

PERAN PENGETAHUAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN KINERJA PERAWAT BERDASARKAN PRINSIP ETIK YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA

Ulul Asmy¹, Marwasariaty², Ajeng Dwi Retnani³

1,2 Stikes Kamus Arunika

3 Institut Kesehatan Hermina

E-mail: Uulmultimedia@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pengetahuan dan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat berdasarkan prinsip etik yang dimediasi oleh motivasi kerja di RSUD Sawerigading kota Palopo. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Sawerigading Kota Palopo, berlangsung kurang lebih 2 (dua) dari Januari-Maret 2023. Populasi penelitian adalah perawat pelaksana yang bekerja di ruang perawatan RSUD Sawerigading Kota Palopo sebanyak 147 orang, tehnik sampling menggunakan total sampling sehingga seluruh populasi adalah sampel penelitian. Tehnik pengumpulan data menggunakan angket, observasi dan dokumentasi, sedangkan analisis data adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi dan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perawat berdasarkan prinsip etik. Begitupun dengan motivasi yang berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat berdasarkan prinsip etik di RSUD Sawerigading Kota Palopo. Artinya pengetahuan yang baik dan gaya kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan motivasi kerja perawat di RSUD Sawerigading Palopo sehingga kinerja perawat berdasarkan prinsip etik dapat selalu diterapkan dalam pelayanan. Pengetahuan sendiri didapatkan perawat dari pendidikan yang mayoritas telah sampai pada tahap profesi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala ruangan yaitu partisipatif delegatif memberikan kemudahan kepada perawat memberikan keputusan etik sesuai wewenangnya saat memberikan asuhan keperawatan.

Kata kunci. Pengetahuan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Prinsip Etik

Abstract

THE ROLE OF KNOWLEDGE AND LEADERSHIP STYLE OF HEAD NURSES ON NURSES' PERFORMANCE BASED ON ETHICAL PRINCIPLES MEDIATED BY WORK MOTIVATION

The purpose of this study was to analyze the effect of knowledge and leadership style of ward heads on nurses' performance based on ethical principles mediated by work motivation at Sawerigading Regional General Hospital in Palopo. This research was conducted at Sawerigading Regional General Hospital in Palopo City, lasting approximately two months from January to March 2023. The research population consisted of 147 practicing nurses working in the treatment rooms at Sawerigading Regional General Hospital in Palopo City. The sampling technique used was total sampling, so that the entire population was the research sample. Data collection techniques used questionnaires, observation, and documentation, while data analysis was path analysis. The results showed that knowledge and leadership style had a direct effect on motivation and a direct and indirect effect on the performance of nurses based on ethical principles. Likewise, motivation had a direct effect on the performance of nurses based on ethical principles at Sawerigading Regional General Hospital in Palopo City. This means that good knowledge and appropriate leadership styles will increase the work motivation of nurses at Sawerigading Regional General Hospital in Palopo so that the performance of nurses based on ethical principles can always be applied in their services. Nurses acquire knowledge from their education, which has mostly reached the professional level, and the leadership style applied by the head of the ward, which is participatory and delegative, makes it easier for nurses to make ethical decisions within their authority when providing nursing care.

Keywords: Knowledge, Leadership Style, Motivation, Ethical Principles

Pendahuluan

Dalam pelayanan keperawatan, penerapan etika menjadi penting, karena kegagalan dalam menjunjung tinggi etika seorang perawat dapat merugikan pasien (Hakim, N. R., & Wirajaya, 2021). Pasien sebagai penerima perawatan dapat mengakibatkan cedera atau kerugian fisik, kerugian emosional seperti tekanan emosional, ketidakpuasan, kecacatan bahkan kematian. Kerugian yang dialami pasien menyebabkan ketidakpuasan pasien, yang pada akhirnya berdampak negatif pada citra perawat dan pendapatan rumah sakit, pasien yang tidak puas dengan layanan tidak akan kembali ke tempat itu karena tidak puas dengan layanan yang diberikan (Juujärvi, S., Ronkainen, K., & Silvennoinen, 2019). Perawat dalam hal ini harus memberikan asuhan keperawatan berpedoman terhadap prinsip etik keperawatan yang meliputi justice (keadilan), autonomy (penentuan diri), beneficence dan non-maleficence (berbuat baik dan tidak merugikan), veracity (kejujuran) dan confidentiality (kerahasiaan) (Nursalam, 2014).

Masyarakat menuntut perawat dan institusi pelayanan kesehatan yang dinilai melaksanakan tugasnya dengan kurang baik. Media sering memberitakan tuntutan masyarakat terhadap perawat dan fasilitas kesehatan yang dinilai secara etik tidak menjalankan tugasnya dengan baik. Sebagai contoh, pada tahun 2022 banyak laporan media tentang dugaan pelanggaran atau pelanggaran etika dalam perawatan pasien di Sulawesi Selatan. Seperti kasus salah suntik obat terhadap bayi satu bulan di RSUP Wahidin Sudirohusodo Makassar (CNN Indonesia, 2022), selanjutnya kasus diduga memberikan pelayanan buruk kepada pasien-pasiennya di RSIA Ananda Makassar yakni bayi dengan lahir premature diduga diberikan suntikan oleh salah seorang perawat yang membuat bayi tersebut mengalami memar dan pembengkakan dan salah seorang pasien diberi obat oleh salah seorang Suster bagian Apotek yang diduga memberi dosis yang tinggi kepada pasien yang masih berumur belia, dll (Suaraburuh.com, 2022).

