

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KEPALA RUANGAN RAWAT INAP DI RSUD SULTAN ABDUL AZIZ SYAH PEUREULAK KABUPATEN ACEH TIMUR

Noelvizar, Deli Theo, Ramadhani Syafitri Nasution

Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat

Institut Kesehatan Helvetia Medan

E-mail : noelvizar86@gmail.com

Abstract

Performance is an important element for measuring the quality of health services in hospitals. The performance of the head of the inpatient room influences the quality of service provided by nurses. The performance carried out by leaders is sometimes influenced by factors within the nurses themselves. Leaders tend to pay attention to things that are not related to the progress of providing guidance obtained in the characteristics of nurses by taking into account age, education, length of service, ethnicity (culture). Likewise with the leadership style, supervision, motivation and co-worker factors applied by the head of the room. The aim of the research was to determine the factors that influence the performance of the head of the inpatient room at Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Hospital, East Aceh Regency. This type of research is an analytical survey with a cross-sectional study approach. The population was 102 nurses in inpatient rooms and all of them were used as respondents. The data collection technique uses a questionnaire. Data were analyzed univariately, bivariately and multivariately using multiple logistic regression tests at a significance level of 95%. The results showed that the factors age (0.000), education (0.000), length of service (0.000), leadership style (0.000), supervision (0.019) and motivation (0.035) had an effect on the performance of the head of the inpatient room because it was smaller than 0.05, as well as ethnic (cultural) factors (0.275) and co-workers (0.076) have no effect. The most dominant influencing variable is education with an Exp(B) value of 28.806. It is recommended that the Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Hospital, East Aceh Regency, provide training on leadership to the heads of inpatient rooms so that they can carry out professionalism in their performance and monitor and evaluate the performance of the heads of rooms in the hospital as well as for nurses to continue linear formal education.

Article History

Received: 15 February 2024

Reviewed: 20 February 2024

Published: 21 February 2024

Keywords : performance, head of room, characteristics of nurses

Abstrak

Kinerja merupakan suatu elemen penting untuk mengukur kualitas mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Kinerja kepala ruangan rawat inap berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang dilakukan oleh perawat. Kinerja yang dilakukan oleh pimpinan kadang kala dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terdapat dalam diri perawat itu sendiri. Pimpinan cenderung memperhatikan hal-hal yang tidak berkaitan dengan kemajuan pemberian pembinaan yang didapat dalam karakteristik perawat dengan mempertimbangkan usia, pendidikan, masa kerja, etnis (budaya). Begitu juga dengan faktor gaya kepemimpinan, supervisi, motivasi dan rekan kerja yang diterapkan oleh kepala ruangan. Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja kepala ruangan rawat inap di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur. Jenis penelitian ini adalah survey analitik dengan pendekatan *crosssectional study*. Populasi sebanyak 102 orang perawat di ruangan rawat inap dan seluruhnya dijadikan responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis secara univariat, bivariat dan multivariat menggunakan uji regresi logistik berganda pada taraf kemaknaan 95 %. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor umur (0,000), pendidikan (0,000), masa kerja (0,000), gaya kepemimpinan (0,000), supervisi (0,019) dan motivasi (0,035) berpengaruh terhadap kinerja kepala ruangan rawat inap karena lebih kecil dari 0,05, serta faktor

Sejarah Artikel

Received: 15 February 2024

Reviewed: 20 February 2024

Published: 21 February 2024

Kata Kunci : kinerja, kepala ruangan, karakteristik perawat

etnis (budaya) (0,275) dan rekan kerja (0,076) tidak berpengaruh. Variabel paling dominan memengaruhi adalah pendidikan dengan nilai $\text{Exp}(B)$ 28.806. Disarankan kepada RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur untuk memberikan pelatihan tentang kepemimpinan kepada kepala ruangan rawat inap agar dapat melaksanakan sikap profesionalitas kinerjanya dan memonitoring dan evaluasi kinerja kepala ruangan di rumah sakit serta bagi perawat agar melanjutkan pendidikan formal yang linier.

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit mempunyai karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks. Berbagai jenis tenaga kesehatan dengan perangkat keilmuannya masing-masing berinteraksi satu sama lain. Ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran yang berkembang sangat pesat yang harus diikuti oleh tenaga kesehatan dalam rangka pemberian pelayanan yang bermutu, membuat semakin kompleksnya permasalahan dalam rumah sakit (1).

