

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Rumah sakit umum PKU Muhammadiyah Bantul merupakan rumah sakit swasta yang sedang berkembang. Awal didirikan pada tahun 1966 dalam bentuk Balai Pengobatan dan Rumah Bersalin (BP/RB) kemudian pada tahun 1995 berkembang menjadi Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak. Pada tahun 2001 rumah sakit ini resmi menjadi Rumah Sakit Umum dengan tipe C.

Visi RS PKU Muhammadiyah Bantul yaitu terwujudnya rumah sakit islami yang mempunyai keunggulan kompetitif global dan menjadi kebanggaan umat. Sedangkan Misi RS PKU Muhammadiyah Bantul yaitu berdakwah melalui pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan mengutamakan peningkatan kepuasan pelanggan serta peduli pada kaum dhu'afa. RS PKU Muhammadiyah Bantul beralamat di Jl. Jendral Sudirman

124 Bantul 55711, telp. (0274) 367437, 368238, 36858, dengan motto “Layananku-Ibadahku”.

Status kepemilikan RS PKU Muhammadiyah Bantul dipegang oleh Pimpinan Pusat Muhammadiyah dengan pendiri yaitu Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Bantul. RS PKU Muhammadiyah Bantul berdiri diatas tanah dengan luas lahan 5.700 M² dengan tipe RS Pratama atau Tipe C dengan jumlah tempat tidur sekitar 134 TT. RS PKU Muhammadiyah Bantul berdiri pada 1 Maret 1966 dengan nomer izin operasional: SK Ka DINKES Kab.Bantul. No 445/43318/2001 Tanggal 01 November 2003 – 1 November 2008. Saat ini RS PKU Muhammadiyah Bantul memiliki 17 orang dokter Umum, 52 orang dokter spesialis, 5 orang dokter gigi, 328 karyawan tetap, 49 karyawan kontrak dan 49 orang karyawan PKWT.

Adapun data jumlah tenaga perawat yang ada di RS Muhammadiyah Bantul berjumlah 173 perawat dengan rincian 154 orang pegawai tetap dan 19 orang pegawai

kontrak. Sedangkan mapping perawat berdasarkan bangsal yaitu pada An-Nisa 4 perawat, bangsal Bayi 11 perawat, Al-A'raf 26 perawat, Al-Ikhlas 16 perawat, Al-Insan 15 perawat, Al-Kahfi 16 perawat, ICU 10 perawat, HCU 7 perawat, Al-Kautsar 14 perawat, Hemodialisa 11 perawat, IGD 15 perawat, poliklinik 14 perawat, kamar operasi 14 perawat (data tahun 2017).

RS PKU Muhammadiyah Bantul menerapkan Model Praktik Keperawatan Profesional (MPKP) sejak tahun 2006. MPKP yang diterapkan adalah model yang telah dimodifikasi menyesuaikan dengan kondisi SDM yang ada di RS, dalam hal ini metode yang diterapkan adalah metode keperawatan tim, yaitu kepala ruangan membagi perawat pelaksanaan dalam beberapa tim atau kelompok, yang diketuai oleh perawat profesional atau perawat yang sudah berpengalaman. Ketua tim bertanggung jawab dalam mengkoordinasikan seluruh kegiatan asuhan keperawatan yang dilakukan oleh anggota tim. Tujuan metode ini adalah untuk memberikan pelayanan asuhan

keperawatan yang berpusat kepada pasien. Ketua tim melakukan pengkajian dan menyusun rencana perawatan pada setiap pasien dan anggota tim bertanggungjawab dalam melaksanakan asuhan keperawatan berdasarkan rencana asuhan keperawatan yang telah dibuat oleh ketua tim. Metode ini digunakan dalam upaya meningkatkan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan.

Terkait dengan kinerja perawat, RS PKU Muhammadiyah Bantul bahwa penilaian kinerja dilakukan dalam kegiatan *Nurse & Midwife Award* yang dilakukan secara rutin 3 kali dalam setahun sejak 10 tahun terakhir. Rumah sakit selalu mengupayakan seluruh perawat harus memiliki kinerja diatas standar yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Berdasarkan laporan hasil penilaian kinerja RS PKU Muhammadiyah Bantul 3 tahun terakhir, pada tahun 2014 sekitar 74% perawat pelaksana yang memiliki kinerja diatas standar yang telah ditetapkan oleh rumah sakit, tahun 2015 terjadi peningkatan menjadi

79%, demikian pula pada tahun 2016 terjadi peningkatan menjadi 85%. Dari angka-angka tersebut dapat dilihat bahwa secara umum kinerja perawat menunjukkan adanya peningkatan dari tahun ketahun, namun angka tersebut belum mencerminkan target yang ingin dicapai oleh RS PKU Muhammadiyah Bantul, mengingat Rumah sakit selalu mengupayakan agar seluruh perawat pelaksana di RS memiliki kinerja diatas standar yang telah ditetapkan oleh rumah sakit, karena kinerja perawat merupakan aspek yang paling penting untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