Keluhan pasien merupakan bentuk pelayanan keperawatan yang bertentangan dengan etika profesi perawat. Perawat

dikatakan kasar, tidak adil, tidak mengedepankan kerahasiaan dan jarang menepati janji karena kurang menghargai pasien, lambat saat dibutuhkan, tidak bertanggung jawab. Keluhan tersebut menunjukkan ketidakpuasan pasien terhadap pelayanan perawatan dan dapat mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit. Dampak negatif ketidakpuasan pasien terhadap pelayanan keperawatan memerlukan perhatian dari pihak manajemen rumah sakit khususnya manajemen keperawatan, salah satunya adalah pendidikan berkelanjutan perawat dalam perilaku etis pasien (Chaousis, 2000 dalam Huda & Usman, 2018).

Perawat yang memiliki pengetahuan tentang prinsip etika harus mengaplikasikannya dalam pemberian pelayanan kepada pasien agar dapat meningkatkan kepuasan dan kepercayaan antara klien, perawat dan petugas kesehatan lain. Hubungan saling percaya dapat meningkatkan keyakinan pasien akan pelayanan kesehatan yang aman dan berkualitas yang didapatkan dari perawat (Malau, 2008 dalam Indrastuti, 2010).

Perawat yang paham tentang etika perawatan yang baik mengurangi kemungkinan terjadinya kelalaian dan malpraktik. Beberapa perawat mengabaikan etika keperawatan kepada pasien, yang menjadi alasan pelanggaran etika keperawatan. Ketika perawat masih belum memahami pentingnya etika dalam pelayanan keperawatan, pemberian pelayanan keperawatan tidak akan berpedoman pada etika yang berdampak pada keselamatan dan terhambatnya pemulihan pasien. (Anggarawati dan Sari, 2016 dalam Ma'rifah Asmuji & Komarudin, 2021).

Ketika perawat memahami aturan etik keperawatan, mereka tahu bagaimana menerapkan prinsip etik secara langsung atau tidak langsung kepada pasien. Perawat mampu memberikan informasi dan data yang seharusnya diberikan kepada pasien atau orang lain, perawat yang tidak mengikuti prinsip etik merupakan sikap perawat yang tidak bertanggung jawab dan dapat berdampak negatif bagi perawat. Pelanggaran pedoman etik keperawatan

ditangani oleh Majelis Kehormatan Etik Keperawatan Persatuan Perawat Nasional Indonesia (MKEK - PPNI) dan bila perlu diteruskan ke dinas kesehatan dan pelanggaran hukum dijelaskan di pengadilan (Ma'rifah, Asmuji & Komarudin, 2021).

Hasil penelitian Ma'rifah, Asmuji & Komarudin, (2021) menunjukkan sebagian besar (66,7%) pemahaman perawat tentang kode etik dalam kategori cukup. Hasil uji statistik menggunakan spearman rho didapatkan $p \text{ value } 0,016 \leq \alpha=0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat hubungan pemahaman kode etik keperawatan dengan perilaku confidentiality (prinsip etik) perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember.

Dalam kasus dilema etik keputusan diambil tergantung pada situasi pasien. Agar keputusan dilema etik yang diambil dapat memberikan kepuasan kepada pasien, perawat dan keluarga pasien, perlunya pertimbangan seorang kepala ruangan dalam mengambil keputusan yang baik. Gaya kepemimpinan seorang kepala ruangan dapat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang akan diberikan kepada pasien (Suzuki, 2015).

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan (Triwibowo, 2013). Hersey dan Blanchard (1997 dalam Nursalam, 2014), gaya kepemimpinan berdasarkan penugasan dan hubungan pimpinan dengan bawahan dibedakan menjadi empat yaitu Telling (Instruksi), Selling (Konsultasi), Participating (Mengikutsertakan) dan Delegating (Mendelegasikan). Keputusan yang diambil kepala ruangan akan berpengaruh kepada kepuasan pasien, perawat dan keluarga pasien. Dalam menghadapi suatu masalah etik, kepala ruangan dapat mengambil keputusan etik dengan menggunakan gaya kepemimpinannya dalam melakukan pendekatan masalah tersebut (Asamani, dkk, 2016).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam menerapkan prinsip etik saat memberikan asuhan keperawatan adalah motivasi perawat. Motivasi sendiri adalah motif kuat individu yang bisa menggerakkan dirinya agar mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sukarela baik di pengaruhi faktor internal maupun eksternal (Kurniadi, 2013). Motivasi sendiri

diukur dengan menggunakan faktor internal dan eksternal dalam pekerjaan. Herzberg mengemukakan teori motivasi dua faktor yang mengemukakan bahwa motivasi terdiri atas motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Ivancevich, 2005: Shane, 2003: Marquis & Huston, 2006 dalam Indrastuti, 2010). Motivasi intrinsik meliputi tanggung jawab, reward atau penghargaan, otonomi kerja dan kesempatan berkembang sedangkan motivasi ekstrinsik meliputi kondisi kerja, keamanan kerja, penerimaan gaji, hubungan dengan rekan kerja, kebijakan perusahaan dan hubungan dengan supervisor.

