

PENGARUH *EFFORT REWARD IMBALANCE* DAN *LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD SYEKH YUSUF GOWA

Ardianti A1, Mohammad Ardani Samad2, Darmawati Junus3

1,2,3Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia, Makassar

|  |  |
| --- | --- |
| *\*E-mail:* [*Anthianwar@yahoo.com*](mailto:Anthianwar@yahoo.com) | *Public Health and Medicine Journal (PAMA)*  *2024. Vol 3(2), 1-11*  *Issn : 2987-0054*  *Reprints and pemission*  *http://* |

**Abstrak**

Latar Belakang, Kinerja perawat dinilai dari kepuasan pasien yang sedang dirawat. Kinerja perawat yang kurang baik akan berdampak pada produktivitas rumah sakit, sehingga organisasi perlu memberi perhatian kepada berbagai macam kebutuhan pegawainya. Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa dinilai baik berdasarkan data yang menunjukkan hasil kerja perawat sesuai dengan target yang ditetapkan. Namun, hasil observasi mengindikasikan bahwa beberapa perawat di rumah sakit tersebut melakukan mogok kerja. Tujuan Penelitian, untuk mengetahui Pengaruh *Effort Reward Imbalance* Dan *Leadership* Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Syekh Yusuf Gowa. Metode, yang digunakan pada penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan *cross sectional study.* penelitian ini dilakukan dengan jumlah sampel sebanyak 155 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan teknik analisis univariat, analisis bivariat dengan uji *chi-square,* dan analisis multivariat dengan regresi linear berganda. Hasil dan Kesimpulan, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *effort reward imbalance* terhadap kinerja perawat (p=0.001) dan terdapat pengaruh *leadership* terhadap kinerja perawat (p=0.001). Dari hasil F diperoleh F dihitung dimana 30.984 > 3.06 dan nilai signifikansi 0.001 . Artinya *effort reward imbalance* dan *leadership*  berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa. Kesimpulan penelitian ini terdapat dua variabel yang berpengaruh terhadap kinerja perawat yaitu *effort reward imbalance* dan  *leadership*. Saran, diharapkan bagi pihak RSUD Syekh Yusuf Gowa untuk lebih memperbaiki *effort reward imbalance* dan *leadership,* sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja perawat.

**Kata kunci***: Effort Reward Imbalance, Leadership,* Kinerja Perawat

# PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan mempunyai arti penting bagi pasien. Seiring dengan perkembangannya, permintaan masyarakat menjadi lebih kompleks dan kritis dalam pemberian pelayanan (Putra Ananta,Dirdjo., fandi 2017) Pelayanan yang diberikan oleh perawat masih sering dikeluhkan oleh masyarakat dan pelayanan keperawatan menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Kinerja yang buruk akan berdampak terhadap rendahnya pelayanan, pasien akan merasa tidak nyaman (Putra Ananta,Dirdjo., fandi 2017).

Kinerja perawat dalam suatu rumah sakit dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti *effort reward imbalance* (ERI) dan kepemimpinan (*Leadership*) yang ada dalam suatu rumah sakit. Kepemimpinan merupakan perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin ketika memimpin dan mengarahkan pegawainya. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai suatu tujuan atau upaya untuk menggunakan gaya yang berpengaruh dan tidak memaksa untuk memotivasi individu untuk mencapai tujuan mereka (Rodhiyallah et al.,2017)

Model *effort-reward imbalance* (ERI) dipilih sebagai salah satu fokus penelitian. Pertama, model ini cocok dengan gagasan umum tentang lingkungan kerja psikososial relevansi dengan kesehatan yang telah didefinisikan sebagai "interaksi antara kognisi, emosi, dan perilaku seseorang, dan materi dan konteks pekerjaan sosial". Tidak seperti konsep lain tentang pekerjaan penuh tekanan, model ini mencakup komponen intrinsik (pribadi) "komitmen berlebihan”, sehingga memungkinkan analisis interaksi komponen situasional dan pribadi.

Kepemimpinan merupakan perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pememimpin ketika memimpin dan mengarahkan pegawainya. Dalam suatu organisasi, kepemimpinan dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu iklim saling mempercayai, bagaimana seorang pemimpin memberikan penghargaan atau apresiasi terhadap bawahannya, bagaimana pemimpin memperhitungkan perasaan bawahannya, perhatiannya terhadap kenyamanan bawahan dalam bekerja, bagaimana pemimpin memperhatikan kesejahteraan bawahannya, serta bagaimana pemimpin dapat memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahannya dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan (Rodhiyallah et al., 2017)

Berdasarkan penelitian di Departemen Gawat Darurat Rumah Sakit Afrika Selatan, disebutkan bahwa 68,3% kinerja perawat dalam melakukan pengkajian kurang baik. Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2022 , perawat memiliki kinerja perawat minimal 75% dari total sumber daya yang tersedia (Mimin & Suherwin 2018).