Penilaian kinerja ini dilaksanakan untuk mengukur, mengidentifikasi dan mengembangkan kinerja perawat dengan membandingkan saat ini dengan standar yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Dengan tujuan untuk mengetahui prestasi kerja perawat sebagai bahan pertimbangan dalam pemberian *reward*, penempatan dan mutasi serta untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Gamping dengan responden 20 orang perawat rawat inap.

a. Hasil uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian benar-benar mengukur secara relevan apa yang seharusnya diukur (Azwar, 2012). Uji validitas ini menggunakan rumus *product moment* dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tabel *product moment*. *Instrument* dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (r tabel = 0,444). Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan seluruh item kuesioner memiliki nilai r lebih besar dari r tabel ($r > 0,444$), dengan rincian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1
Hasil uji validitas kuesioner

Kuesioner	N	\sum item soal	nilai r terkecil	nilai r tertinggi	nilai r tabel
Pendekatan manajemen	20	32	0,512	0,973	0,444
kepuasan kerja	20	15	0,536	0,822	0,444
kinerja perawat	20	20	0,576	0,912	0,444

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa hasil uji validitas seluruh item kuesioner menunjukkan hasil r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > 0,444$) yang artinya seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Hasil uji reliabilitas

Uji realibilitas bertujuan untuk menilai apakah instrument penelitian yang digunakan dalam pengambilan data sudah reilabel (handal) atau tidak. Instrument dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7 (Notoatmojo, 2012). Untuk hasil uji reliabilitas pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7 yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.2
Hasil uji realibilitas kuesioner

Kuesioner	N	Σ item soal	nilai <i>Cronbach Alpha</i>	nilai standar
Pendekatan manajemen	20	32	0,973	0,7
kepuasan kerja	20	15	0938	0,7
kinerja perawat	20	20	0,971	0,7

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* yang didapatkan pada uji reliabilitas lebih besar daripada nilai standar, yang artinya kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat digunakan pada penelitian ini.

3. Hasil uji Normalitas data

Uji normalitas data pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi dengan normal, sebagai syarat dalam melakukan uji regresi linier. Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov z* dengan hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.3
Hasil uji Normalitas data

<i>Kolmogorov-Smirnov z</i>	N	<i>P value</i>
1.150	101	0.142

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa nilai *p value* yang didapatkan sebesar 0.142 lebih besar dari 0.05 ($0.142 > 0.05$), artinya data dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga dapat dilakukan uji regresi linier.

4. Hasil penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2017 di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Bantul dengan respondennya adalah perawat pelaksana diseluruh ruang rawat inap dengan jumlah 101 orang perawat pelaksana. Berikut adalah gambaran hasil penelitian yang peneliti tampilkan dalam bentuk tabel-tabel dibawah ini.

a. Gambaran karakteristik responden

Karakteristik responden yang diteliti pada penelitian ini diantaranya adalah karakteristik umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, gaji dan status pegawai

responden. Gambaran karakteristik responden pada penelitian ini dapat dilihat dibawah ini.

1) Umur

Karakteristik umur responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu kelompok umur 20-30 tahun, 31-40 tahun dan > 40 tahun, dengan hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.4
Karakteristik umur responden di ruang rawat inap
RS PKU Muhammadiyah Bantul

Umur	Frekuensi	Presentase
20-30 tahun	58	57,5
31-40 tahun	36	35,6
>40 tahun	7	6,9
total	101	100

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berumur 20-30 tahun dengan jumlah 58 orang (57,5%), sedangkan yang paling sedikit adalah responden dengan umur > 40 tahun yaitu sebanyak 7 orang (6,9%).

2) Jenis kelamin

Jenis kelamin pada penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan, dengan hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5
Karakteristik jenis kelamin responden di ruang
rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul

jenis kelamin	frekuensi	Presentase
laki-laki	14	13,9
Perempuan	87	86,1
total	101	100

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan dengan jumlah 87 orang (86,1%), sedangkan yang paling sedikit adalah laki-laki yaitu sebanyak 14 orang (13,9%).

3) Pendidikan

Pendidikan responden dalam penelitian ini dikategorikan menjadi dua kategori yaitu D III keperawatan dan S1 Kep Ns, dengan hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6
Karakteristik pendidikan responden di ruang rawat
inap RS PKU Muhammadiyah Bantul

Pendidikan	frekuensi	Presentase
D III keperawatan	81	80,2
S1 Kep Ns	20	19,8
total	101	100

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan D III keperawatan yaitu sebanyak 81 orang (80,2%), sedangkan yang paling sedikit adalah S1 Kep Ns yaitu sebanyak 20 orang (19,8%).

4) Lama kerja

Lama kerja responden pada penelitian ini dibagi menjadi tiga kategori yaitu responden dengan lama kerja 1-3 tahun, >3-5 tahun dan > 5 tahun, dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.7
Karakteristik lama kerja responden di ruang rawat
inap RS PKU Muhammadiyah Bantul

lama kerja	frekuensi	Presentase
1-3 tahun	43	42,6
>3-5 tahun	39	38,6
>5 tahun	19	18,9
total	101	100

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dengan lama kerja 1-3 tahun yaitu sebanyak 43 orang (42,6%), sedangkan yang paling sedikit adalah responden dengan lama kerja > 5 tahun (18,9%).

