

PENDAHULUAN

Organisasi yang bergerak di sektor publik merupakan salah satu bagian dari sistem ekonomi negara dengan tujuan mewujudkan kesejahteraan publik. Organisasi yang bergerak di sektor publik meliputi institusi pemerintah, partai politik, sekolah, serta rumah sakit.¹ Pemberian layanan kepada masyarakat merupakan fokus utama dari organisasi sektor publik. Namun, stigma negatif masih melekat pada organisasi pelayanan publik di Indonesia, dimana pelayanan yang diberikan masih terkesan lambat, tidak efektif dan efisien serta identik dengan penyakit yang merugikan kepentingan umum masyarakat. Citra yang berkembang di masyarakat adalah birokrasi pemerintah yang masih kaku dan tidak responsif terhadap kebutuhan warga pengguna layanan.²

World Economic Forum (WEF) dan *International Institute for Management* pernah memberikan penilaian tentang rendahnya kualitas kinerja birokrasi publik di Indonesia. Berdasarkan laporan dari *World Competitiveness Report 1995* diketahui bahwa dari 38 negara yang menjadi sasaran survei mengenai kualitas pelayanan publik, Indonesia menempati peringkat ke-31. Rendahnya kualitas pelayanan publik di Indonesia menurut Pusat Data Bisnis Indonesia disebabkan oleh besarnya jumlah pegawai tidak seimbang dengan profesionalisme dalam memberikan pelayanan.³

Berdasarkan data dari Ombudsman RI, pelayanan publik di Indonesia merupakan salah satu bentuk pelayanan dengan prestasi terburuk di ASEAN, buruknya pelayanan publik salah satunya disebabkan karena pelayanan yang lebih

cenderung berorientasi pada pemenuhan aturan daripada pemenuhan kebutuhan masyarakat secara umum.⁴ Sejalan dengan hal tersebut, pelayanan publik di Indonesia masih dinilai buruk karena motivasi para pegawai dalam memberikan pelayanan adalah mencari keuntungan pribadi, bukan mengabdikan sebagai pelayan masyarakat.⁵

Motivasi pelayanan publik belum mendarah daging dalam diri aparatur pemerintah sehingga pelaksanaan pelayanan publik cenderung berorientasi hanya untuk memenuhi aturan atau kepentingan pribadi tanpa memikirkan kesejahteraan masyarakat secara umum. Oleh karena itu, motivasi pelayanan publik sangat penting untuk dipahami dan dipertimbangkan dalam kaitannya dengan pelayanan publik dan kinerja pegawai publik yang sampai sekarang masih belum optimal.⁶

Motivasi sendiri berasal dari bahasa latin yaitu “*movere*” yang memiliki arti dorongan atau menggerakkan. As’ad mengemukakan pendapatnya bahwa “motivasi” adalah sesuatu yang membangun semangat atau dorongan kerja.⁷ Motivasi kerja merupakan pemantik yang membangun seseorang agar memiliki kegairahan dalam bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Pandji Anoraga “Motivasi kerja adalah sesuatu yang mampu membangun semangat atau dorongan dan kerja”. Untuk itu, motivasi kerja dalam psikologi dijadikan sebagai salah satu faktor yang mampu membangun semangat kerja.⁸

Para ahli sejak lama telah mengungkapkan bahwa terdapat dua faktor yang menjadi variabel

substansial yang mempunyai pengaruh yang besar terhadap motivasi karyawan yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik.⁹ Variabel intrinsik merupakan variabel pendorong yang bersumber dari dalam diri seorang karyawan, faktor ini meliputi dedikasi, adanya keinginan untuk bermanfaat bagi orang lain, dan memiliki minat dalam penyelesaian masalah publik. Sementara itu, variabel ekstrinsik mengacu pada variabel yang bersumber dari luar diri karyawan, meliputi faktor ekonomi, misalnya insentif, kompensasi, gaji, dan berbagai penghargaan lainnya.¹⁰