Berdasarkan survey Global Workforce Study oleh Towers Watson yang dilakukan pada tahun 2012, menyatakan bahwa 66% karyawan di Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dalam kurung waktu 2 tahun, sementara hanya 34% mengemukakan niat untuk bertahan di perusahaan tempatnya bekerja (Sai & Yulita, 2018). Total jumlah perawat nasional sebanyak 87,65 per 100.000 penduduk. Ini masih kurang berdasarkan target tahun 2019 yaitu 180 per 100.000 penduduk. Dengan demikian dapat diartikan sebuah proses seseorang dalam menyelesaikan tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam jangka waktu normal disebut sebagai beban kerja (Surya n.d 2020). Berdasarkan badan statistik Sulawesi selatan tentang keadaan ketenagakerjaan sulawesi selatan pada tahun 2020 menunjukkan bahwa persentase ketenaga kerjaan menurun hingga 1,94%

Berdasarkan hasil Peneliti terdahulu yang dilakukan (Iin Fadillah Utami masse et al., 2022). menunjukkan terdapat pengaruh langsung pada variabel ERI terhadap kepuasan kerja, variabel ERI terhadap kinerja dan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja, serta pada ERI terhadap kinerja juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu, disarankan agar rumah sakit mampu mengembangkan kualitas sumber daya manusia dengan menyeimbangkan *effort* dan reward untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja SDM.

Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa telah mendapatkan kepercayaan masyarakat untuk melayanai masalah kesehatan, baik bagi masyarakat di Kabupaten Gowa, maupun masyarakat di Sulawesi Selatan bagian selatan, sebagai fungsi pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk masyarakat di seluruh Indonesia. Dalam memberikan pelayanan kepada pasien RSUD Syekh Yusuf di dukung oleh fasilitas pelayanan kesehatan, baik sarana maupun prasaran, sumber daya manusia, serta peralatan yang canggih dan mutakhir.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di rumah sakit, peneliti melihat pencapaian kinerja perawat pada tahun 2021-2023 dalam kategori baik, Berikut merupakan data kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa. Harapan kinerjanya menciptakan standar konsisten.

Tabel 1.1 Tingkat Kinerja Perawat RSUD Syekh Yusuf Gowa Tahun 2021-2024

| No | Tahun | Penilaian Kinerja | Keterangan |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2022 | 100 % | Baik |
| 2 | 2023 | 100 % | Baik |
| 3 | 2024 | 100 % | Baik |

*Sumber : Data Sekunder Kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa Tahun 2022-2024*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa tahun 2022 sampai tahun 2024 masuk dalam kategori baik. Hal ini diperoleh dari adanya data dukung / bukti hasil kerja yang sudah sesuai dengan target kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa. Berdasarkan hasil observasi dengan beberapa perawat yang ada di rumah sakit dan berita yang ada di Kompas.com, 6 November 2024, pukul 14:10 WIB terdapat beberapa perawat yang melakukan tindakan mogok kerja yang mengakibatkan ratusan pasien terlantar. Oleh karena itu, peneliti tertarik mengkaji variabel penyebab tingkat kinerja (Baik) perawat dapat bertahan di setiap tahunnya, namun sebaliknya pada berita dan hasil observasi yang peneliti lakukan terdapat aksi mogok kerja yang dilakukan perawat sehingga adanya pasien terlantar. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Pengaruh *Effort* *Reward Imbalance* dan *Leadership* terhadap Kinerja Perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa ”.

# METODE

Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian *cross sectional* study, Cross Sectional Study merupakan pendekatan dimana suatu peneliti hanya melakukan observasi dan pengukuran variabel pada satu waktu tertentu saja (Nuryadin & Insani, 2020). Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Syekh Yusuf Gowa terletak di Jl. DR.Wahidin Sudirohusodo No.48 Sungguminasa di wilayah Kelurahan Batang kaluku Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari-Mei Tahun 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa yang berjumlah 254 perawat. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah non probability sampling dimana setiap anggota populasi mempunyai probabilitas yang tidak sama untuk dijadikan sampel. Metode yang digunakan adalah accidental sampling yakni pemilihan sampel secara acak siapapun yang ditemui. Dari hasil perhitungan menggunakan rumus slovin, maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 155 responden. Analisis data menggunakan analisis data univariat menggunakan karakteristik objektif, analisis bivariat menggunakan uji chi-square dan analisis multivariat menggunakan analisis regresi linier berganda.