Pimpinan keperawatan diharapkan mampu memotivasi bawahannya dengan teknik motivasi yang tepat agar perawat pelaksana mampu menampilkan profesionalitas saat kinerja dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Potter dan Perry (2005 dalam Indrastuti, 2010) mengungkapkan bahwa keberhasilan pelayanan keperawatan sangat tergantung pada kemampuan perawat yang merupakan ujung tombak dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam menilai kinerja. Termotivasinya perawat akan menampilkan kinerja yang optimal sehingga menghasilkan penampilan kerja baik yang secara langsung berdampak pada pasien sebagai penerima layanan keperawatan.

RSUD Sawerigading adalah rumah sakit umum milik pemerintah kota Palopo yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah no 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum maka pada April 2012 status RSUD Sawerigading telah berubah menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) penuh meskipun penerapan pelaksanaannya baru dimulai sejak 1 Januari 2015. Perubahan status menjadi BLUD berdampak pada pengelolaan manajemen rumah sakit. Rumah sakit harus mampu mendanai operasionalnya sendiri dengan cara mengelola pendapatan yang memadai dari pelanggan dengan pelayanan yang tentu harus berkualitas. Berkualitasnya pelayanan ini hanya dapat dicapai jika pegawai rumah sakit melakukan pekerjaan dengan

berpedoman sesuai etika profesi dan standar kompetensi.

Hasil wawancara dengan kepala seksi keperawatan pada tanggal 3 Januari 2023 tentang fungsi pembinaan etik perawat menerangkan jika setiap pelanggaran etik keperawatan oleh perawat pelaksana dilakukan pembinaan oleh kepala ruangan masing-masing dan dilaporkan pada kepala seksi keperawatan. Pelaporan pelanggaran etik kebanyakan dilakukan oleh pasien, rekan kerja atau atasan. Pelaporan pelanggaran etik selama ini lebih banyak dilakukan oleh pasien terhadap pihak manajemen maupun kepala ruangan. Teman satu shift yang mengetahui pelanggaran etik yang dilakukan oleh rekan kerja cenderung menutupinya sehingga tidak banyak kasus pelanggaran etik yang dilaporkan pada atasan atau kepala bagian keperawatan. Informasi mengenai pelanggaran disiplin perawat pelaksana seperti keterlambatan, bekerja dengan sistem paruh waktu dengan rekan satu shift, atau pelanggaran terhadap peraturan rumah sakit yang ditangani oleh kepala ruangan tidak diungkapkan pada kepala bagian keperawatan sehingga tidak terdapat rekapitulasi pelanggaran yang terjadi.

Beragam usaha telah dilakukan untuk meningkatkan prestasi perawat dalam bersikap etis, seperti penyelenggaraan pelatihan keperawatan dan profesionalisme perawat, serta pemeriksaan kasus keperawatan yang mungkin menimbulkan permasalahan etis. Tindakan lain yang dijalankan adalah pembentukan komite keperawatan di RSUD Sawerigading yang terdiri dari Komisi Pengembangan Profesi Keperawatan, Komisi Praktek Keperawatan, dan Komisi Mutu Keperawatan. Langkah ini sejalan dengan UU no 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit yang menuntut setiap rumah sakit untuk memiliki organisasi yang efektif, efisien, dan akuntabel. Diharapkan pembentukan komite keperawatan sebagai organisasi non-struktural unsur keperawatan dapat meningkatkan prestasi perawat di rumah sakit yang sebagian besar berstatus tenaga fungsional melalui pembinaan dan bimbingan etis.

Komplain yang dilakukan pengguna layanan rawat inap RSUD Sawerigading sepanjang tahun 2022 sebanyak 179 jenis komplain baik berupa sarana, prasarana dan

juga layanan. Berkaitan dengan pelanggaran etik, Ketua komite keperawatan dan beberapa kepala ruangan yang diwawancarai mengakui bahwa pelanggaran etik seperti keterlambatan, kurang disiplin, dan pelanggaran lain yang dianggap tidak merugikan klien secara langsung oleh rekan perawat yang melakukan pelanggaran, tidak dilaporkan kepada atasan. Hal ini disebabkan oleh rasa empati dan solidaritas, serta tidak ingin teman mereka terlibat masalah dengan atasan. Pelaporan dan pembinaan pelanggaran etik baru dilakukan jika pasien atau keluarga mengeluh secara langsung kepada kepala ruangan atau manajemen. Bidang keperawatan yang diwawancarai membenarkan hal tersebut, dimana komplain yang tercatat hanya sebagian kecil terkait pelanggaran etik, namun beberapa pelanggaran etik yang dilakukan perawat saat ini tengah dilakukan sanksi dan pembinaan. Sanksi yang diberikan berupa mutasi ruangan maupun penundaan kenaikan pangkat, sedangkan untuk pembinaan dikembalikan ke kepala ruangan masing-masing.