Public Service Motivation (PSM) atau dalam Bahasa Indonesia disebut sebagai Motivasi Pelayanan Publik dijabarkan sebagai “motivasi yang mendorong seseorang agar mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dalam menjalankan pekerjaannya di sektor publik”. Pelayanan jasa, khususnya pelayanan kesehatan merupakan salah satu bagian dari pelayanan publik kepada masyarakat secara umum. Rumah sakit merupakan salah satu organisasi sektor publik yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.¹¹

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada perorangan secara paripurna, dimana pelayanan yang diberikan meliputi pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit merupakan fasilitas kesehatan rujukan utama bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan yang meliputi pengobatan dan pemulihan kesehatan. Perawat sebagai salah satu

tenaga kesehatan, memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan pelayanan di rumah sakit.¹²

Dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan di rumah sakit, perawat merupakan garda terdepan dalam melayani dan menciptakan kepuasan konsumen terhadap kebutuhannya yaitu sembuh dari kondisi sakit. Untuk itu, rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang cukup dari segi kuantitas dan berkualitas serta memiliki motivasi yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan kata lain, semua sumber daya manusia di rumah sakit termasuk perawat harus memiliki kompetensi dan *skill* sehingga mampu menunjukkan kinerja yang baik.¹³

Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan merupakan hasil dari proses kerja seseorang, dinilai dari segi kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Mathis L menyatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja seseorang yang menunjukkan apa yang telah dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Menurut Sastrohardiwiryo, kinerja merupakan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.¹⁴ Perawat sebagai salah satu jenis tenaga kesehatan yang memiliki peran besar dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan dan bekerja berdasarkan asuhan keperawatan di rumah sakit, inilah perbedaan antara perawat dengan tenaga kesehatan lainnya di rumah sakit.¹⁵

Kinerja pelayanan keperawatan saat ini menjadi sorotan utama masyarakat karena

pelayanan keperawatan merupakan pelayanan yang sangat diperlukan oleh masyarakat terutama pada kondisi saat ini dimana kesehatan masyarakat menjadi prioritas pemerintah.¹⁶ Penelitian yang dilakukan oleh Mifta Lintang di Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih Bandung diperoleh hasil bahwa pelayanan publik di RSBSA memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Tingkatan motivasi ini dapat diurutkan dari yang tertinggi sampai terendah dimana ketertarikan terhadap partisipasi publik, komitmen terhadap nilai-nilai publik, rasa iba, dan kesediaan untuk membantu orang lain juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih Bandung.¹⁷

Hasil penelitian Agus Setiawan di Rumah Sakit Umum Daerah Taman Husada Bontang Tahun 2017 menunjukkan adanya kecenderungan hubungan antara *Public Service Motivation* (PSM) dan empat dimensinya yaitu *Attraction To Public Policy Making*, *Commtotment To Pobic Interst*, *Compassion* dan *Sacrifice* dengan kinerja dokter. Dimana dokter memiliki motivasi untuk berkomitmen dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga sehingga mampu menciptakan pelayanan yang prima.¹⁵

RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa merupakan salah satu rumah sakit umum dengan klasifikasi B. Berdasarkan hasil observasi, pada pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) tahun 2021 terdapat satu indikator yang berada di bawah standar yakni indikator pelayanan rawat inap mengenai jumlah visit dokter spesialisik. Dimana pencapaian di RSUD Syekh Yusuf Gowa masih 94% dari standar yang ditentukan sebesar 100%.

Selain itu, Pada tahun 2019-2021 masih banyak berkas rekam medik yang dikumpul tidak tepat waktu dan tidak lengkap. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja SDM di rawat inap masih belum optimal. RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa membutuhkan kinerja tenaga keperawatan yang produktif untuk mencapai sasaran yang ingin dicapai.