5) Gaji

Karakteristik gaji responden pada penelitian ini dibagi menjadi tiga kategori yaitu responden dengan gaji < 2 juta, >2-3 juta dan > 3 juta, dengan hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.8
Karakteristik gaji responden di ruang rawat inap
RS PKU Muhammadiyah Bantul

Gaji	frekuensi	Presentase
< 2 juta	55	51,5
2-3 juta	36	35,6
>3 juta	10	9,9
total	101	100

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki gaji < 2 juta yaitu sebanyak 55 orang (51,5%), sedangkan yang paling sedikit adalah responden dengan gaji > 3 juta yaitu sebanyak 10 orang (9,9%).

6) Status pegawai

Status responden sebagai pegawai dalam penelitian ini dikategorikan menjadi dua kategori yaitu pegawai tetap dan pegawai kontrak, dengan hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.9

Karakteristik status pegawai responden di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul

status pegawai	frekuensi	Presentase
pegawai tetap	87	86,1
pegawai kontrak	14	13,9
total	101	100

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berstatus sebagai pegawai tetap yaitu sebanyak 87 orang (86,1%), sedangkan yang paling sedikit adalah sebagai pegawai kontrak yaitu sebanyak 14 orang (13%).

b. Distribusi frekuensi pendekatan manajemen, kepuasan kerja dan kinerja perawat

Penelitian ini memiliki tiga variabel yang diteliti yaitu pendekatan manajemen, kepuasan kerja dan kinerja perawat. Pendekatan manajemen diartikan

sebagai salah satu nilai professional yang dibutuhkan dalam penerapan praktik keperawatan professional, kepuasan kerja perawat pada penelitian ini merupakan sikap positif dan perasaan bahagia seorang perawat terhadap pekerjaannya. Sedangkan Kinerja perawat dalam penelitian ini dinilai berdasarkan keberhasilan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Distribusi frekuensi pendekatan manajemen, kepuasan kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.10
Gambaran distribusi frekuensi pendekatan manajemen, kepuasan kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul

Variabel	Kategori	Frekuensi	presentase
Pendekatan manajemen	sangat baik	21	20,8
	Baik	50	49,5
	Cukup	21	20,8
	Kurang	9	8,9
	sangat kurang	0	0
	Total	101	100
Kepuasan kerja	Sangat puas	15	14,9
	Puas	53	52,5
	Cukup puas	25	24,8
	Kurang puas	7	6,9
	Sangat kurang	1	1,0
	Total	101	100
Kinerja perawat	sangat baik	37	36,6
	Baik	43	42,6
	Cukup	17	16,8
	Kurang	4	4,6
	sangat kurang	0	0
	Total	101	100

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa pada variabel pendekatan manajemen sebagian besar responden menilai pendekatan manajemen yang diterapkan kepala ruang dalam kategori baik yaitu sebanyak 50 orang (49,5%), sedangkan yang paling sedikit adalah pada kategori kurang yaitu sebanyak 9 orang (8,9%). Pada variabel kepuasan kerja sebagian

besar responden merasa puas terhadap pekerjaannya yaitu sebanyak 53 orang (52,5%), sedangkan yang paling sedikit adalah responden yang sangat tidak puas terhadap pekerjaannya yaitu sebanyak 1 orang (1,0%). Sedangkan pada variabel kinerja perawat sebagian besar perawat memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 43 orang (42,6%), dan yang paling sedikit adalah perawat dengan kinerja kurang yaitu sebanyak 4 orang (4,6%).

c. Distribusi frekuensi skor rincian variabel pendekatan manajemen, kepuasan kerja dan kinerja perawat

Berikut adalah gambaran skor hasil penelitian pada rincian variabel pendekatan manajemen, kepuasan kerja dan kinerja perawat yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.11
Gambaran distribusi frekuensi skor rincian variabel pendekatan manajemen, kepuasan kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul

Variabel pendekatan manajemen	Sangat baik (%)	Baik (%)	Cukup baik (%)	Kurang baik (%)	Sangat kurang (%)
Perencanaan	30.7	41.6	19.8	5.9	2
Pengorganisasian	27.7	28.7	27.7	9.9	5.9
Pengarahan	17.8	42.6	22.8	12.9	4
Pengawasan	15.8	41.6	30.7	9.9	2
Pengendalian	26.7	25.7	33.7	9.9	4
Variabel kepuasan kerja	Sangat puas (%)	Puas (%)	Cukup puas (%)	Kurang puas (%)	Sangat kurang (%)
intrinsik pekerjaan	13.9	53.5	21.8	7.9	3
Faktor Social	19.8	44.6	19.8	12.9	3
Faktor lingkungan	5.9	61.4	23.8	6.9	2
Variable kinerja perawat	Sangat baik (%)	Baik (%)	Cukup baik (%)	kurang baik (%)	Sangat kurang (%)
Pengkajian	26.7	48.5	20.8	4	0
Diagnosa	20.8	50.5	14.9	9.9	4
Perencanaan	25.7	49.5	19.8	4	1
Tindakan	21.8	51.5	19.8	5	2
Evaluasi	19.8	55.4	13.9	5	5.9