# HASIL

Berdasarkan hasil pengumpulan data diperoleh Karaktersitik respondem mencakup Jenis Kelamin, Umur, Tingkat Pendidikan, Dan masa Kerja. Adapun tabel hasil penyajian data adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat Di RSUD Syekh Yusuf Gowa.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Frekuensi  (n) | Persen (%) |
| 1 | Laki-Laki | 27 | 17.4 |
| 2 | Perempuan | 128 | 82.6 |
| Total | | 155 | 100 |

*Sumber : Data Primer Tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui hasil distribusi responden berdasarkan jenis kelamin di RSUD Syekh Yusuf Gowa menunjukkan bahwa dari 155 responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan jumlah 128 responden perempuan dengan persentase 82.6%.

Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Perawat Di RSUD Syekh Yusuf Gowa

| No | Usia | Frekuensi (n) | Persen (%) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 17-25 Tahun | 32 | 20.6 |
| 2 | 26-34 Tahun | 95 | 61.3 |
| 3 | 36-45 Tahun | 24 | 15.5 |
| 4 | 46-55 Tahun | 4 | 2.6 |
| Total | | 155 | 100 |

*Sumber : Data Primer tahun 2025*

Berdasarkantabel 4.2 dapat diketahui distribusi responden berdasarkan Usia di RSUD Syekh Yusuf Gowa menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia 26-34 tahun sebanyak 95 responden dengan persentase 61.3%. Adapun usia responden paling sedikit berada pada usia 46-55 tahun sebanyak 4 responden dengan presentase 2.6%.

Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Perawat RSUD Syekh Yusuf Gowa

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Tingkat Pendidikan | Frekuensi (f) | Persen (%) |
| 1 | D3 | 129 | 83,2 |
| 2 | S1 | 26 | 16,8 |
| Total | | 155 | 100 |

*Sumber : Data Primer tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui distribusi responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Di RSUD Syekh Yusuf Gowa menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terbanyak yakni D3 sebanyak 129 responden dengan presentase 83.2% sedangkan tingkat responden terendah yakni S1 sebanyak 26 responden dengan persentase 16.8%.

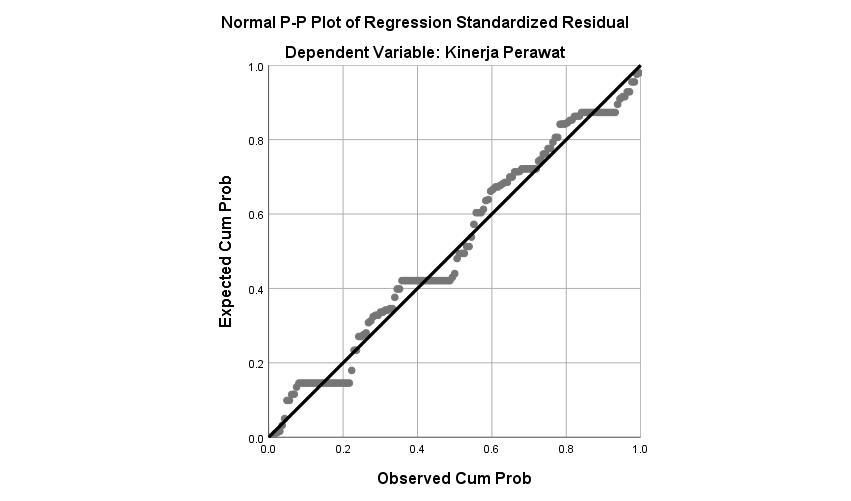
Tabel 4. 4

Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Perawat Di RSUD Syekh Yusuf Gowa

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Masa Kerja | Frekuensi (f) | Persen (%) |
| 1 | 1-5 Tahun | 114 | 73.5 |
| 2 | 6-10 Tahun | 41 | 26.5 |
|  | Total | 155 | 100 |

*Sumber : Data Primer tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui distribusi responden berdasarkan masa kerja di RSUD Syekh Yusuf Gowa menunjukkan bahwa jumlah terbanyak pada masa kerja 1-5 tahun yakni 114 responden dengan persentase 73.5% sedangkan jumlah masa kerja terendah yakni 6-10 tahun sebanyak 41 responden dengan persentase 16.5 %.