Untuk meningkatkan kinerja perawat tersebut, langkah strategis yang sebaiknya ditempuh rumah sakit adalah Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Syekh Yusuf Kab.Gowa. Melalui penelitian ini peneliti berharap RSUD Syekh Yusuf dapat menemukan pengaruh yang konkrit antara Motivasi Pelayanan Publik sehingga meningkatkan kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Kab.Gowa. Dari latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian yang berjudul Pengaruh *Public Service Motivation* Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan obsevasional analitik dan pendekatan *Cross-Sectional Study*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa jumlah 297 perawat. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *total random sampling* dalam penarikan sampel dan dihitung berdasarkan rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel menggunakan rumus slovin adalah sebanyak 170 orang dengan tingkat kesalahan 0,05. Pengumpulan data dilakukan dengan

menggunakan kuesioner dan observasi secara langsung. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan aplikasi SPSS dengan uji *Chi Square*.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden di RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa Tahun 2022

Karakteristik Responden	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	28	16,5
Perempuan	142	83,5
Total	170	100
Umur		
<30 Tahun	30	17,6
31-40 Tahun	111	65,3
>40 Tahun	29	17,1
Total	170	100
Pendidikan Terakhir		
Diploma (D3)	54	31,8
S1	73	42,9
Ners	43	25,3
Total	170	100
Masa Kerja		
<1 Tahun	9	5,3
1-5 Tahun	69	40,6
6-10 Tahun	40	23,5
>10 Tahun	52	30,6
Total	170	100

Sumber : Data Primer, 2022

Tabel 1 diatas menunjukkan karakteristik responden di RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa. Berdasarkan jenis kelamin, laki-laki sebanyak 28 responden (16,5%) dan perempuan sebanyak 142 responden (83,5%). Berdasarkan umur, proporsi tertinggi pada kelompok umur 31-40 tahun sebanyak 111 responden (65,3%) dan proporsi terendah pada kelompok umur >40 tahun sebanyak 29 responden (17,1%). Berdasarkan pendidikan terakhir, proporsi tertinggi pada pendidikan S1 sebanyak 73 responden (42,9%) dan proporsi terendah pada pendidikan Ners sebanyak 43

responden (25,3%). Berdasarkan masa kerja, proporsi tertinggi pada masa kerja 1-5 tahun sebanyak 69 responden (40,6%), dan proporsi terendah pada masa kerja <1 tahun sebanyak 9 responden (5,3%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Tingkat *Public Service Motivation* dan Kinerja Perawat di RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa Tahun 2022

<i>Public Service Motivation</i>	n	%
Ketertarikan Pada Pembuatan Kebijakan Publik		
Baik	129	75,9
Kurang baik	41	24,1
Total	170	100
Komitmen Pada Kepentingan Publik dan Kewajiban Sebagai Tenaga Kesehatan		
Baik	169	99,4
Kurang baik	1	0,6
Total	170	100
Sifat Empati		
Baik	169	99,4
Kurang baik	1	0,6
Total	170	100
Pengorbanan Diri		
Baik	169	99,4
Kurang baik	1	0,6
Total	170	100
Kinerja Perawat		
Baik	169	99,4
Kurang baik	1	0,6
Total	170	100

Sumber : Data Primer, 2022

Tabel 2 di atas menunjukkan distribusi frekuensi tingkat *public service motivation* perawat di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. Pada dimensi ketertarikan pada pembuatan kebijakan publik, menunjukkan bahwa dari 170 responden terdapat 129 responden (75,9%) dengan ketertarikan pada pembuatan kebijakan publik yang baik, sedangkan responden dengan ketertarikan pada pembuatan kebijakan publik kurang baik terdapat sebanyak 41 responden

(24,1%). Pada dimensi komitmen pada kepentingan publik dan kewajiban sebagai tenaga kesehatan, menunjukkan bahwa dari 170 responden terdapat 169 responden (99,4%) dengan komitmen yang baik, sedangkan responden dengan komitmen yang kurang baik terdapat sebanyak 1 responden (0,6%). Pada dimensi sifat empati, menunjukkan bahwa dari 170 responden terdapat 169 responden (99,4%) dengan sifat empati yang baik, sedangkan responden dengan sifat empati kurang baik terdapat sebanyak 1 responden (0,6%). Pada

dimensi pengorbanan diri, menunjukkan bahwa dari 170 responden terdapat 169 responden (99,4%) dengan pengorbanan diri yang baik, sedangkan responden dengan pengorbanan diri kurang baik terdapat sebanyak 1 responden (0,6%). Pada variabel kinerja perawat, menunjukkan bahwa dari 170 responden terdapat 169 responden (99,4%) dengan kinerja yang baik, sedangkan responden dengan kinerja kurang baik terdapat sebanyak 1 responden (0,6%).