Metode

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal yang menunjukkan adanya hubungan sebab-akibat (*causality*) antar variabel-variabel yang diteliti. Sifat penelitian kausalitas ini adalah menjamin adanya korelasi sebab dan akibat dari variabel-variabel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sebuah metode dalam menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Menurut (Creswell, 2018), variabel-variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen-instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.

Adapun uji statistic yang digunakan yaitu Uji analisis jalur (*path analysis*), sebuah metode statistik untuk menguji hubungan sebab-akibat (kausal) yang kompleks antar variabel dalam sebuah model, yang merupakan pengembangan dari analisis regresi. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memvisualisasikan hubungan antara variabel melalui diagram jalur (*path*

diagram) dan mengukur tidak hanya pengaruh langsung tetapi juga pengaruh tidak langsung (mediasi) dari suatu variabel terhadap variabel lain.

Hasil

Tabel 1: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	10	6,8%
Perempuan	137	93,2%
Jumlah	147	100%

Karakteristik responden penting untuk mengetahui karakter responden yang dapat menjadi pertimbangan dalam melihat seberapa besar performansi dilihat dari karakteristik jenis kelamin. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan responden laki-laki sebanyak 10 orang (6,8%) dan perempuan sebanyak 137 orang (93,2%). Meskipun dalam penelitian ini, perbedaan jumlah antara jenis kelamin sangat jauh, namun dari proporsi kerja diantara keduanya dianggap sebanding dalam melakukan berbagai pekerjaannya.

Tabel 2: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Prosentase
Ners	86	58,5%
S1	41	27,9%
Diploma	32	21,8%
Jumlah	147	100%

Berdasarkan jenjang pendidikan, sebagian besar berpendidikan Ners sebanyak 86 orang (58,5%), S1 sebanyak 41 orang (27,9%) dan Diploma tiga sebanyak 32 orang (21,8%). Hal ini menunjukkan bahwa dari segi pendidikan, responden mayoritas mempunyai pendidikan Ners. Pendidikan dipandang sebagai investasi yang imbalannya dapat dirasakan sekarang dan akan datang dalam bentuk pertambahan hasil kerja. Semakin tinggi kompetensi seseorang maka akan semakin tinggi nilai jual seseorang tersebut. Untuk memperoleh kompetensi tersebut maka dituntut melakukan pengembangan diri baik dari segi pendidikan maupun pengalaman yang sering disebut dengan pembelajaran. Tingkat pendidikan terkait dengan kemampuan melaksanakan sesuatu agar berkualitas. Orang dengan pendidikan yang tinggi akan lebih profesional, mempunyai kompetensi yang memadai.

Tabel 3: Analisis Jalur 1. Pengetahuan (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Motivasi (Y). Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.539	4.270		6.216	0.000
	Pengetahuan (X1)	0.635	0.050	0.677	12.090	0.000
	Gaya Kepemimpinan (X2)	0.189	0.046	0.228	4.081	0.000

a. Dependent Variable: Motivasi (Y)

Sumber: Hasil olahan data, 2022

Bentuk persamaan jalur pada jalur 1 adalah

$$Y = 0.677 (X1) + 0.228 (X2)$$

Pengetahuan (X1) terhadap Kinerja Perawat Berdasarkan Prinsip Etik (Z)

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil signifikansi pada jalur (α_1) nilai yaitu 0,000 (Sig < 0.05). Dengan demikian, Pengetahuan (X1) berpengaruh positif dan signifikan pada Motivasi (Y). Besarnya pengaruh Variabel X1 terhadap Y terlihat pada standardized coefficients beta sebesar 0,677, berarti setiap terjadi peningkatan satu poin Pengetahuan (X1) akan meningkatkan Motivasi (Y) sebesar 68%.

Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Perawat Berdasarkan Prinsip Etik (Z)

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil signifikansi pada jalur (α_2) nilai yaitu 0,000 (Sig < 0.05). Dengan demikian, Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan pada Motivasi (Y). Besarnya pengaruh X2 terhadap Y terlihat pada standardized coefficients beta sebesar 0,228, berarti setiap terjadi peningkatan satu poin Gaya Kepemimpinan (X2) akan meningkatkan Motivasi (Y) sebesar 23%.