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Departemen Kesehatan Republik Indonesia telah menggariskan bahwa rumah sakit umum mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya kuratif dan rehabilitatif yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya promotif dan preventif serta melaksanakan upaya rujukan (2). Keberhasilan suatu organisasi di dalam sebuah rumah sakit dari beberapa faktor dengan salah satunya yaitu tingkat sumber daya manusia termasuk seorang perawat, selain itu pemimpin juga merupakan suatu faktor yang sangat berpengaruh terhadap aktifitas bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan suatu pencapaian yang dituju (3).

Perawat merupakan salah satu kelompok sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit yang memiliki jumlah paling banyak yaitu mencapai 60% - 70%. Tenaga perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling lama berinteraksi secara langsung dengan klien sehingga baik buruknya kinerja dan kualitas pelayanan keperawatan di suatu rumah sakit akan sangat menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit tersebut (4).

Pelayanan keperawatan yang dilakukan di rumah sakit merupakan sistem pengelolaan asuhan keperawatan yang diberikan kepada klien agar menjadi berdaya guna dan berhasil guna. Sistem pengelolaan ini akan berhasil apabila seseorang perawat yang memiliki tanggung jawab mengelola tersebut mempunyai pengetahuan tentang manajemen keperawatan dan kemampuan memimpin orang lain di samping pengetahuan dan keterampilan klinis yang harus dikuasainya pula (5).

Barometer potret sebuah rumah sakit di mata masyarakat adalah pelayanan keperawatan, yaitu merupakan bagian dari dalam sistem pelayanan kesehatan, maka rumah sakit wajib untuk menjaga mutu pelayanan, yang pada akhirnya menuntut adanya profesionalisme perawat pelaksana maupun pengelola untuk mengatur kegiatan dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien. Manajer dengan kemampuan dan keterampilan yang memadai akan memberikan kontribusi yang optimal dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu akan terwujud apabila sistem pemberian asuhan keperawatan yang digunakan mendukung terbentuknya praktik keperawatan profesional dan berpedoman pada standar yang telah ditetapkan (6).

Terlebih adanya tuntutan pengembangan pelayanan kesehatan oleh masyarakat umum, yang merupakan salah satu faktor yang harus di cermati dan diperhatikan oleh tenaga perawat, sehingga perawat mampu berkiprah secara nyata dan diterima dalam memberikan sumbangsih bagi kemanusiaan sesuai dengan ilmu dan kiat serta kewenangan yang dimiliki. Salah satu strategi untuk mengoptimalkan peran dan fungsi perawat dalam pelayanan keperawatan adalah membenahan dalam manajemen keperawatan dengan harapan adanya faktor kelola yang optimal sehingga mampu menjadi wahana peningkatan keefektifan pembagian pelayanan keperawatan sekaligus lebih menjamin kepuasan pasien terhadap kinerja pelayanan keperawatan. Dengan kata lain bahwa diperlukannya manajemen yang baik untuk mencapai hasil yang optimal dalam pemberian asuhan keperawatan (7).

Keberhasilan pengelola pelayanan keperawatan akan menimbulkan keberhasilan asuhan keperawatan yang diberikan oleh para perawat pelaksananya. Demikian pula sebaliknya, keberhasilan kerja para perawat pelaksana akan sangat tergantung dari upaya manajerial keperawatan. Pelayanan keperawatan di ruang rawat terdiri dari serangkaian kegiatan yang dikoordinatori dan menjadi tanggung jawab kepala ruang rawat yang berperan sebagai manajer. Pelayanan keperawatan profesional berfokus pada berbagai kegiatan pemenuhan kebutuhan klien melalui intervensi keperawatan yang berlandaskan kiat dan ilmu keperawatan (5).

Manajemen kepala ruang adalah serangkaian proses yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, staffing, pengarahan, dan pengendalian yang satu sama lain saling terkait. Peran manajer keperawatan tidak terlepas dari proses manajemen yang dilakukan, termasuk memberikan perhatian kepada sumber daya material maupun sumber daya manusia keperawatan. Peran manajer yang diterapkan secara nyata mampu membawa transformasi bagi staf keperawatan lainnya untuk menerapkan standar mutu keperawatan. Standar ditetapkan untuk mengukur kinerja asuhan dan pelayanan keperawatan yang bersifat obyektif, dapat diukur, dan dapat dicapai (8).