Tabel 3. Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Perawat di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa Tahun 2022

<i>Public Service Motivation</i>	Kinerja				Total		<i>P-value</i>
	Baik		Kurang Baik		N	%	
	n	%	n	%			
Ketertarikan Pada Pembuatan Kebijakan Publik							
Baik	129	100	0	0	129	100	0,241
Kurang baik	40	97,4	1	2,4	41	100	
Total	169	99,4	1	0,6	170	100	
Komitmen Pada Kepentingan Publik dan Kewajiban Sebagai Tenaga Kesehatan							
Baik	168	99,4	1	0,6	169	100	1,000
Kurang baik	0	0,0	1	1,0	1	100	
Total	168	99,4	2	1,6	170	100	
Sifat Empati							
Baik	168	99,4	1	0,6	169	100	1,000
Kurang baik	0	0,0	1	1,0	1	100	
Total	168	99,4	2	1,6	170	100	
Pengorbanan Diri							
Baik	169	100	0	0	169	100	0,006
Kurang baik	1	100	0	0,0	1	100	
Total	170	100	0	0,0	170	100	

Sumber : Data Primer, 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa pada dimensi ketertarikan pada pembuatan kebijakan publik dengan kategori baik yang memiliki tingkat kinerja perawat yang baik sebanyak 129 responden (100%), dan ketertarikan pada pembuatan kebijakan publik pada kategori baik dengan tingkat kinerja perawat kurang baik sebanyak 0

responden (0%). Sedangkan ketertarikan pada pembuatan kebijakan publik dengan kategori kurang baik yang memiliki tingkat kinerja perawat yang baik sebanyak 40 responden (97,6%) dan ketertarikan pada pembuatan kebijakan publik dengan kategori kurang baik dengan tingkat kinerja perawat kurang baik sebanyak 1 responden

(2,4%). Berdasarkan hasil analisis uji *Chi-Square* diperoleh nilai *p-value* = 0,241 yang dimana nilai $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh ketertarikan pada pembuatan kebijakan publik terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa Tahun 2022.

Pada dimensi komitmen pada kepentingan publik dan kewajiban sebagai tenaga kesehatan pada kategori baik berjumlah yang memiliki tingkat kinerja perawat yang baik sebanyak 168 responden (99,4%) dan komitmen pada kepentingan publik dan kewajiban sebagai warga negara dengan kategori kurang baik dengan tingkat kinerja perawat baik sebanyak 1 responden (0,6%). Sedangkan pada komitmen pada kepentingan publik dan kewajiban sebagai warga negara pada kategori kurang baik yang memiliki tingkat kinerja perawat yang baik sebesar 0 (0,0%), dan komitmen pada kepentingan publik dan kewajiban sebagai warga negara dengan kategori kurang baik dengan tingkat kinerja perawat baik sebesar 1 (1%). Berdasarkan hasil analisis uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value* = 1,000 yang dimana nilai $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh ketertarikan pada pembuatan kebijakan publik terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa Tahun 2022.

Pada dimensi sifat empati pada kategori baik yang memiliki tingkat kinerja perawat baik sebanyak 168 (99,4%) dan sifat empati pada kategori baik dengan tingkat kinerja perawat kurang baik sebanyak 1 (0,6%) Sedangkan, untuk sifat empati pada kategori kurang baik yang

memiliki tingkat kinerja perawat baik sebanyak 0 (0,6%), dan untuk sifat empati pada kategori kurang baik dengan tingkat kinerja perawat kurang baik sebanyak 1 (100%). Berdasarkan hasil analisis uji *chi-square* diperoleh *p-value* = 1,000 yang dimana nilai $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh ketertarikan pada pembuatan kebijakan publik terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa Tahun 2022.