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa penilaian terhadap pendekatan manajemen sebagian besar baik yaitu pada fungsi perencanaan (41,6%), pengorganisasian (28,7%), pengarahan (42,6%), pengawasan (41,6%), sedangkan penilaian perawat

pada fungsi pengendalian sebagian besar cukup (33,7). Pada variabel kepuasan kerja sebagian besar perawat merasa puas baik dari faktor intrinsik pekerjaan (48,5%), faktor sosial (44,6%) dan faktor lingkungan (61,4%). Pada variabel kinerja perawat sebagian besar baik yaitu pada pengkajian (48%), diagnosa (50,5%), perencanaan (49,5%), tindakan (51,5%) dan evaluasi (55,4%).

d. Hasil uji regresi secara parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam variabel independen (pendekatan manajemen dan kepuasan kerja) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja perawat). Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji t

Variabel	Nilai t	Nilai <i>p</i>
Pendekatan manajemen	5.393	0.001
kepuasan kerja perawat	2.916	0,004
kinerja perawat		

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil uji t pada variabel pendekatan manajemen didapatkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($5.393 > 1.98$) dengan nilai p ($0,001$) yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara pendekatan manajemen dengan kinerja perawat. Dan pada variabel kepuasan kerja didapatkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2.916 > 1.98$) dengan nilai p ($0,004$) yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat.

e. **Hasil uji korelasi secara bersama-sama (Uji F)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (pendekatan manajemen kepala ruang dan kepuasan kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja perawat)

Tabel 4.13
Hasil Uji F

Variabel	nilai F	nilai <i>p</i>
pendekatan manajemen kepuasan kerja perawat kinerja perawat	21.135	0.001

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa hasil uji F didapatkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($21.135 > 3.089$) dengan nilai *p* (0.001) yang artinya ada pengaruh secara bersama-sama yang signifikan antara pendekatan manajemen kepala ruang dan kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat.

f. Rumus regresi

Tabel 4.14
Rumus Regresi

	Nilai B	nilai <i>p</i>
Konstan	0.366	
Pendekatan manajemen	0.440	0.001
Kepuasan kerja	0.246	0.004

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dibuat rumus regresi yaitu (Y) kinerja = $0.366 + 0.440X_1 + 0.246X_2$
+ 254.

5. Pembahasan

Responden dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana di Ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul yang berjumlah 101 orang. Karakteristik responden yang diteliti dalam penelitian ini yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, status pegawai dan gaji. Sedangkan variable yang diteliti dalam penelitian ini adalah pendekatan manajemen kepala ruang, kepuasan kerja dan kinerja perawat.

Hasil karakteristik berdasarkan umur sebagian besar pada kelompok umur 20-30 tahun yaitu sebanyak 58 orang (57,5%), usia tersebut merupakan usia dewasa awal yang dimana pada usia tersebut seseorang biasanya menginginkan karir yang bagus dimasa depan sehingga memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki (Hapsari, 2006).

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perawat perempuan yaitu berjumlah 87 orang (86,1%). Menurut Sahyuni (2009) tingkat kepuasan

pada perempuan biasanya lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki, hal ini disebabkan karena perbedaan konsep persepsi serta harapan yang terkait dengan tingkat ambisi yang lebih tinggi pada laki-laki dibandingkan dengan perempuan sehingga perempuan lebih cepat merasakan kepuasan kerja dibandingkan dengan laki-laki.

Berdasarkan dari tingkat pendidikan terakhir perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul sebagian besar memiliki tingkat pendidikan DIII keperawatan yaitu sebanyak 81 orang (80,2%), sedangkan S1 keperawatan berjumlah 20 orang (19,8%). Parjiana (2008) mengatakan bahwa perawat yang memiliki tingkat pendidikan minimal DIII keperawatan merupakan perawat profesional pemula. Orang dengan pendidikan yang lebih tinggi akan lebih rasional dan kreatif serta terbuka dalam menerima adanya usaha pembaharuan serta dapat dengan mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan tersebut serta perawat yang memiliki pendidikan lebih tinggi cenderung

bersikap baik dibanding dengan perawat yang memiliki pendidikan lebih rendah (Hapsari, 2006).

Perawat di Ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul sebagian besar telah bekerja 1-3 tahun yaitu sebanyak 43 orang (42,6). Kepuasan sangat dipengaruhi oleh masa kerja, semakin lama masa kerja seseorang maka tingkat kepuasan seseorang semakin tinggi terkait dengan tunjangan golongan yang semakin tinggi (Sahyuni, 2009).