Kepala ruangan termasuk kedalam tingkatan manajer operasional, yang merupakan jabatan strategis dikarenakan secara manajerial dapat menentukan keberhasilan pelayanan keperawatan yang diberikan, seorang kepala ruang yang memimpin langsung dan mengendalikan sumber daya pada bagian perawatan dalam rangka mewujudkan kualitas jasa keperawatan yang berkualitas. Mempunyai keahlian secara teknik, mampu berkomunikasi secara efektif dan mampu memajemen waktu dengan efisien (6).

Kepala ruangan sebagai manajer juga harus dapat menjamin pelayanan yang diberikan oleh perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan yang aman dan mementingkan kenyamanan pasien. Kepala ruangan dituntut agar mempunyai kemampuan manajemen untuk dapat mencapai keberhasilan dalam mengelola pelayanan keperawatan dan asuhan keperawatan yang diberikan perawat pelaksana secara terintegrasi (4).

Kompetensi kepemimpinan yang tidak tepat kepada pegawai, bisa menjatuhkan motivasi, kinerja dan kepuasan kerja, bahwa kompetensi kepemimpinan berdampak kepada kinerja, kinerja dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor psikologis, organisasi dan individu. Faktor individu diantaranya kemampuan, keterampilan dan pengalaman kerja bagi manajer keperawatan dan pimpinan perlu dibuat suatu kebijakan terkait dengan persyaratan untuk menjadi kepala ruangan adalah perawat dengan pengalaman kerja > 5 tahun dan berusia 45 tahun ke bawah, tingkat sosial dan demografi (6).

Kinerja merupakan suatu elemen penting untuk mengukur kualitas mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit, dalam mencapai hasil kinerja yang baik tidak lepas dari pemimpin dan lingkungan kerja yang kondusif untuk meperoleh kepuasan kerja (9).

Nursalam, (2017) dalam Doni Fitrawan, *et all* (2022) mengatakan bahwa sistem manajemen kepemimpinan yang diterapkan di rumah sakit oleh kepala ruangan juga memiliki

peranan penting sebagai penentuan standar pelaksanaan kinerja, memberi pengarahan kepada ketua tim dan anggota tim, serta sebagai supervisi dan evaluasi staf. Kepala ruangan juga memiliki fungsi sebagai seseorang yang memiliki kemampuan dalam mempengaruhi orang lain, juga pemegang peranan penting dalam manajemen pelayanan serta memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap prestasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan (10).

Efektivitas pemimpin adalah sejauh mana unit organisasi dari pemimpin tersebut melaksanakan tugasnya secara berhasil dan mencapai tujuan-tujuannya. Pencapaian hasil kerja pekerja juga tidak terlepas dari hadirnya seorang pemimpin yang mampu mengarahkan karyawannya dalam perusahaan. Kompetensi karyawan tercipta karena adanya kepemimpinan yang efektif. Efektivitas kepemimpinan berkaitan dengan konsekuensi dari tindakan-tindakan pemimpin tersebut bagi pengikut. Efektivitas pemimpin dipengaruhi oleh karakteristik yang dimiliki bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai organisasi (9).

Kinerja yang dilakukan oleh pimpinan kadang kala dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terdapat dalam diri perawat itu sendiri. Pimpinan cenderung memperhatikan hal-hal yang tidak berkaitan dengan kemajuan pemberian pembinaan yang didapat dalam karakteristik perawat dengan mempertimbangkan usia (senioritas perawat), pendidikan, masa kerja, etnis (budaya). Begitu juga dengan faktor gaya kepemimpinan, supervisi, motivasi dan rekan kerja yang diterapkan oleh kepala ruangan. Hal ini menjadikan kinerja yang dilakukan kepala ruangan mendapatkan hasil bias dan tidak maksimal dalam pengembangan kinerja perawat.