Pada dimensi pengorbanan diri pada kategori baik yang memiliki tingkat kinerja perawat yang baik sebanyak 169 responden (100%) dan pengorbanan diri pada kategori baik dengan tingkat kinerja perawat kurang baik sebanyak 0 responden (0%). Sedangkan pengorbanan diri pada kategori kurang baik yang memiliki tingkat kinerja perawat baik sebanyak 1 (0,0%) dan untuk pengorbanan diri pada kategori kurang baik yang memiliki tingkat kinerja perawat kurang baik sebanyak 0 (100,0%). Berdasarkan hasil analisis uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value* = 0,006 yang dimana nilai $p > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh ketertarikan pada pembuatan kebijakan publik terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa Tahun 2022.

PEMBAHASAN

Public Service Motivation adalah tujuan pelayanan seorang individu diluar tujuan ekonomis agar bermanfaat bagi masyarakat umum, bertujuan untuk membantu orang lain, dan semangat untuk mencapai prestasi yang bersifat intrinsik atau yang berfokus pada pelayanan

(*service orientation*).¹⁸ Berdasarkan beberapa penelitian mengatakan bahwa terdapat banyak faktor yang bisa terjadi akibat perilaku muncul, keinginan untuk menolong orang lain dan menjadi individu yang bermanfaat bagi publik lebih dimiliki oleh karyawan sektor publik dibandingkan sektor privat. Sedangkan karyawan sektor privat lebih fokus pada aspek promosi dan proses dalam pekerjaan.¹⁹

Perry dan Wise (1990) melakukan penelitian tentang motivasi karyawan di sektor publik. Pegawai yang bekerja pada sektor publik lebih fokus pada nilai-nilai penghargaan (*reward*) intrinsik dan manfaat pekerjaan ketika melayani masyarakat dan kepentingan publik. Sikap kesediaan berkorban atau melayani orang lain sebagai bentuk substitusi pencapaian seharusnya dimiliki oleh seseorang sebagai bentuk motivasi yang kuat dalam memberikan pelayanan kepada publik.²⁰ Hasil penelitian Andersen & Kjeldsen (2013) menyatakan bahwa *public service motivation* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai publik. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian dari Steijn (2008) dan Wu (2012) yang menyatakan bahwa PSM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai publik.²¹

Ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik selalu dikaitkan dengan pencapaian prestasi perawat yang memungkinkan individu untuk mencapai prestasi perawat yang memungkinkan individu mencapai kepuasan batin atau pribadi. Berdasarkan hasil penelitian Ketertarikan Pada Pembuatan Kebijakan Publik Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa Tahun

2022 menunjukkan bahwa hasil analisis uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,241$ yang dimana nilai $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh ketertarikan pada pembuatan kebijakan publik terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa Tahun 2022. Sebanyak 129 responden menyatakan bahwa variabel ketertarikan pada pembuatan kebijakan publik sudah baik. Hal ini dikarenakan perawat tertarik pada hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja, dan perawat memiliki pandangan positif terhadap proses politik dalam pembuatan kebijakan/peraturan kesehatan di rumah sakit. Namun masih terdapat 41 responden yang mengatakan ketertarikan pada pembuatan kebijakan publik kurang baik. Hal ini disebabkan karena perawat tidak tertarik dalam proses politik pembuatan kebijakan dalam rumah sakit serta perawat tidak tertarik dalam pembuatan kebijakan/peraturan yang ada di rumah sakit. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khusnul Khasanah yang menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kebijakan publik adalah $-0,046$ dan nilai $t\text{-hitung} = -0,894$. Nilai koefisien regresi ini tidak signifikan pada tingkat signifikansi pada $0,05$ dengan $p\text{-value} = 0,378$.