Hasil penelitian ini menunjukkan penilaian pendekatan manajemen yang diterapkan sebagian besar dalam kategori baik (49,5 %), penilaian kepuasan kerja perawat paling banyak masuk dalam kategori puas (52,5%), sedangkan untuk penilaian kinerja perawat sebagian besar masuk dalam kategori baik (42,6%).

a. Pengaruh pendekatan manajemen kepala ruang dengan kinerja perawat

Hasil analisis data menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pendekatan

manajemen kepala ruang terhadap kinerja perawat dengan hasil uji t didapatkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($5.393 > 1.98$) dengan nilai p sebesar $0,001$ ($0,001 < 0,05$). Ini berarti semakin baik pendekatan manajemen yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja perawat dalam bekerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2015) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan antara fungsi manajemen kepala ruang (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengendalian) dengan kinerja perawat dengan hasil p sebesar $0,001$. Hal ini didukung oleh pendapat Wahyuni (2010) yang mengatakan bahwa kepala ruang keperawatan dituntut untuk memiliki perencanaan setiap kegiatan serta mampu mengorganisir, memimpin dan mengevaluasi setiap kegiatan yang berkaitan dengan asuhan keperawatan, hal ini berkaitan dalam upaya peningkatan kinerja

perawat pelaksana dalam melakukan asuhan keperawatan kepada pasien.

Pengaruh signifikan pendekatan manajemen mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Pendekatan manajemen merupakan salah satu nilai profesional dalam penerapan praktik keperawatan profesional yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengendalian.

Penilaian pelaksanaan fungsi perencanaan kepala ruang pada penelitian ini sebagian besar perawat pelaksana di RS PKU Muhammadiyah Bantul memiliki penilaian baik (41,6 %) dan sangat baik (30,7%) namun ada juga perawat pelaksana yang menilai cukup (19,8%), kurang (5,9%) bahkan sangat kurang (2%). Ini berarti sekitar 70% perawat pelaksana merasa bahwa perencanaan yang dilakukan oleh kepala ruang sudah baik, sedangkan sisanya merasa perencanaan yang dilakukan oleh kepala

ruangan belum baik. Secara umum hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana menilai kepala ruang selalu menyusun kegiatan asuhan keperawatan baik rencana tahunan, bulanan, mingguan ataupun harian, serta merencanakan kebutuhan logistik (bahan habis pakai keperawatan) sesuai dengan kebutuhan yang ada di ruangan. Selain itu kepala ruang juga melakukan perencanaan yang terkait dengan pelatihan perawat pelaksana yang ada di ruangan untuk meningkatkan skill dan kemampuan perawat yang terkait dengan pemberian asuhan keperawatan kepada pasien. Syaifudin (2013) dalam penelitiannya mengatakan bahwa perencanaan kepala ruang yang efektif akan mampu memberi petunjuk terhadap pelaksanaan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Syaifudin (2013) juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara perencanaan yang dilakukan oleh kepala ruang terhadap kinerja perawat pelaksana dalam melakukan asuhan

keperawatan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu pendekatan manajemen pada fungsi perencanaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikansi p sebesar 0,033 ($0,033 < 0,05$), ini artinya semakin baik perencanaan yang dilakukan oleh kepala ruang maka kinerja perawat akan meningkat.

Penilaian pendekatan manajemen dalam fungsi pengorganisasian pada penelitian ini sebagian besar perawat pelaksanaan di RS PKU Muhammadiyah Bantul memiliki penilaian baik (28,7%) dan sangat baik (27,7%), sisanya menilai cukup (27,7%), kurang (9,9%) dan sangat kurang (5,9%) terhadap fungsi pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala ruang. Ini artinya hanya separuh dari perawat pelaksana yang menilai kepala ruang melakukan fungsi pengorganisasian dengan baik, dan hampir separuh sisanya menilai masih belum baik. Hasil ini menunjukkan bahwa kepala ruang belum sepenuhnya

melakukan fungsi pengorganisasian dengan baik, meskipun kepala ruang sudah menerapkan metode tim dalam pelaksanaan asuhan keperawatan, namun masih banyak perawat pelaksana yang menilai bahwa kepala ruang belum maksimal merumuskan sistem penugasan perawat, membuat rincian tugas ketua tim dan anggota tim serta dalam membuat roster dinas, jadwal prakarya untuk mengatur dan mengendalikan tenaga perawat di ruang rawat inap. Selain itu, penetapan standar dan sasaran asuhan keperawatan yang dilakukan oleh kepala ruang dirasa masih belum maksimal oleh perawat pelaksana. Dari hasil penelitian ini pendekatan manajemen pada fungsi pengorganisasian juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikansi p sebesar 0,001 ini artinya semakin baik perencanaan dan pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala ruang maka kinerja perawat akan meningkat.

Pendekatan manajemen dalam fungsi pengarahan pada penelitian sebagian besar perawat pelaksana di RS PKU Muhammadiyah Bantul memiliki penilaian terhadap fungsi pengarahan yang dilakukan oleh kepala ruang adalah baik (42,6%) dan sangat baik (17,8%), sisanya menilai cukup (22,8%), kurang (12,9%) dan sangat kurang (5,9%). Hasil ini menunjukkan sekitar 60% perawat pelaksana menilai fungsi pengarahan yang dilakukan oleh kepala ruang sudah baik dan 40% sisanya menilai masih belum sepenuhnya baik. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa hanya 60% perawat pelaksana yang merasa bahwa kepala ruangan sudah maksimal dalam memberi umpan balik, motivasi serta memberi bimbingan kepada perawat dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Sedangkan 40% sisanya merasa fungsi pengarahan yang dilakukan kepala ruang belum mengena dan fakta ini

menunjukkan bahwa banyak perawat pelaksana yang merasa tidak mendapatkan bimbingan, motivasi, umpan balik serta membantu perawat dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam melaksanakan asuhan keperawatan secara maksimal oleh kepala ruangan. Fungsi pengarahan bertujuan agar perawat pelaksana mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik dan benar, hal ini sejalan dengan Warsito (2010) dalam penelitiannya yang mengatakan bahwa fungsi pengarahan yang dilakukan dengan baik oleh kepala ruang berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan oleh perawat pelaksana.