Kinerja kepala ruangan rawat inap sangat berpengaruh secara psikologis terhadap kualitas pelayanan yang dilakukan oleh perawat. Perawat yang puas dengan pelaksanaan kinerja kepala ruang rawat inap dan akan memotivasi kerjanya, sehingga ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya produktivitas pelayanan akan meningkat. Tetapi jika perawat kurang puas terhadap pelaksanaan kinerja kepala ruang rawat inap, maka perawat dalam bekerja akan kurang efektif. Hal ini akan mengakibatkan pelayanan perawat menurun dan akan memberikan dampak yang negatif kepada pasien.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada tanggal 9 – 14 agustus tahun 2023 di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur dengan 12 orang perawat pelaksana pada ruangan rawat inap bahwa penerapan kinerja kepala ruang rawat inap dilakukan setiap hari untuk melihat hasil kerja perawat. Faktor pengalaman, pendidikan dan usia yang lebih tua menjadikan kinerja yang dilakukan kepala ruang terhadap perawat menjadi sedikit longgar dan mendapatkan beberapa hasil yang tidak sesuai dalam meningkatkan kualitas asuhan keperawatan, perawat juga menyatakan bahwa kepala ruangan kurang tegas misalnya dalam penentuan tugas antar perawat, kurang memberi kesempatan kepada perawat untuk menyampaikan perasaan dan keluhan perawat, tidak memberikan pujian atas hasil kerja perawat dan kurang peduli bila ada konflik di antara para perawat yang berhubungan dengan pekerjaan keperawatan. Kemungkinan kinerja kepala ruangan masih belum optimal yang disebabkan banyak faktor dalam perawat itu sendiri.

Hal tersebut didukung dengan data hasil evaluasi survei kepuasan pelayanan rawat inap, dimana indikator mutu standar pelayanan minimal (SPM) di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur hanya mencapai 77 %, yang seharusnya angka idealnya adalah ≥ 90 %. Dari uraian tersebut diatas menunjukkan bahwa mutu pelayanan keperawatan di ruangan rawat inap masih rendah sehingga tujuan organisasi rumah sakit belum tercapai. Dan salah satu indikator keberhasilannya yaitu meningkatkan kinerja kepala ruangan yang merupakan tingkat manajer organisasi lini pertama.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan bagian penelitian yang berisi uraian-uraian tentang gambaran alur penelitian yang menggambarkan pola pikir peneliti dalam melakukan penelitian yang lazim. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian survei analitik yang bertujuan untuk mengetahui faktor yang memengaruhi kinerja kepala ruangan rawat inap di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur dengan pendekatan *crosssectional* yaitu tiap subjek hanyalah diobservasi satu kali saja dengan pengukuran variabel subjek dilakukan pada saat pemeriksaan serta melakukan penelitian dengan cara bersamaan atau serentak antara variabel independen dan dependen pada satu saat tertentu (29).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian akan dilaksanakan. Penelitian dilaksanakan di ruangan rawat inap di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian merupakan periode pelaksanaan penelitian akan dilaksanakan. Waktu pelaksanaan untuk melakukan penelitian yaitu pada bulan oktober tahun 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (30). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan perawat di ruangan rawat inap di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur yang berjumlah 102 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih dengan cara tertentu sehingga dianggap dapat mewakili atau representatif populasi (30). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total populasi yaitu dengan menjadikan semua populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 102 orang.

Uji Validitas dan Reabilitas

Validitas merupakan instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan data yang diteliti. Validitas dapat diartikan keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen bersangkutan yang mampu mengukur apa yang akan diukur (32). Penghitungan uji validitas ini menggunakan korelasi *Product Moment*, kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$. Jika dilihat dalam nilai r *Product Moment* = 0,361. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang perawat di ruangan rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur. Koefisiensi korelasi dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan nilai tabel adalah 0,361 ($df = n-2$). Berdasarkan hasil hitung pada setiap kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan, supervisi, motivasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gedung yang ditempati RSUD Sultan Abdul Aziz Syah yang dahulunya disebut Rumah Sakit Rehabilitasi Medik Kabupaten Aceh Timur merupakan Gedung yang dibangun pada masa Kolonial Belanda. Pada periode tahun 1931-1971 gedung berstatus sebagai Rumah Sakit Umum, kemudian pada tahun 1971 keluar Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia tentang Kedudukan Rumah Sakit harus di Ibukota Kabupaten, maka Rumah Sakit diturunkan status menjadi Puskesmas Rawat Inap Peureulak sedangkan Rumah Sakit Langsa ditetapkan sebagai Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Timur. Seiring berjalannya waktu Kabupaten Aceh Timur sebagai kabupaten induk, Pemerintah Kota Langsa dan Kabupaten Aceh Tamiang, masing-masing wilayah memiliki Rumah Sakit Umum Daerah sendiri yaitu RSUD Aceh Tamiang, RSUD Langsa dan RSUD dr. Zubir Mahmud Idi Aceh Timur.