Komitmen pada kepentingan publik dan kewajiban sebagai tenaga kesehatan berkaitan dengan keinginan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat umum yang didorong oleh keyakinan yang tulus dan kasih sayang terhadap kepentingan sosial. Komitmen yang harus dimiliki oleh setiap perawat sebagai warga negara untuk

meningkatkan kinerjanya dalam kepentingan publik di rumah sakit yaitu komitmen untuk melayani pasien dan keluarga pasien dengan baik yang didorong juga oleh kayakinan yang tulus dari dalam hati dan kasih sayang terhadap kepentingan pasien dan keluarga pasien.²²

Berdasarkan hasil penelitian komitmen pada kepentingan publik dan kewajiban sebagai tenaga kesehatan terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa Tahun 2022 menunjukkan bahwa hasil analisis uji *Chi-Square* diperoleh $p\text{-value} = 1,000$ yang dimana nilai $p > 0,05$ maka H_0 diterima, berarti tidak terdapat pengaruh ketertarikan pada pembuatan kebijakan publik terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa Tahun 2022. Sebanyak 170 responden telah diberikan kuesioner dan dari hasil analisis sebanyak 169 responden menyatakan bahwa variabel komitmen pada kepentingan publik dan kewajiban sebagai tenaga kesehatan sudah baik. Hal ini dikarenakan perawat memberikan pelayanan semaksimal mungkin karena merupakan prioritas, bekerja dengan tulus dan sadar bahwa pelayanan keperawatan adalah tanggung jawab sebagai seorang perawat. Namun masih terdapat 1 responden yang mengatakan komitmen pada kepentingan publik dan kewajiban sebagai tenaga kesehatan masih kurang baik. Hal ini disebabkan karena perawat kurang berkontribusi terhadap lingkungan sekitar rumah sakit. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aulia yang menunjukkan bahwa hasil uji statistik yang telah dilakukan yaitu dengan menggunakan uji Spearman, maka hasil uji yang diperoleh yaitu nilai signifikan $0,000 < 0,05$

maka artinya ada hubungan antara dimensi komitmen pada kepentingan publik dan kewajiban sebagai warga negara dengan kinerja perawat di RSUD Dayaku Raja.¹⁶

Sifat empati yaitu sifat dimana adanya keinginan untuk menolong orang lain, mengutamakan kepentingan orang lain, ikut merasakan perasaan orang lain serta sikap positif sosial lainnya. Sifat empati harus dimiliki oleh perawat yaitu berkepentingan untuk menolong pasien. Sifat mementingkan kepentingan pasien, peduli terhadap pasien serta adil dalam memberikan pelayanan di rumah sakit.²³

Berdasarkan hasil penelitian Sifat Empati terhadap Kinerja Perawat di RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa Tahun 2022 menunjukkan bahwa hasil analisis uji *chi-square* diperoleh nilai $p\text{-value} = 1,000$ yang dimana nilai $p > 0,05$ maka H_0 diterima, berarti tidak terdapat pengaruh ketertarikan pada pembuatan kebijakan publik terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa Tahun 2022. Sebanyak 170 responden telah diberikan kuesioner dan dari hasil analisis sebanyak 169 responden menyatakan bahwa variabel sifat empati sudah baik. Hal ini dikarenakan perawat selalu sabar melayani masyarakat dan merasakan keadaan sosial orang lain, dan selalu merasa simpatik. Namun masih terdapat 1 responden yang mengatakan sifat empati kurang baik. Hal ini disebabkan karena perawat sadar bahwa hidup tidak selalu bergantung pada orang lain. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aulia yang menunjukkan bahwa hasil uji statistik yang telah dilakukan yaitu dengan menggunakan

uji Spearman, maka hasil uji yang diperoleh yaitu nilai signifikan $0,007 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan antara dimensi komitmen pada kepentingan publik dan kewajiban sebagai warga negara dengan kinerja perawat di RSUD Dayaku Raja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Agus Setiawan menunjukkan bahwa seluruh responden dokter memiliki rasa empati dengan kategori yang tinggi di Rumah Sakit Umum Taman Husada Bontang.¹⁵