Penilaian fungsi pengawasan dalam penelitian ini sebagian besar menilai sudah baik (baik 41,6% dan sangat baik 15,8%), ini artinya pengawasan yang dilakukan oleh kepala ruangan sudah baik. supervisi dan penilaian pelaksanaan asuhan keperawatan sudah

dilakukan dengan baik oleh kepala ruangan, begitupun dalam hal keterlibatan dalam memperbaiki dan mengatasi kelemahan asuhan keperawatan yang ada diruangan, kepala ruang sudah menunjukkan keterlibatannya dalam hal tersebut. Namun terlepas dari hasil yang ditunjukkan diatas, hasil penelitian ini juga menunjukkan masih banyak perawat yang menilai pengawasan yang dilakukan oleh kepala ruang masih belum baik (cukup 30,7%, kurang 9,9%, sangat kurang 2%), ini menunjukkan bahwa masih cukup banyak perawat yang menilai fungsi pengawasan yang dilakukan oleh kepala ruang masih belum baik. hal ini menunjukkan bahwa fungsi pengawasan yang dilakukan oleh kepala ruang masih belum merata sehingga masih banyak perawat yang merasa belum mendapatkan pengawasan dengan baik, hal ini ditunjukkan bahwa masih banyak perawat yang menilai kepala ruangan kadang-kadang melakukan supervisi secara langsung kepada perawat pelaksana,

serta dalam penilaian dan keterlibatan kepala ruang dalam pelaksanaan asuhan keperawatan juga masih banyak perawat pelaksana yang menilai kadang-kadang.

Fungsi pengendalian yang dilakukan oleh kepala ruang dalam penelitian ini sebagian besar adalah cukup (33,7%), ini menunjukkan bahwa pengendalian yang dilakukan oleh kepala ruang masih belum baik, ini menunjukkan bahwa audit dokumentasi proses asuhan keperawatan di ruangan masih belum dilakukan dengan maksimal, begitu juga dengan pelaksanaan survey kepuasan pasien dan kepuasan kerja perawat di setiap ruang rawat inap belum dilakukan dengan baik oleh kepala ruangan.

Secara keseluruhan pendekatan manajemen yang dilakukan oleh kepala ruang dalam penelitian ini sebagian besar sudah baik (baik 50%, sangat baik 21%). ini artinya bahwa kepala ruang sudah menerapkan pendekatan manajemen yang baik dalam

setiap kegiatan di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul. Hal ini berdampak pada kinerja yang dimiliki perawat yang ada di RS PKU Muhammadiyah Bantul, hal ini dibuktikan bahwa sebagian besar perawat memiliki kinerja yang baik (43% baik, 37% sangat baik). hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bogaert (2013) yang mengatakan bahwa kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh pendekatan manajemen yang dilakukan oleh kepala ruanga, semakin baik pendekatan manajemen yang dilakukan oleh kepala ruangan maka kinerja perawatpun akan meningkat.

b. Pengaruh kepuasan kerja perawat dengan kinerja perawat

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat dengan hasil uji t didapatkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2.916 > 1.98$) dengan nilai p sebesar 0,004

($0,004 < 0,05$). yang artinya semakin puas perawat dalam bekerja maka kinerja perawatpun akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryani (2011) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Hasil ini didukung pula oleh penelitian Mulyono (2013) dengan hasil penelitian memperlihatkan nilai p value $0,000$ ($0,000 < 0,05$) serta koefisien regresi (B: $0,588$) yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan dominan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat. Hasil ini didukung pula oleh Suryanto (2011) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat. Hal ini mendukung teori yang di ungkapkan oleh Gibson dalam (Mulyono, 2013) yang mengemukakan bahwa kepuasan setiap anggota organisasi dalam melakukan pekerjaannya dapat dihubungkan dengan kinerja serta hasil kerja mereka

serta kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang timbal balik, di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif, disisi lain pula kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja yang baik.

Penilaian kepuasan kerja perawat dalam penelitian ini didasarkan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor intrinsik pekerjaan (kebijakan-kebijakan organisasi, jabatan, pengembangan karir dan jaminan finansial), faktor sosial dan faktor lingkungan kerja. Wolo (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor gaji (intensif), pengawasan (supervisi), teman sejawat dan faktor lingkungan kerja.