Untuk kontribusi variabel independen terhadap dependennya dilakukan uji determinasi (r-square), dimana dalam jalur 1 didapatkan hasil 0.671, artinya 67% variasi naik dan turunnya Motivasi (Y) dapat dijelaskan oleh Pengetahuan (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2), sedangkan sisanya 33% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Sementara itu, nilai e_1 didapatkan dengan menggunakan rumus $e_1 = \sqrt{1-0.671} = 0.573$

Tabel 4: Analisis Jalur 2. Pengetahuan (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Motivasi (Y)

terhadap Kinerja Perawat Berdasarkan Prinsip Etik (Z). Pengaruh X1, X2 dan Y terhadap Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-27.279	3.424		-7.968	0.000
	Pengetahuan (X1)	0.494	0.051	0.541	9.752	0.000
	Gaya Kepemimpinan (X2)	0.181	0.035	0.215	5.201	0.000
	Motivasi (Y)	0.281	0.059	0.276	4.740	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat Berdasarkan Prinsip Etik (Z)

Sumber: Hasil olahan data, 2023

Bentuk persamaan jalur pada jalur 2 adalah $Z = 0.541 (X1) + 0.215 (X2) + 0.276 (Y)$

Pengetahuan (X1) terhadap Kinerja Perawat Berdasarkan Prinsip Etik (Z)

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil signifikansi pada jalur (β_1) nilai yaitu 0,000 (Sig < 0.05). Dengan demikian, bahwa variabel Pengetahuan (X1) berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Perawat Berdasarkan Prinsip Etik (Z). Besarnya pengaruh Variabel X1 terhadap Z terlihat pada standardized coefficients beta sebesar 0,541 berarti setiap terjadi peningkatan satu poin Pengetahuan (X) akan meningkatkan Kinerja Perawat Berdasarkan Prinsip Etik (Z) sebesar 54%. **Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Perawat Berdasarkan Prinsip Etik (Z)**

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil signifikansi pada jalur (β_2) nilai yaitu 0,000 (Sig < 0.05). Dengan demikian, variabel Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Perawat Berdasarkan Prinsip Etik (Z). Besarnya pengaruh Variabel X2 terhadap Z terlihat pada standardized coefficients beta yakni 0,215, berarti tiap ada kenaikan satu poin Gaya Kepemimpinan (X2) akan meningkatkan Kinerja Perawat Berdasarkan Prinsip Etik (Z) sebesar 22%.

Motivasi (Y) terhadap Kinerja Perawat Berdasarkan Prinsip Etik (Z)

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil signifikansi pada jalur (β_3) nilai yaitu 0,000 (Sig < 0.05). Dengan demikian, bahwa Motivasi (Y) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat Berdasarkan Prinsip Etik (Z). Besarnya pengaruh Variabel Y terhadap Z terlihat pada

standardized coefficients beta yakni 0,276, berarti tiap ada kenaikan satu poin Motivasi (Y) akan meningkatkan Kinerja Perawat Berdasarkan Prinsip Etik (Z) sebesar 28%.

Untuk kontribusi seluruh variabel independen atas dependennya dilakukan uji determinasi (r-square), dimana dalam jalur 2 ini didapatkan hasil 0.841, artinya 84% variasi naik turunnya variabel Kinerja Perawat Berdasarkan Prinsip Etik (Z) dapat dijelaskan oleh Pengetahuan (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Motivasi (Y) sedangkan sisanya 16% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Sementara itu, nilai e^2 didapatkan dengan menggunakan rumus $e^2 = \sqrt{1 - 0.841} = 0.398$.

Rekapitulasi Korelasi

KORELASI LANGSUNG			
Hubungan Variabel	Beta Coe.	Sig.	S.E
X1 → Y	0.677	0.000	0.050
X2 → Y	0.228	0.000	0.046
X1 → Z	0.541	0.000	0.051
X2 → Z	0.215	0.000	0.181
Y → Z	0.276	0.000	0.059
KORELASI TIDAK LANGSUNG			
X1 → Y → Z = ($\alpha_1 \times \beta_3$) = (0.677 x 0.276)			0.186
X2 → Y → Z = ($\alpha_2 \times \beta_3$) = (0.228 x 0.276)			0.062
TOTAL KORELASI			
Langsung	Tidak Langsung		
X1 → Z = 0.541	0.267	0.473	
X2 → Z = 0.215	0.200	0.406	

Sumber: Hasil olahan data, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan variabel baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan nilai positif dan signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Pengetahuan (X1) Terhadap Motivasi Kerja Perawat (Y) di RSUD Sawerigading Palopo

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. artinya bahwa pengetahuan sangatlah memiliki peranan penting dalam

membentuk motivasi kerja perawat di RSUD Sawerigading Palopo. Pengetahuan merupakan syarat bagi perawat untuk menjalankan asuhan keperawatan, dengan memiliki pengetahuan maka jauh lebih mudah untuk melakukan dan menerapkan asuhan keperawatan di tempat kerja. Banyak manfaat yang diperoleh dari adanya pengetahuan, pertama mendukung perawat bekerja sesuai prosedur standar sehingga meminimalisir kemungkinan tersangkut masalah etik dan hukum. Dengan memiliki pengetahuan, maka perawat dapat memberikan asuhan keperawatan secara aman dan nyaman sehingga tidak perlu khawatir terhadap ancaman-ancaman lain yang kerap menimpa perawat yang tidak memiliki pengetahuan baik seperti sanksi etik maupun permasalahan hukum lainnya.