Sikap pengorbanan diri yang dimiliki oleh perawat berarti sikap kecintaannya terhadap rumah sakit tempatnya bekerja, tanggung jawab yang baik dalam tugas dan kewajibannya, serta kesetiaan yang besar kepada rumah sakit dalam berkorban untuk kelangsungan hidup rumah sakit. Sikap pengorbanan diri memperlihatkan bahwa perawat bersedia mengambil risiko dalam memberikan pelayanan kepada pasien menunjukkan kecintaan terhadap profesi dan sebagai upaya optimal dalam memberikan pelayanan kepada pasien.²⁴

Berdasarkan hasil penelitian pengorbanan diri terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa Tahun 2022 menunjukkan bahwa hasil analisis uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p = 0,006$ yang dimana nilai $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh ketertarikan pada pembuatan kebijakan publik terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa Tahun 2022. Sebanyak 170 responden telah diberikan kuesioner dan dari hasil analisis sebanyak 169 responden menyatakan bahwa variabel pengorbanan diri sudah baik. Hal ini dikarenakan perawat bersedia mendahulukan tugas

dan tanggung jawabnya rumah sakit dibandingkan kepentingan sendiri. Namun masih terdapat 1 responden yang mengatakan variabel pengorbanan diri kurang baik. Hal ini disebabkan karena perawat merasakan kurang nyaman ketika melayani masyarakat dan tidak adanya imbalan untuk itu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia yang menunjukkan hasil uji statistik yang telah dilakukan dengan menggunakan uji spearman, maka hasil uji yang diperoleh yaitu nilai signifikan $0,000 < 0,05$ berarti terdapat hubungan antara dimensi pengorbanan diri dengan kinerja perawat di RSUD Dayaku Raja.¹⁶

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pada dimensi pengorbanan diri terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa Tahun 2022, namun tidak terdapat pengaruh pada dimensi ketertarikan pada pembuatan kebijakan publik, komitmen pada kepentingan publik dan kewajiban sebagai tenaga kesehatan, serta sifat empati terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa Tahun 2022.

Adapun saran yang diberikan adalah pihak rumah sakit seharusnya mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif dan kebijakan yang bersifat tidak menekan perawat sehingga menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Perawat diharapkan dapat mempertahankan sikap disiplin dalam bekerja, serta mampu membedakan waktu bekerja dan waktu istirahat agar sistem pelayanan dapat berjalan sebagaimana semestinya. Sebaiknya

perawat di rumah sakit memiliki rasa empati yang lebih tinggi dalam melayani pasien agar dapat meningkatkan kualitas kinerja. Sebaiknya pihak rumah sakit memberikan motivasi, seperti motivasi yang berbentuk insentif kepada perawat sehingga perawat merasa senang melayani pasien dengan tulus tanpa imbalan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu semua proses dalam penelitian hingga penyusunan jurnal ini. Terima kasih kepada semua Staf di Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar, khususnya di Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit serta semua staf di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa yang telah bersedia meluangkan waktu menjadi responden dan mengisi kuesioner dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kusuma Negara A, Wahyu Febrianti R. Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Perceived Organizational Support dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik di Kota Tangerang. *Dyn Manag J*. 2019;3(2):53–64.
2. Jimanto RB, Yohanes D, Kunto S, Si S. Pengaruh Service Quality Terhadap Loyalitas Pelanggan Dengan Customer Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Pada Ritel Bioskop the Premiere Surabaya. *J Manaj Pemasar Petra*. 2014;2(1):1–7.
3. Syamsir & Embi MA. Urgensi Public Service Motivation dalam Mewujudkan Pelayanan Publik yang Prima. *Proceeding Simposium Nasional*

Otonomi Daerah. 2011; pp.47–55.