Rumah Sakit Rehabilitasi Medik Kabupaten Aceh Timur tersebut berawal dari lahirnya keputusan Bupati Aceh Timur Nomor 049 Tahun 2006 tentang Pembentukan Susunan Organisasi Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Peureulak Aceh Timur, tak lama setelah keluarnya Keputusan Bupati tentang Pembentukan Susunan Organisasi Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Idi Aceh Timur, dan pada tahun 2006 keluar 2 Keputusan Bupati tentang Rumah Sakit di Aceh Timur. Pemerintah Aceh Timur bersama DPRD mengeluarkan Qanun No.3 tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Kabupaten Aceh Timur yang menetapkan bahwa Rumah Sakit Rehabilitasi Medik dan Paru, selanjutnya berubah nomenklatur lagi menjadi Rumah Sakit Rehabilitasi Medik Kabupaten Aceh Timur.

Kemudian berdasarkan data kunjungan rawat inap mulai dari tahun 2008 hingga tahun 2014 Tidak ada kunjungan Pasien rawat inap Rehab Medik yang ada hanya kunjungan pasien Rawat Inap Penyakit Dalam, Penyakit Anak dan Penyakit Kandungan/Kebidanan.

Hasil kunjungan tanggal 21 Februari 2014 Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yang diwakili oleh Kasubdit Rumah Sakit Khusus dengan Pemerintah Aceh Timur serta hasil Visitasi oleh Tim Perizinan Rumah Sakit Dinas Kesehatan Provinsi Aceh mengusulkan agar merubah Izin Operasional Rumah Sakit dari Rumah Sakit Khusus menjadi Rumah Sakit Umum Kelas C.

Berdasarkan perihal diatas maka tanggal 13 April 2015 Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Timur mengeluarkan Surat Keputusan Bupati Aceh Timur Nomor 445/455/2015 tentang Perubahan Izin Operasional Rumah Sakit Kelas C dari Rumah Sakit Rehabilitasi Medik menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Alaidin Said Maulana Abdul Aziz Syah Peureulak.

Dengan diterbitkannya Surat Keputusan Bupati Aceh Timur tentang Izin Operasional Rumah Sakit tersebut maka pelayanan Rumah Sakit dari Rumah Sakit Khusus menjadi Rumah Sakit Umum Kelas C dengan 4 (empat) Pelayanan Spesialisasi Dasar yaitu pelayanan Spesialis Penyakit Dalam, Spesialis Penyakit Anak, Spesialis Penyakit Kandungan/Kebidanan dan Spesialis Bedah.

Selanjutnya tanggal 16 Desember 2015 diterbitkan Qanun Kabupaten Aceh Timur Nomor 5 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Alaidin Said Maulana Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur yang disingkat menjadi RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak berstatus Rumah Sakit Umum Daerah Kelas C.

Kemudian pada tanggal 26 Desember tahun 2019 RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak ditetapkan menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dengan status penuh berdasarkan Keputusan Bupati Aceh Timur Nomor 445/902/2019.

Berdasarkan hasil uji *chi square* menunjukkan bahwa ada pengaruh umur perawat terhadap kinerja kepala ruangan rawat inap di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak dengan nilai *p value* $0,000 < 0,05$. Hasil analisis tabulasi silang antara umur perawat terhadap kinerja kepala ruangan rawat inap yaitu pada umur muda (≤ 34 tahun) terdapat 44 responden (64,7 %) yang beranggapan kinerja kepala ruangan kurang profesional lebih besar dibandingkan dengan yang beranggapan kinerja kepala ruangan bekerja secara profesional yaitu sebanyak 24 responden (35,3 %).

Hal ini sejalan dengan penelitian Dewi Sri Handayani (2022) yang berjudul analisis faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Ba'a. Hasil penelitian yang didapatkan faktor umur mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Ba'a dengan tingkat signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Uji hipotesis menerima $H_1 : \beta_2 \neq 0$ menolak $H_0 : \beta_2 = 0$, sehingga secara parsial variabel umur (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). (15)

Bahwa umur berkaitan dengan kedewasaan atau maturitas perawat, semakin tinggi umur semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa dan semakin dapat berfikir rasional, semakin bijaksana dan mampu mengendalikan emosi.

Usia adalah waktu ketika seseorang terhitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun, semakin cukup umur, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Usia dilihat dari segi kepercayaan masyarakat, seseorang yang lebih dewasa lebih dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya, hal ini sebagai pengalaman dan kematangan jiwa. Usia merupakan penentu kinerja individu, yaitu kinerja individu secara bertahap akan meningkat atau menurun seiring bertambahnya usia tergantung pada pekerjaan mereka (33).

Peneliti berasumsi bahwa mayoritas perawat dengan kategori umur muda (≤ 34 tahun) berpengaruh terhadap kinerja kepala ruangan rawat inap, dikarenakan pada usia tersebut mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, tanggung jawab dan cenderung absensi. Sedangkan perawat dengan kategori umur tua (≥ 35 tahun) dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat usia akan semakin meningkat pula kebijaksanaan seseorang dalam mengambil keputusan, berpikir rasional, mengendalikan emosi, bertanggungjawab, dan bertoleransi. Sehingga dengan baiknya kinerja perawat, secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja kepala ruangan rawat inap.

Umur kepala ruangan di saat peneliti meneliti seluruhnya diatas 35 tahun, dapat diasumsikan faktor usia sangatlah berpengaruh terhadap profesionalitas kerjanya, semakin tinggi usia kepala ruangan maka produktifitas kerja akan semakin menurun yang mengakibatkan profesionalitas kinerja kepala ruangan yang kurang baik dan cenderung memiliki produktivitas kinerja yang rendah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam bab sebelumnya, maka peneliti mengambil keputusan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh faktor umur perawat terhadap kinerja kepala ruangan rawat inap di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur dengan nilai *p value* $0,000 < 0,05$.
2. Ada pengaruh faktor pendidikan perawat terhadap kinerja kepala ruangan rawat inap di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur dengan nilai *p value* $0,000 < 0,05$.

3. Ada pengaruh faktor masa kerja perawat terhadap kinerja kepala ruangan rawat inap di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur dengan nilai *p value* $0,000 < 0,05$.
4. Tidak ada pengaruh faktor etnis (budaya) perawat terhadap kinerja kepala ruangan rawat inap di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur dengan nilai *p value* $0,275 < 0,05$.
5. Ada pengaruh faktor gaya kepemimpinan di ruang rawat terhadap kinerja kepala ruangan rawat inap di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur dengan nilai *p value* $0,000 < 0,05$.
6. Ada pengaruh faktor supervisi di ruang rawat terhadap kinerja kepala ruangan rawat inap di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur dengan nilai *p value* $0,019 < 0,05$.
7. Ada pengaruh faktor motivasi perawat terhadap kinerja kepala ruangan rawat inap di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur dengan nilai *p value* $0,035 < 0,05$.
8. Tidak ada pengaruh faktor rekan kerja di ruang rawat terhadap kinerja kepala ruangan rawat inap di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur dengan nilai *p value* $0,076 < 0,05$.
9. Variabel yang paling dominan yang memengaruhi kinerja kepala ruangan rawat inap adalah variabel faktor pendidikan dengan nilai *p value* $0,000 < 0,05$ dan nilai *Exp (B)* sebesar 28.806.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang “faktor-faktor yang memengaruhi kinerja kepala ruangan rawat inap di RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak Kabupaten Aceh Timur” maka peneliti ingin memberikan saran :