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan merupakan hal dasar yang harus dimiliki perawat di RSUD Sawerigading Palopo. Setiap tindakan keperawatan yang dilakukan membutuhkan kompetensi yang berawal dari pengetahuan. Notoadmojo (2011) mengemukakan bahwa aplikasi (tindakan keperawatan) merupakan salah satu domain kognitif pada tingkatan pengetahuan. Adanya aturan dalam sebuah negara sehingga setiap perawat yang bekerja harus memiliki pengetahuan yang baik. Pengetahuan sebagai syarat dasar untuk dapat melegalisasi tugas yang melekat dalam setiap tindakan perawat.

Korelasi Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Motivasi Perawat (Y) di RSUD Sawerigading Palopo

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi perawat di RSUD Sawerigading Palopo, artinya bahwa gaya kepemimpinan memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi perawat. Tidak semua kepala ruangan menerapkan gaya kepemimpinan yang sama. Hal tersebut bisa dikarenakan beberapa faktor termasuk pengalaman seseorang. Padahal, gaya kepemimpinan memberikan banyak manfaat, salah satunya kesesuaian gaya kepemimpinan akan meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja. Peran penting gaya kepemimpinan dalam mengelola keperawatan diantaranya adalah mempermudah perawat

dalam melaksanakan asuhan keperawatan, pengambilan keputusan, penyelesaian masalah dan memudahkan kerja-kerja menejerial di suatu instansi kesehatan.

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dinilai netral oleh responden. Responden menilai gaya kepemimpinan yang merangkul dan setara (partisipatif dan delegasi) merupakan gaya kepemimpinan yang mendominasi bahkan mendapat nilai tinggi, walaupun gaya kepemimpinan yang bersifat perintah (instruksi) tetap ada ditemukan. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan (Triwibowo, 2013).

Korelasi Pengetahuan (X1) Terhadap Kinerja Perawat Berdasarkan Prinsip Etik (Z) Di RSUD Sawerigading Palopo

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat berdasarkan prinsip etik, artinya bahwa pengetahuan sangatlah memiliki peranan penting untuk membuat perawat bekerja berdasarkan prinsip etik. Perawat yang memiliki pengetahuan tentang prinsip etik harus menerapkannya dalam pemberian asuhan keperawatan pada pasien agar dapat meningkatkan kepuasan dan kepercayaan antar perawat, klien dan petugas kesehatan lain. Hubungan saling percaya dapat meningkatkan keyakinan pasien akan pelayanan kesehatan yang aman dan berkualitas yang didapatkan dari perawat (Malau, 2008 dalam Indrastuti, 2010)

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan perawat di RSUD Sawerigading Palopo memberikan dampak yang baik terhadap kinerja perawat berdasarkan prinsip etik. Ketika perawat memahami kode etik keperawatan berarti akan mampu menerapkan prinsip etik kepada pasien secara langsung maupun tidak langsung. Perawat mampu memberi informasi dan data mana yang boleh diberikan kepada pasien atau orang lain, perawat mampu memberikan pelayanan yang baik dan tidak menimbulkan kerugian kepada pasien, sementara di pihak klien, ia

merasa mendapat keadilan, kejujuran serta mendapatkan haknya sebagai penerima layanan keperawatan. Perawat yang tidak menerapkan prinsip etik adalah sikap yang kurang bertanggungjawab dari seorang perawat dan dapat berdampak negatif terhadap pelayanan keperawatan.

Korelasi Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Perawat Berdasarkan Prinsip Etik (Z) di RSUD Sawerigading Palopo

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat berdasarkan prinsip etik, artinya bahwa gaya kepemimpinan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja perawat berdasarkan prinsip etik di RSUD Sawerigading Palopo. Gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan oleh perawat agar dapat mencapai tujuan dalam memberikan perawatan bagi pasien dan keluarga. Perawat yang dipimpin menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif dan delegatif cenderung lebih merasa nyaman. Seperti yang dikemukakan oleh Rahman, dkk, (2020) bahwa gaya kepemimpinan situasional partisipasi memberikan peluang pada perawat pelaksana dalam memberikan ide untuk membuat keputusan mengenai tugas yang akan diambil.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan di RSUD Sawerigading memberikan dampak yang baik terhadap kinerja perawat berdasarkan prinsip etik. Gaya kepemimpinan kepala ruangan menunjukkan usaha-usaha kepala ruangan untuk mendorong dan memudahkan partisipasi oleh perawat pelaksana dalam membuat keputusan-keputusan yang tidak dibuat oleh kepala ruangan. Akan tetapi kepala ruangan mengikutsertakan perawat dalam mengambil keputusan dan adanya penilaian gaya kepemimpinan kepala ruangan terletak pada perilaku perawat yang didasarkan pada persepsi perawat terhadap gaya kepemimpinan yang digunakan kepala ruangan. Seorang perawat merasa nyaman dengan adanya peran serta kepala ruangan dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini tampak diruangan, dimana kepala ruangan membantu perawat pelaksana memberikan tindakan keperawatan seperti dalam situasi yang kurang kondusif.