Berdasarkan dari faktor intrinsik pekerjaan, pada penelitian ini sebagian besar perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul

merasa puas (53,5%), ini artinya perawat sudah merasa puas terhadap kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh RS PKU Muhammadiyah Bantul, jaminan pengembangan karir serta jaminan finansial yang didapatkan oleh perawat. Tingginya tingkat kepuasan kerja dari faktor intrinsik pekerjaan yang ditunjukkan pada penelitian ini merupakan bukti bahwa kebijakan-kebijakan RS PKU Muhammadiyah Bantul sudah mengena dan mengayomi perawatnya, fakta ini menunjukkan bahwa sistem remunerasi yang diterapkan dalam upaya meningkatkan kepuasan perawat terhadap pemberian intensif sudah memenuhi sasaran, selain itu untuk jaminan promosi jabatan yang dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Bantul melalui penilaian kinerja yang hasilnya akan menjadi bahan pertimbangan untuk promosi jabatan terhadap perawat yang terkait. Dari hasil penelitian ini juga dapat dilihat bahwa faktor intrinsik pada kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat

dengan nilai signifikansi p sebesar 0,019 ($0,019 < 0,05$), ini artinya kepuasan perawat terhadap kebijakan-kebijakan RS, pengembangan karir dan jaminan finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2017) bahwa kebijakan organisasi yang meliputi kebijakan kompensasi, kebijakan promosi, kebijakan status pegawai berdampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Weihui (2014) yang mengatakan bahwa promosi dan pengembangan diri pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul pada faktor sosial pada penelitian ini sebagian besar perawat merasa puas (44,6%), ini menunjukkan bahwa perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PKU

Muhammadiyah Bantul memiliki hubungan yang harmonis dengan teman-teman sejawat maupun atasan mereka, serta memiliki hubungan baik pula dengan rekan-rekan yang memiliki profesi yang berbeda dengan mereka baik dokter ataupun dengan profesi lainnya. Hal ini juga menandakan bahwa adanya komunikasi yang baik yang terjalin antara perawat yang satu dengan yang lainnya. Bogeart (2013) dalam penelitiannya mengatatakan bahwa hubungan baik dan tidak adanya konflik dengan rekan kerja dapat mencegah terjadinya stress kerja pada perawat. Hal ini juga didukung oleh Rahayu (2013) dalam penelitiannya yang mengatakan bahwa adanya hubungan yang harmonis serta kecocokan setiap anggota tim dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja perawat dalam bekerja. Pendapat-pendapat tersebut mendukung hasil dari penelitian ini yaitu faktor sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikan p

sebesar 0,005 ($0,005 < 0,05$), yang artinya bahwa kepuasan kerja dari faktor sosial sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat, semakin baik dan harmonis hubungan yang dimiliki oleh perawat dengan rekan kerjanya maka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul pada faktor lingkungan kerja pada penelitian ini sebagian besar perawat merasa puas (61,4%), hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul merasa puas terhadap lingkungan fisik tempat mereka bekerja, baik pada fasilitas kerja yang ada di ruangan tata ruanga yang nyaman, lingkungan kerja yang tetap bersih serta suasana ruangan yang harmonis dan agamis. Hal ini juga menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah bantul sudah

baik. Akan tetapi menurut hasil penelitian ini faktor lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikansi sebesar 0,375 ($0,375 > 0,05$), ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan fisik tempat kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini berlawanan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wolo (2015) yang mengatakan bahwa kondisi tempat kerja dengan suasana yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diperoleh perawat pelaksanaan dalam bekerja di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat yang bekerja di ruang rawat

inap RS PKU Muhammadiyah Bantul. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hasil ini antara lain faktor demografi responden yang meliputi umur, pendidikan lama kerja serta status pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berumur 20-30 tahun (57,5%), lama kerja 1-3 tahun (42%), pendidikan DIII keperawatan (80,2%), status pegawai tetap (86,1%).

Berdasarkan hasil ini sebagian besar sebagian besar responden berumur 20-30 tahun (57,5%), usia tersebut merupakan usia dewasa awal yang dimana pada usia tersebut seseorang biasanya menginginkan karir yang bagus dimasa depan sehingga memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki (Hapsari, 2006). Berdasarkan lama kerja sebagian besar responden bekerja selama 1-3 tahun (42%), menurut Sahyuni (2009) kepuasan sangat dipengaruhi oleh masa kerja, semakin lama masa kerja seseorang maka tingkat kepuasan seseorang semakin tinggi

terkait dengan tunjangan golongan yang semakin tinggi. Berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar responden berpendidikan DIII keperawatan (80,2%), menurut Parjiana (2008) mengatakan bahwa perawat yang memiliki tingkat pendidikan minimal DIII keperawatan merupakan perawat professional pemula.

Rumah sakit perlu mempertahankan dan meningkatkan masalah kepuasan kerja perawat baik kepuasan kerja pada faktor intrinsik pekerjaan, faktor sosial dan faktor lingkungan kerja jika ingin meningkat kinerja perawat, mengingat kualitas pelayanan keperawatan sering dijadikan sebagai tolok ukur mutu pelayanan yang mencerminkan citra rumah sakit di masyarakat.

c. Pengaruh pendekatan manajemen (*management approach*) dan kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat

Hasil uji F antara pendekatan manajemen dan kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat

didapatkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($21.135 > 3.089$) dengan nilai p sebesar 0.001 ($0,001 < 0,05$) yang artinya ada pengaruh secara bersama-sama yang signifikan antara pendekatan manajemen kepala ruang dan kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat. Hasil ini memperlihatkan bahwa pendekatan manajemen yang baik serta terpenuhinya kepuasan kerja perawat secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien.