1. RSUD Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak
Manajemen rumah sakit agar memberikan pelatihan/workshop tentang kepemimpinan kepada kepala ruangan rawat inap agar dapat melaksanakan sikap profesionalitas kerjanya terhadap perawat secara lebih maksimal dan sesuai panduan keilmuan, serta menambah wawasan ilmu manajerial sebagai seorang pemimpin dan manajemen rumah sakit juga harus memonitoring dan evaluasi kinerja kepala ruangan di rumah sakit.
2. Kepala Ruangan Rawat Inap
Disarankan kepada kepala ruangan rawat inap agar lebih meningkatkan kerjanya secara profesionalitas kepada perawat pelaksana di ruangan yang dipimpin tanpa harus mempertimbangkan faktor senioritas yang ada pada bawahannya dan harus memperhatikan standar operasional prosedur (SOP) didalam melaksanakan asuhan keperawatan sesuai standar asuhan keperawatan.
3. Bagi Peneliti
Diharapkan kepada peneliti lain yang mungkin berminat melakukan dan mengembangkan penelitian ini untuk melakukan penelitian dengan lebih banyak sampel dengan sumber daya manusia yang lain selain dari perawat ruangan rawat inap serta mengembangkan variabel penelitian lebih luas seperti : latar belakang keluarga dan sosial, sistem kompensasi, jenis kelamin, persepsi, sikap, kepribadian dan lain-lain dengan menggunakan metode dan teknik yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang. Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit. *Biro Hukum Departemen Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta, 2009.*
2. Ahmad, Shieva Nur Azizah. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Swasta. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu), 2022, 3.*
3. Deniati, Kiki; Yanti, Putri. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. 2019.
4. Asnawati, Rini; Simbala, Iskandar; Runtunuwu, Yudi. Supervisi Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan. *Zaitun (Jurnal Ilmu Kesehatan), 2021, 9.1: 925-932.*
5. Anugrahwati, R., Hadi, M., & Haryanto, R. Hubungan Pembuatan Identifikasi Pasien Dengan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Berdasarkan Standar Akreditasi Rumah Sakit Hermina Podomoro Jakarta: Asuhan Keperawatan. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Altruistik, (2018)1(1), 51-63.*
6. Purwanto, Ika; Pradiptha, I. Dewa Agung Gde Fanji. Hubungan Kompetensi (Pengarahan) Kepala Ruang terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak. *Jurnal Wacana Kesehatan, 2020, 5.1: 477-486.*
7. Nursalam, Dr. Manajemen Keperawatan" Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. 2014.
8. Huber, D. L. Leadership & Nursing Care Management. 6th Editio. 3251 Riverport Lane, St. Louis Missouri: Elsevier, 2018.
9. Maladewi, Maladewi; Kurniati, Tri; Sulaeman, Suhendar. Pengaruh Fungsi Kepimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Berdampak kepada Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan, 2022, 14.3: 775-784.*
10. Fitrawan, Doni, et al. "Hubungan Fungsi Manajemen Controlling Kepala Ruangan dengan Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Seruni dan Melati Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Yunus bengkulu." *Mitra Raflesia (Journal of Health Science) 14.2 (2022): 184-197.*
11. Rizal, Alfi Ari Fakhur. "Hubungan Pengawasan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan di RSUD IA Moeis Samarinda." *Borneo Studies and Research 1.3 (2020): 2181-2187.*
12. Syarini, Fitria, Sri Muharni, and Utari Christya Wardhani. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Dabo Tahun 2020." *Ners Journal 1.2 (2020).*
13. Librianty, Nany. "Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di UPTD Kesehatan Tapung Kab. Kampar tahun 2018." *Jurnal Ners 2.2 (2018).*

14. Riyanto, Slamet, and David Catur Anto. "Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai." *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil* 12.2 (2022): 81-90.
15. Handayani, Dewi Sri, et al. "Analisis Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat Di Rsud Ba'a." *Jurnal Ilmiah Keperawatan IMELDA* 8.2 (2022): 94-101.
16. Nabawi, Rizal. "Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.2 (2019): 170-183.
17. Kurniawati, Yessy Octa. "Hubungan Karakteristik Perawat dengan Kinerja Perawat." *DIII Keperawatan* (2019).
18. Utami, Tri, Romiko Romiko, and Sri Yulia. "Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Tahun 2019." *Healthcare Nursing Journal* 2.2 (2020): 30-35.
19. Mauruh, Chely Veronica. "Hubungan Budaya Organisasi Dan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsud Kolonodale." *Pustaka Katulistiwa: Karya Tulis Ilmiah Keperawatan* 1.2 (2020): 34-39.
20. Ariani, Dian, Tarsyad Nugraha, and Imam Muhammad. "Analisa Faktor Penentu Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rsud Langsa." *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat* 6.1 (2020): 23-37.
21. Yani, Fithri, Fatma Sri Wahyuni, and Vetty Priscilla. "Analisis Hubungan Manajerial Kepala Ruangan dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat dengan Kualitas Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Pariaman." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 19.3 (2019): 490-496
22. Mahatvavirya, Redo Widhio, and Ermi Girsang. "Analisis Faktor Gaya kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas 3." *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)* 6.3 (2021): 262-269.
23. Hartono, Budi. "Analisis Teori Kemampuan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat." *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia* 6.3 (2018): 195-203.
24. Seniwati, Seniwati, et al. "Buku Manajemen Keperawatan." (2022).
25. Sitorus, Erita. "Modul Bahan Ajar Manajemen Keperawatan." (2021).
26. Silaen, Novia Ruth, et al. "Kinerja Karyawan." (2021).
27. Latief, Abdul, et al. "Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan." *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial* 11.2 (2019): 173-182.