4. Haris RA. Motivasi Pelayanan Publik (Public Service Motivation) Dalam Peningkatan Kinerja Sektor Publik. *Public Corner [Internet]*. 2018;34–51. Available from:<https://ejournalwiraraja.com/index.php/FISIP/article/view/461%0Ahttps://ejournalwiraraja.com/index.php/FISIP/article/view/461/405>
5. Adha MN, Nashrillah. Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Sikap Pekerja Dan Kecocokan Nilai-Nilai Individu Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Dr Zainoel Abidin Banda Aceh). *J Ilm Mhs Ekon Manaj [Internet]*. 2019;2(1):142–55. Available from:https://etd.unsyiah.ac.id/index.php?p=show_detail&id=33503
6. Negara AK, Febrianto HG, Fitriana AI. Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik Di Kota *Simp Nas [Internet]*. 2019; Available from: <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/senamu/article/view/2108%0Ahttp://jurnal.umt.ac.id/index.php/senamu/article/viewFile/2108/1289>
7. Sinto Sunaryo, Joko Suyono. A Test of Model of The Relationship Between Public Service Motivation, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior 2013;2(1):384–98.
8. Wiska N, Asrinaldi A, Zetra A. Motivasi Pelayanan Publik dalam Peningkatan Kinerja Pelayanan di Kantor Camat Padang Timur. *JIPAGS (Journal Indones Public Adm Gov Stud*. 2022;6(1):27–34.
9. Alfrehth JF, Ruslan M, Cahyono C. Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Profesionalisme,

Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja di Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan. *Indones J Bus Manag.* 2021;4(1):24–30.

10. Permatasari A, Pasinringi SA, Kadir AR. Pengaruh Public Service Motivation Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Haji Makassar. *J Kesehat Masy Marit.* 2019;1(1):42–51.

11. Sedarmayanti. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt.* 2017;5(2):298–307.

12. Agustina N, Sakawati H. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Bahagia Kota Makassar. *Univ Negeri Makassar.* 2020;1–21.

13. Fitrianasari D, Nimran U, Utami H. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan. *Profit (Jurnal [Internet].* 2017;7:12–24. Available from: <http://www.ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/296>

14. Suanah S., Sembiring G, Yufiarti Y. Analisis Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik (Public Service Motivation) Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Kecamatan Parungkuda - Sukabumi. *J Pendidik.* 2018;19(1):43.

15. Setiawan A. Analisis Public Service Motivation (PSM) Dan Kinerja Dokter Di Rumah Sakit Umum Daerah Taman Husada Bontang Tahun 2017 [Internet]. Universitas Hasanuddin; 2018. Available from: <http://digilib.unhas.ac.id/opac/detail->

[opac?id=39539](http://digilib.unhas.ac.id/opac/detail-opac?id=39539)

16. Basri AR. Analisis Hubungan Public Service Motivation Dengan Kinerja Perawat di RSUD Dayaku Raja Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara. Universitas Hasanuddin; 2017.

17. Imala ML. Mifta Lintang Imala dengan judul Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih Bandung. Universitas Katolik Parahyangan; 2017.

18. Rosikin. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Public Service Motivation Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendayagunaan Aparatur Negara.* 2014; 4(IV), 93–118.

19. Crewson PE. Public Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect *Journal of Public Administration Research and Theory (J-PART).* 1997;4, pp.499–518.

20. Zahroh A., & Chasanah U. Peran Mediasi Job Satisfaction Terhadap Public Service Motivation (PSM) Dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB). 2018;1(IV): 130–138.

21. Andersen LB. & Kjeldsen AM. Public Service Motivation, User Orientation, And Job Satisfaction: a Question of Employment Sector. *International Public Management Journal.* 2013;16: 252-274.

22. Noras JU & Sartika RAD. Perbandingan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat dan Kepuasan Pasien. *Kesmas. National Public Health Journal.* 2012;6:234-240.

23. Muliani AMA, Sinarwati NK. & Yuniarta GA. Analisis Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik dan

Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dengan Kinerja Organisasi Sektor Publik dengan Akutabilitas Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi*. 2017;7(1): 1–11.

24. Permatasari A., Pasinringi SA., & Kadir AR. Pengaruh Public Service Motivation Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Haji Makassar. *JKMM*. 2018;1(1): 42-51.