Korelasi Motivasi (Y) terhadap Kinerja Perawat Berdasarkan Prinsip Etik (Z) di RSUD Sawerigading Palopo

Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat berdasarkan prinsip etik, artinya bahwa motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat berdasarkan prinsip etik di RSUD sawerigading Palopo. Motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Pentingnya motivasi untuk mempertahankan kelangsungan dalam jangka panjang atas aktivitas. Motivasi menjadi tolak ukur bagaimana hal ke depannya atau bahkan beberapa hal yang harus dilakukan karena ada sesuatu yang ingin dicapai. Motivasi diartikan sebagai karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi perawat di RSUD sawerigading Palopo memberikan dampak yang baik terhadap kinerja perawat yang terus mempertahankan prinsip etika keperawatan. Motivasi perawat di RSUD Sawerigading Palopo dalam penelitian ini menitikberatkan pada teori motivasi McClelland, dimana untuk memenuhi kebutuhan individu akan memperhatikan 3 hal yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*need achievement*), yaitu untuk keinginan untuk mencapai sesuatu yang lebih baik dari yang sebelumnya dan tidak dimiliki oleh orang lain. Karena motivasi ini orang akan mau mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Korelasi Pengetahuan (X1) terhadap Kinerja Perawat Berdasarkan Prinsip Etik (Z) yang dimediasi oleh Motivasi (Y) di RSUD Sawerigading Palopo

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan uji Sobel menunjukkan pengaruh tidak langsung pengetahuan terhadap kinerja perawat berdasarkan prinsip etik yang dimediasi oleh motivasi di RSUD Sawerigading Palopo terbukti berpengaruh. Meskipun demikian, dibandingkan dengan pengaruh langsungnya adalah masih lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan

pengaruh tidak langsung, artinya dalam penelitian ini dampak variabel intervening dalam memediasi hubungan bersifat tidak konservatif, namun motivasi dapat menguatkan kinerja perawat berdasarkan prinsip etik di RSUD Sawerigading Palopo.

Implikasi manajerial bahwa pengetahuan mampu memperkuat kinerja perawat berdasarkan prinsip etik yang dihasilkan melalui motivasi, perawat yang memiliki pengetahuan baik akan menguatkan motivasinya sehingga kinerja yang dilakukan perawat selalu berdasarkan prinsip etik.

Korelasi Gaya Kepemimpinan (X₂) terhadap Kinerja Perawat Berdasarkan Prinsip Etik (Z) yang dimediasi oleh Motivasi (Y) di RSUD Sawerigading Palopo

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan uji Sobel menunjukkan korelasi tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat berdasarkan prinsip etik yang dimediasi oleh motivasi di RSUD Sawerigading Palopo. Terbukti bahwa secara tidak langsung motivasi sebagai variabel intervening mampu memediasi hubungan gaya kepemimpinan pada kinerja perawat berdasarkan prinsip etik. Meskipun demikian, dibandingkan dengan pengaruh langsungnya adalah masih lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung, artinya dalam penelitian ini dampak variabel intervening dalam memediasi hubungan bersifat tidak konservatif, namun motivasi dapat memperkuat kinerja perawat berdasarkan prinsip etik di RSUD Sawerigading.

Temuan penelitian ini memberikan indikasi penting bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi perawat untuk bekerja dengan selalu menerapkan prinsip etik yang sesuai standar. Gaya kepemimpinan partisipatif delegasi memungkinkan perawat mengendalikan otonominya saat memberikan tindakan keperawatan hingga pengambilan keputusan yang sesuai dengan wewenangnya. Otonomi sangat penting pengaruhnya terhadap hasil kerja yang dicapai perawat. Otonomi perawat sangat dipengaruhi oleh perasaan kompeten dan keyakinan diri perawat. Keyakinan diri ini memotivasi perawat sehingga merasa mampu mengontrol dan mempengaruhi situasi untuk meningkatkan

kesempatan dan kekuatan dalam membuat keputusan etis secara bebas. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat diharapkan perawat mampu menunjukkan kapasitasnya sebagai seorang perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada klien. Kebebasan dalam merencanakan, mengambil keputusan dan melakukan tindakan sesuai dengan kewenangan sebagai perawat pelaksana sebagaimana termuat dalam surat keputusan direktur Rumah Sakit tentang tugas pokok dan fungsi perawat pelaksana.

