

RINGKASAN

Name : Samsualam

NIM : 202006003

Title : Prediktor Kinerja Perawat Klinik Di Rumah Sakit Pendidikan Ibnu MakassarSina

Saat ini, sistem jenjang karier keperawatan mengakui dan menghargai perawat atas kontribusi mereka dalam memberikan layanan keperawatan berbasis bukti dan berkualitas, yang berdampak positif pada hasil pasien. Pengembangan karier merupakan salah satu aktivitas manajemen sumber daya manusia yang harus dilakukan secara formal dan terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya (Masram, 2017). Layanan keperawatan berkualitas adalah tujuan yang ingin dicapai perawat, yang membutuhkan staf profesional yang didukung oleh faktor internal seperti motivasi untuk pengembangan karier profesional dan tujuan pribadi, serta faktor eksternal seperti kebijakan organisasi, kepemimpinan, struktur organisasi, sistem penugasan, dan sistem pengembangan (PPNI, 2013). Saat ini, perawat merupakan proporsi terbesar tenaga kesehatan, yaitu 40,85%, menjadikan mereka sangat penting dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan di klinik dan rumah sakit. Sebanyak 65% perawat bekerja di rumah sakit, 28% di klinik, dan sisanya 7% di fasilitas kesehatan lainnya. Mengenai strata pendidikan, terdapat perawat dengan gelar diploma (D3), 0,5% dengan diploma lanjutan (D4), 1% dengan gelar sarjana (S1), 11% bekerja sebagai Ners (kualifikasi profesional keperawatan di Indonesia), 0,4% dengan gelar magister (S2), dan sekitar 7% memegang ijazah dari sekolah perawat (SPK) (Kemenkes, 2021).

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif cross-sectional untuk mengukur berbagai variabel dan menguji hubungan kausal di antaranya. Populasi penelitian ini mencakup semua perawat pelaksana di Rumah Sakit Ibnu Sina di Makassar, yang berjumlah 82 perawat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, dengan jumlah sampel 78 perawat bangsa. Instrumen pengumpulan data adalah lembar observasi terkait jenjang karier perawat, kinerja perawat, dan budaya organisasi. Data dianalisis menggunakan analisis jalur univariat, bivariat, dan multivariat.

Berdasarkan pengalaman kerja responden, mayoritas, yaitu 66 responden (84,6%), memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun. Jenis kelamin yang paling umum di antara responden adalah perempuan, dengan 65 responden (83,3%), sedangkan laki-laki berjumlah 13 responden (16,7%). Tingkat pendidikan yang paling umum di antara responden adalah profesional, dengan 54 responden (69,2%), dan vokasional dengan 24 individu (30,8%). Dalam pengujian hipotesis langsung: motivasi kerja memiliki efek langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar, tingkat karier tidak memiliki efek langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, masa kerja tidak memiliki efek langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pendidikan tidak memiliki efek langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan jenis kelamin tidak memiliki efek langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Ibnu Sina. Dalam pengujian hipotesis tidak langsung: motivasi kerja tidak memiliki efek tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja perawatan melalui variabel kepuasan kerja di Rumah Sakit Ibnu Sina, tingkat karier memiliki efek tidak langsung signifikan terhadap kinerja perawatan melalui kepuasan kerja, masa kerja tidak memiliki efek tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja perawatan melalui kepuasan kerja, pendidikan tidak memiliki efek tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja perawatan melalui kepuasan kerja, dan jenis kelamin tidak memiliki efek tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja perawatan melalui kepuasan kerja di Rumah Sakit Ibnu Sina.

Rekomendasi dari penelitian ini menyarankan agar Rumah Sakit Ibnu Sina meningkatkan motivasi kerja dan mempertimbangkan kemajuan karier perawat dengan memperhatikan kesejahteraan perawat yang berinteraksi langsung dengan pasien. Selain itu, rumah sakit harus lebih memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan jenis kelamin perawat untuk mendukung sistem pengembangan karier yang efektif dan efisien. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel prediktor guna mengeksplorasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja perawatan, sehingga dapat meminimalkan potensi bias dalam temuan.



SUMMARY

Name : Samsualam

NIM : 202006003

Title : Predictors Of Clinical Nurse Performance At Ibnu Sina Teaching Hospital In Makassar

Currently, the nursing career ladder system recognizes and rewards nurses for their contributions to delivering quality, evidence-based nursing services, which positively impacts patient outcomes. Career development is one of the human resource management activities that must be conducted formally and integrated with other HR activities (Masram, 2017). Quality nursing services are the goal that nurses strive to achieve, requiring professional staff supported by internal factors such as motivation for professional career development and personal goals, and external factors like organizational policies, leadership, organizational structure, assignment systems, and development systems (PPNI, 2013). Presently, nurses comprise the largest proportion of healthcare workers, at 40.85%, making them crucial in improving the quality of healthcare services in clinics and hospitals. 65% of nurses work in hospitals, 28% in clinics, and the remaining 7% in other health facilities. Regarding educational strata, there are nurses with associate's degrees (D3), 0.5% with advanced diplomas (D4), 1% with bachelor's degrees (S1), 11% working as Ners (a professional nursing qualification in Indonesia), 0.4% with master's degrees (S2), and about 7% hold diplomas from nursing schools (SPK) (Kemenkes, 2021).

This study uses a quantitative cross-sectional design to measure various variables and examine the causal relationships among them. The population for this research includes all the implementing nurses at Ibnu Sina Hospital in Makassar, totaling 82 nurses. The sampling technique employed in this research is simple random sampling, with a sample size of 78 ward nurses. The data collection instrument is an observation sheet regarding the career ladder of the nurses, nurse performance, and organizational culture. Data are analyzed using univariate, bivariate, and multivariate path analysis.

Based on the work experience of the respondents, the majority, 66 respondents (84.6%), have over 10 years of experience. The most common gender among the respondents is female, with 65 respondents (83.3%), while males count for 13 respondents (16.7%). The most common level of education among the respondents is professional, with 54 respondents (69.2%), and vocational with 24 individuals (30.8%). In the direct hypothesis testing: work motivation has a positive and significant direct effect on job satisfaction of nurses at Ibnu Sina Hospital in Makassar, career level does not have a positive and significant direct effect on job satisfaction, length of service does not have a positive and significant direct effect on job satisfaction, education does not have a positive and significant direct effect on job satisfaction, and gender does not have a positive and significant direct effect on job satisfaction at Ibnu Sina Hospital. In the indirect hypothesis testing: work motivation does not have an indirect and significant effect on the nursing care performance through job satisfaction variable at Ibnu Sina Hospital, career level has a significant indirect effect on nursing care performance through job satisfaction, length of service does not have a positive and significant indirect effect on nursing care performance through job satisfaction, education does not have a positive and significant indirect effect on nursing care performance through job satisfaction, and gender does not have a positive and significant indirect effect on nursing care performance through job satisfaction at Ibnu Sina Hospital.

The recommendations from this study suggest that Ibnu Sina Hospital should enhance work motivation and consider the career progression of nurses with attention to the well-being of nurses

who directly interact with patients. Additionally, the hospital should pay more attention to the education level, length of service, and gender of nurses to support an effective and efficient career progression system. Future researchers are advised to expand the predictor variables to explore the relationship between job satisfaction and nursing care performance, thereby minimizing potential biases in the findings.