28. Perceka, Andhika Lungguh. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Slamet Garut." *Jurnal Medika Cendikia* 5.01 (2018): 57-67.
29. Kamaruddin, Ilham, et al. *Metodologi Penelitian Kesehatan Masyarakat*. Get Press, 2022.
30. I Made Sudarma Adiputra, I., and Ni Wayan Trisnadewi Ni Wayan Trisnadewi. "Metodologi Penelitian Kesehatan 2.".2021.
31. Hardani, H., et al. "Buku metode penelitian kualitatif & kuantitatif (H. Abadi." CV. *Pustaka Ilmu Group Yogyakarta* (2020).
32. Machali, Imam. "Metode penelitian kuantitatif (panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif)." (2021).
33. Widakdo, Danang Sudarso Widya Prakoso Joyo, Abdul Holik, and Lutfi Nur Iska. "Efek Usia dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian." *Jurnal penyuluhan* 17.1 (2021): 52-59.
34. Harahap, Susi Susilawati, et al. "Hubungan usia, tingkat pendidikan, kemampuan bekerja dan masa bekerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode Pearson Correlation." *Jurnal Teknovasi* 6.2 (2019): 12-26.
35. Welembuntu, Meistvin, and Iswanto Gobel. "Hubungan Pendidikan Status Kepegawaian dan Lama Kerja dengan Kinerja Perawat Melaksanakan Asuhan Keperawatan." *Jurnal Ilmiah Sesebanua* 4.1 (2020): 21-30.
36. Raodhah, Sitti, Nildawati Nildawati, and Rezky Rezky. "hubungan peran kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Syekh Yusuf kabupaten gowa." *Al-Sihah: The Public Health Science Journal* (2017).
37. Hasna, Raida Rumaisha. *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Takeran Kecamatan Takeran*. Diss. STIKes Bhakti Husada Mulia Madiun, 2020.
38. Walukow, Paskalino A., Chreisy KF Mandagi, and Adisti A. Rumayar. "Hubungan Masa Kerja Dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Minahasa Selatan." *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi* 7.3 (2018).
39. Rante, Yohanes. "Pengaruh budaya etnis dan perilaku kewirausahaan terhadap kinerja usaha mikro kecil agribisnis di Provinsi Papua." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 12.2 (2010): 133-141.
40. Delima, Mera; Nofriadi, Nofriadi; Idral, Muhammad. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Yang Dipersepsikan Oleh Perawat Pelaksana. In: *Prosiding Seminar Kesehatan Perintis*. 2020. p. 19-19.

41. Arsita, Alma Nofia Mega, Ayun Sriatmi, and Wulan Kusumastuti. "Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran Kabupaten Semarang." *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia* 19.4 (2020): 255-262.
42. Sutriyati, Sumartono, and Sulaiman Irdan. "Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Sekayu Muba." *Jurnal Kesehatan Dan Pembangunan* 10.19 (2020).
43. Saragih, Masri. Hubungan pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian askep. *Jurnal Mutiara Ners*, 2018, 1.1: 65-72.
44. Kristina Silalahi, "Buku Supervisi Keperawatan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja." Penerbit Unpri Press, (2021).
45. Mulat, Trimaya Cahya, and Hartaty Hartaty. "Pengaruh Peran Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Diruang Rawat Inap." *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada* 8.2 (2019): 44-50.
46. Napitu, Januarizkah. "Hubungan kinerja perawat dengan penerapan proses keperawatan di rumah sakit." (2020).
47. Dewi, Linda Sari, Tri Niswati Utami, and Masnelly Lubis. "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Sri Pamela." *Jurnal Kesehatan Tambusai* 2.4 (2021): 241-247.
48. Tulasi, Marcelinus, Masrida Sinaga, and Yoseph Kenjam. "Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara." *Media Kesehatan Masyarakat* 3.1 (2021): 90-98.
49. Siregar, Putri Handayani, Muhammad Yamin Siregar, and L. K. S. Isnaniah. "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)* 1.1 (2020): 151-160.
50. Batubara, Gabriel Saulina, and Ferryal Abadi. "Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening." *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 1.11 (2022): 2483-2496.
51. Lusianingrum, Farah Putri Wenang, Lina Affifatusholihah, and Fadhilah Fadhilah. "Pengaruh Keterikatan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Tugas." *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* 8.1 (2020): 29-33.