Kesimpulan

Perawat dalam memberikan pelayanan harus selalu mengedepankan profesionalitas dengan terus menerapkan prinsip etik keperawatan. Berdasarkan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat berdasarkan prinsip etik di RSUD Sawerigading sangat dipengaruhi oleh pengetahuan dan gaya kepemimpinan. Variabel pengetahuan dan gaya kepemimpinan juga meningkatkan motivasi perawat agar dalam memberikan pelayanan tetap mempertahankan kinerja perawat berdasarkan prinsip etik di RSUD Sawerigading Palopo, artinya perawat sebagaimana diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan harus memiliki motivasi kerja yang baik. Perawat yang memiliki pengetahuan yang baik dan didukung oleh gaya kepemimpinan kepala rungan yang tepat akan meningkatkan motivasi kerja perawat tersebut sehingga kinerja perawat berdasarkan prinsip etik terus diterapkan dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien di RSUD Sawerigading Palopo.

Referensi

- Asamani, J.A, dkk. (2016) Leadership Styles in Nursing Management: Implications for Staff Outcomes. Journal of Health Sciences. Diakses pada tanggal 2 Januari 2023 dari <https://www.jhsci.ba/ojs/index.php/jhsci/article/view/533>
- Bangun, W. (2016). Budaya Organisasi : Dampaknya pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan. Jurnal Manajemen. Universitas Kristen Maranatha Bandung

- CNN Indonesia (2022). Bayi Di Makassar Meninggal, Diduga Korban Malpraktik. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20220721115452-20-824292/bayi-di-makassar-meninggal-diduga-korban-malapraktik>
- Creswell, J. (2018). *30 Keterampilan Esensial untuk Penelitian Kualitatif*. Pustaka Pelajar.
- Deniati Kiki, & Yanti, P. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi Malahayati Nursing Jurnal. Diakses pada tanggal 3 Januari 2023 dari <http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/manuju/article/view/841>
- Hakim, N. R., & Wirajaya, I. G. (2021). Influence of Autocratic, Democratic and LaissezFaire Leadership Styles Towards Nurse's Job Satisfaction in Inpatient Room of RSU Bhakti Rahayu Tabanan. *SJK Strada: Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 10(1), 1017–1023. <https://doi.org/10.30994/sjik.v10i1.770>
- Huda Chaerul & Usman Said. (2018). Pengetahuan Perawat Pelaksana Dalam Kode Etik Keperawatan Indonesia Di Ruang Rawat Inap BLUD Rumah Saki Jiwa Banda Aceh
- Indrastuti, Yani, T., (2010). hubungan perilaku caring dan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan prinsip etik keperawatan dalam asuhan keperawatan di RSUD Sragen, Thesis. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia. Diakses pada 1 Januari 2023 Dari <https://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/137265-T%20Yani%20Indrastuti.pdf>
- Juujärvi, S., Ronkainen, K., & Silvennoinen, P. (2019). The Ethics of Care and Justice in Primary Nursing of Older Patients. *Sage Journals* 14(4), 187-194, <https://doi.org/10.1177/1477750919876250>
- Khaerunnisa Intan. (2022). Pengaruh Pengetahuan Dan Sikap Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rsud Dr. Adjidarmo Rangkasbitung Kabupaten Lebak. Tesis. Universitas Pasundan Bandung. Diakses tanggal 3 Januari 2023 dari <http://repository.unpas.ac.id/57691/1/Artikel%20Jurnal%20%28Intan%20Khaerunnisa%29.pdf>
- Kurniadi Anwar. (2013). Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya: Teori, Konsep dan Aplikasi. Badan Penerbit FKUI
- Ma'rifah Nunik Nurhidayatul, Asmuji & Komarudin. (2021). hubungan pemahaman kode etik keperawatan dengan perilaku confidentiality perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember. Universitas Muhammadiyah Jember. Diakses pada tanggal 1 Januari 2023 dari <http://repository.unmuhsjember.ac.id/10872/12/1.%20ARTIKEL%20.pdf>
- Notoadmojo. (2011). Ilmu Kesehatan Masyarakat: Ilmu dan Seni. Jakarta. Rineka Cipta
- Nursalam. (2014). Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. Edisi 4. Jakarta. Salemba Medika.
- Pujiastuti Maria (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. STIKES Santa Elisabeth Medan
- Pitasari, N. D & Prihandhan, I. S. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Premagana, Gianyar. *jurnal volume 1 no 2*. Diakses pada tanggal 3 Januri 2023 dari <http://ejournal.binausadabali.ac.id/index.php/caring/article/view/5>
- Rahman, M. R., Pertiwiwati, E., & Rizany, I. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Raflesia*. Diakses pada tanggal 3 Januari 2023 dari <https://doi.org/10.33088/jkr.v2i2.502>
- Suara Buruh (2022). Aroma Malpraktik, RSIA Ananda Diduga Beri Layanan

Buruk Kepada Pasien-pasiennya.

<https://www.suaraburuh.com/hukum-dan-kriminal/pr-5356296319/aromah-malpraktik-rsia-ananda-diduga-berilayanan-buruk-kepada-pasien-pasiennya>

Suzuki, C dan Katsumasa Ota. (2015). Information-sharing ethical dilemmas and decision-making for public health nurses in Japan. Nursing Etich. Diakses pada tanggal 2 Januari 2023 dari <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25316458/>

Triwibowo, C. (2013). *Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit*. Jakarta: Trans Info Media.