Hasil ini sejalan dengan Magdalene (2013) dalam penelitiannya di enam rumah sakit di Nimibia yang menyimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan dan pendekatan manajemen merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Hal ini didukung oleh Warsito (2010) yang menyatakan bahwa dalam upaya peningkatan kinerja perawat dibutuhkan kemampuan kepala ruang dalam mengelola ruang rawat inap dengan konsep pendekatan manajemen keperawatan

yang benar, yaitu kepala ruang harus memiliki keterampilan dalam komunikasi, kemampuan memberi motivasi kepada staf, ketrampilan memimpin, keterampilan mengatur waktu serta mampu mengambil keputusan dan memecahkan masalah.

Pendekatan Manajemen yang diterapkan oleh kepala ruang di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul sebagian besar dinilai pada kategori baik (49,5%) oleh perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul, hal ini menunjukkan bahwa kepala ruangan dalam melakukan pendekatan manajemen baik dalam fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan pengendalian sudah diterapkan dengan baik. Pada fungsi perencanaan kepala ruangan sudah membuat perencanaan harian, mingguan, bulanan, tahunan serta melakukan perencanaan kebutuhan logistik ruangan. Pada fungsi perencanaan

ini perawat pelaksana menilai kepala ruang sudah melakukan perencanaan di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul dengan baik (41,6%). Pada fungsi pengorganisasian perawat pelaksana menilai kepala ruang sudah melakukan fungsi pengorganisasian dengan baik (28,7%), pada fungsi pengorganisasian ini kepala ruangan sudah membentuk tim dalam melakukan asuhan keperawatan kepada pasien, serta kepala ruang juga menjelaskan tugas dan tanggungjawab secara rinci kepada ketua tin dan anggota tim tersebut.

Pada fungsi pengarahan perawat pelaksana menilai bahwa kepala ruang sudah melakukan pengarahan dengan baik (42,6%), pada fungsi pengarahan ini kepala ruang sudah melakukan meeting morning, memberi motivasi, serta membantu perawat pelaksana untuk meningkatkan skill dan sikap dalam melakukan asuhan keperawatan kepada pasien. Pada fungsi pengawasan perawat pelaksana menilai

bahwa kepala ruang sudah melakukan pengawasan dengan baik (41,6%), pada fungsi ini kepala ruang di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul sudah melakukan supervisi baik secara langsung dan tidak langsung, serta kepala ruang melakukan penilaian terhadap pengetahuan dan keterampilan perawat pelaksana yang ada di ruang rawat inap. Sedangkan pada fungsi pengendalian sebagian besar perawat pelaksana menilai bahwa kepala ruang sudah melakukan pengendalian dengan sangat baik (26,7%), pada fungsi ini kepala ruang sudah melakukan audit dokumentasi asuhan keperawatan, serta melakukan survey kepuasan pasien dan kepuasan kerja perawat.

Hasil ini didukung oleh pendapat Hubberd (2005) yang mengatakan bahwa seorang manajer diharapkan mampu mengelola pelayanan keperawatan di ruang rawat inap dengan menggunakan pendekatan manajemen keperawatan yaitu melalui fungsi

perencanaan, pengorganisasian, pengarhan, pengawasan dan pengendalian yang baik.

Selain dari faktor pendekatan manajemen, faktor yang berpengaruh pada peningkatkan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawtaan di ruang rawat inap ialah faktor kepuasan kerja perawat. Al-ahmadi (2009) mengatakan dalam penelitiannya di rumah sakit Riyadh Arab Saudi, bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat meningkatkan kinerja perawat yang terkait dengan kondisi pekerjaan, pembayaran, promosi dan pengalaman kerja. Hal ini didukung pula oleh Weihui (2014) yang mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan maka akan mendorong komitmen pada organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penilaian kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul pada penelitian ini yaitu

sebagian besar perawat merasa puas (52,5%), hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat sudah puas terhadap kebijakan-kebijakan, jaminan finansial, jaminan promosi jabatan yang ditetapkan RS PKU Muhammadiyah Bantul, selain itu perawat juga merasa puas dengan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja yang ada dilingkungan rumah sakit, demikian pula dengan lingkungan kerja perawat, sebagian besar sudah merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada di RS PKU Muhammadiyah Bantul.

Kinerja perawat merupakan ujung tombak dalam pelayanan kesehatan sebab kinerja perawat yang baik merupakan cerminan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien, sehingga meningkatkan kinerja perawat merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit. Dalam upaya meningkatkan kinerja perawat yang ada di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul dapat diupayakan dengan melakukan pendekatan

manajemen yang baik dan benar oleh kepala ruang disetiap bangsal di RS PKU Muhammadiyah Bantul serta menjamin kepuasan kerja perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul. Sesuai dengan hasil penelitian ini yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara pendekatan manajemen kepala ruang dan kepuasan kerja perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul.