapat 6 jurnal yang menggunakan variabel kepemimpinan terhadap kinerja perawat. Sedangkan Pada Faktor gaji dari 15 jurnal, terdapat 5 jurnal yang menggunakan variabel kepemimpinan terhadap kinerja perawat.

#### IV. DISCUSSION

##### 1. Pengaruh Faktor Motivasi

terhadap Kinerja Perawat  
Berdasarkan hasil analisa systematic review didapatkan bahwa dari 7 jurnal yang menggunakan variabel motivasi menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja perawat dengan nilai  $p=0.00$

Motivasi mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit, hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian Agezeegn Asegid,dkk (2015) bahwa motivasi sangat mempengaruhi kinerja perawat. Motivasi memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja perawat. Selain itu penelitian Sasono Mardiono,dkk (2015) juga menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi perawat dalam melakukan tindakan keperawatan, motivasi tercermin dalam sikap dan perilaku perawat dalam melakukan tindakan asuhan keperawatan.

Motivasi bagi seorang perawat sangat penting, karena motivasi yang ada dalam diri perawat, akan mendorong rasa keingintahuan perawat lebih besar. Rasa keingintahuan menciptakan rasa kemauan dalam diri perawat untuk terus belajar, sehingga pelayanan yang diberikan tidak sekedar hanya berdasarkan teori namun pengalaman dalam memberikan asuhan keperawatan. Semakin banyak pengalaman, semakin baik perawat dalam meningkatkan pelayanan asuhan keperawatan.

##### 2. Pengaruh Faktor Gaji terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisa systematic review didapatkan bahwa dari 6 jurnal yang menggunakan variabel gaji menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara

gaji dan kinerja perawat dengan nilai  $p=0.00$

Gaji merupakan uang yang diterima dalam 1 bulan setelah perawat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, berdasarkan hasil menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat, hal ini juga disampaikan oleh Surya Darma Putra,dkk (2014) bahwa gaji perawat yang diperoleh mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas. Gaji yang diterima oleh perawat sebagai bentuk penghargaan yang diberikan oleh pemerintah atau yayasan dalam bentuk uang.

Tingg rendahnya gaji yang diperoleh oleh perawat harus berdasarkan beban kerja, tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Semakin tinggi gaji yang diberikan semakin besar tugas yang akan diberikan. Semakin tinggi gaji yang diberikan maka harapannya kualitas pelayanan yang diberikan juga semakin baik. Gaji salah satu bentuk penghargaan yang mampu menjamin kepuasan pemberi layanan, memberikan aspek positif kepada pemberi layanan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

### 3. Pengaruh Faktor Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisa systematic review didapatkan bahwa dari 5 jurnal yang menggunakan variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa ada pengaruh

yang signifikan antara motivasi dan kinerja perawat dengan nilai  $p=0.00$ .

Kepemimpinan mempengaruhi kinerja perawat dalam sebuah organisasi atau instansi pemberi layanan seperti Rumah Sakit. Hasil penelitian Faktor kepemimpinan yang dilakukan oleh Rahmatina Aulia,dkk (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Kepemimpinan merupakan modal utama untuk menggerakkan orang lain untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Kepemimpinan mampu untuk meningkatkan pelayanan keperawatan yang akan diberikan oleh perawat.

Semakin baik kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin akan semakin baik hubungan yang terjalin dalam lingkungan kerja, terjalinya hubungan yang baik maka perawat akan mudah dan nyaman serta merasa aman dalam melakukan tindakan keperawatan

## V. CONCLUSION

Berdasarkan hasil systematic review telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut .

1. Ada pengaruh antara faktor motivasi terhadap kinerja perawat
2. Ada pengaruh antara faktor gaji terhadap kinerja perawat
3. Ada pengaruh antara faktor kepemimpinan terhadap kinerja perawat

## REFERENCES

- Aditaina, 2003, Adinistrasi rumah sakit, Jakarta, Penerbit. Salernba
- Agezegn Asegid, dkk. *Nacror.s Influencing Joh Satifaciion and Anticipated Turnover Among Nurse in Sidema Zone Public Health Facilitie.s, South Ethiopia. Hindawi Puhli.shing Corporation Nursing Re.search and Practice Volume 2014.* Di akses tanggal 10 oktober jam 20.00
- Bennett,S and Franco LM, *Pubhc Health Worker Motivation and Health Sectoreform.' A.Conceptual Frame wyrk. MaJor Ayllied Re.search 5, Technical Payer 1. Bethesda, MD.' Partner.shiy for Health Reform Pro ject, Aht A.s.sociare.s Inc. January 1999*
- Fergie M. Mandagi, dkk. *Anali.sa Faktor —faktor yang herhuhungan dengan Kinerja Perawat dalam yenerayan Asuhan Keyerawatati di RS UD Bethesda GMIM Tomohon. Jurnal e-Biomedik (eBm), Volume 3, Nomor 3, Seyiemher-De.semher 2015.* Di akses tanggal 10 oktober jam 20.00
- Ilyas Y. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian, Pu.sat KaJian Ehonomi be.srfiaran.* Jakarta: FKM UI;2002
- M atthew, dkk. *Understanding Clinnical Expertise.' Nur.se Education, Experience, and The Ho.syital Content. Puhli.shed in final edited form n.s.'Yes Nur.s Health. 2010 Arm.sr ,' 33(4).' 276—287. doi.'10.1002/nur20388.* Di akses tanggal 10 oktober jam 20.00
- Mulyaningsih. *Peningkatan Kinerja Perawat dalam Penerayan MAKP dengan Supervi.st oleh Keyala Rungan di RSJD Surakaria. GARTER Vol. 10 No. 1 Fehruari 2013.* Di akses tanggal 10 oktober jam 20.00
- Mr. Mohammad Qteat. *Factor.s Effeciing Time Management and NNrse 's Performance in Hehron Ho.syital. Journal of Education and Practice Volt, No.35, 2014.* Di akses tanggal 10 oktober jain 20.00
- Nurbayak, dkk. *Nafrnr-/aIror yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Bagian Unit Rawat may RS Umum Da ya filed.sar. Bagian Adminisoasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, UNHAS, M akassar.* Di akses tanggal 10 oktober jam 20.00
- Rahinatina, Au1ia, dkk. *PenR• ruh Pendidikan dan Pelatihan Kepuasan ker)a dan Keyemimyinan terhadap Kinerja Perawat di Rawat may RSUD Kah.Siak.* Di akses tanggal 10 oktober jam 20.00
- Surya Darma Putra, dkk. *Pengetahui pengaruh hudaya organi.scsi, komyensa.si, yengemhangan harir. keys.ski kerja terhadap kinerja perawat Badan Layaiian tlmum RU Aceh. Jurnal Manajemen Pascasarjana Univer.Vita.s Syiah Kuala. Volume 3, No. 2, Mei 2014.* Di akses tanggal 10 oktober jam 20.00

## BIOGRAPHY

My name is Achmad Masfi. I was born in Sampang, January 16<sup>nd</sup> 1989.

History of Education

S1 Nursing Study Program in Muhammadiyah University of Surabaya

S2 Magister of Nursing Study Program of Nursing Management Department in Universitas Airlangga Surabaya

I work in Stikes Ngudia Husada Madura as a Lecture in Nursing Department now.

E-mail: [bilalachmad50@gmail.com](mailto:bilalachmad50@gmail.com)

My name is Soliha. I was born in Bangkalan, August 22<sup>d</sup> 1990.

History of Education

S1 Nursing Study Program in Stikes Ngudia Husada Madura

S2 Public Administration in universitas 17 agustus surabaya

S2 Magister of Nursing Study Program of Nursing Management Department in Universitas Airlangga Surabaya

I work in Stikes Ngudia Husada Madura as a Lecture in Nursing Department now.

E-mail: [lsa.nhm1@yahoo.com](mailto:lsa.nhm1@yahoo.com)

Exclude matches

<

10 words