**Gambar 4. 1** Hasil Uji Normal P- Plot

*Sumber : Data Primer 2025*

Dari gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas persamaan kedua grafik normal p-plot, penyebaran data yang ada mengikuti pol garis lurus. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | *Kolmogrov-smirnov* | *Asymp. Sig (2 talide)* | Keterangan |
| *Unstandarized Residual* | 1.025 | 0.224 | Normal |

*Sumber : Data Primer 2025*

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan hasil pada uji normalitas persamaan satu dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov* didapatkan nilai signifikan sebesar 0.224 yang artinya > 0.05 dengan hasil maka disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. sehingga dengan hasil yang diperoleh data ini dapat dilanjutkan ke uji berikutnya, dimana jika jumlah data penelitian cukup banyak (n >30) maka asumsi normalitas dapat diabaikan dan dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

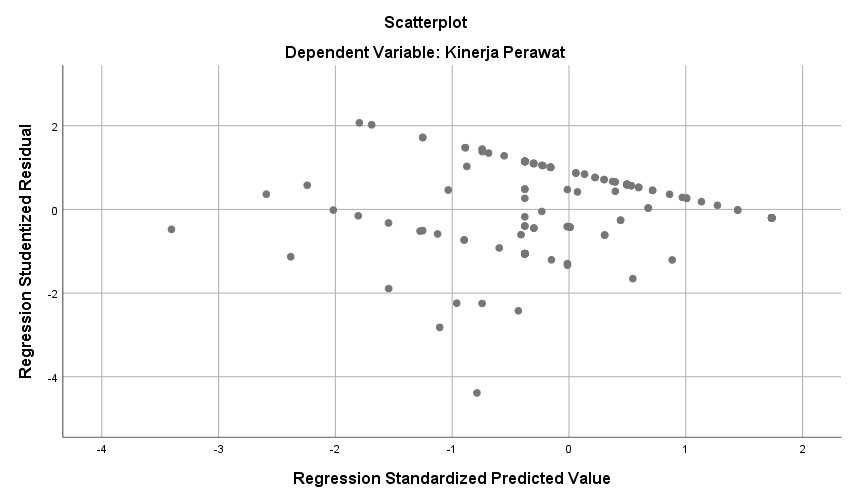
Tabel 4. 11 Hasil Uji Variabel *Multikolinearitas*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | *Tolerance* | VIF | Keterangan |
| *Effort reward imbalance* (X1) | 0.825 | 1.212 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| *Leadership* (X2) | 0.825 | 1.212 | Tidak terjadi multikolinearitas |

*Sumber : Data Primer Tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa dari hasil uji muktikolinearitas ditemukan nilai tolerence pada variabel *effort* dan leadership dengan nilai yang sama yaitu sebesar 0.825. selanjutnya nilai vif pada variabel *effort* dan *leadership* dengan nilai yang sama yaitu sebesar 1.212. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi *multikoleniaritas* atau tidak terjadi korelasi diantara variabel yang artinya bahwa data ini dapat dilanjutkan ke uji regresi linear berikutnya.

**Gambar 4. 2** Hasil Uji Heterokedastisitas Scatter Plot



*Sumber : Data Primer Tahun 2025*

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, diketahui bahwa uji heterokedastisitas tidak terdapat pola tertentu, misalnya titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka hal ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas. Dimana titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

**Tabel 4. 12** Uji Persial (Uji T)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | *Unstandardized Coeffisients* | | *Standardized Coefficients* | t | sig |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | *Constant* | 16.499 | 2.572 |  | 6.415 | 0.001 |
| *Effort Reward*  *Imbalance* | .210 | .050 | .315 | 4.186 | 0.001 |
| *Leadership* | .224 | .052 | .324 | 4.307 | 0.001 |

*Sumber : Data Primer tahun 2025*

Berdasarkan hasil analisis uji regresi linier berganda didapatkan sebagai berikut :

Y = 16.499 + 0.210 X1 + 0.224 X2

1. Diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 16.499 maka dapat diartikan jika variabel independen benilai 0 maka variabel dependen bernilai 16.499
2. Nilai kofisien regresi effort reward imbalance bernilai 0.210 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap effort reward imblance bertambah 1% dengan asumsi leadership dan konstanta adalah 0, maka effort reawrd imbalance meningkat sebesar 0.210
3. Nilai kofisien regresi leadership bernilai 0.224 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa leadership bertambah 1% dengan asumsi variabel effort reward imbalance dan konstanta adalah 0, maka leadership meningkat sebesar 0,224.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan (Uji F)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | *Model* | *Sum of square* | df | *Mean square* | F | Sig. |
| Regression | 1283.092 | 2 | 641.546 | 30.984 | 0.001 |
| Residual | 3147.256 | 152 | 20.706 |
| Total | 4430.348 | 154 |  |

Sumber: Data Primer tahun 2025

Berdasarkantabel 4.13 diatas diperoleh f hitung > f tabel dimana 30.984 > 3.06 dan nilai signifikansi 0.001 karena nilai signifikansi lebih kecil < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak.

Tabel 4. 14Hasil Uji Koefisien Determinasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R  square | *Adjusted R Square* | *Std. Error of the Estimate* |
| 1 | .538a | .290 | .280 | 4.550 |

*Sumber : Data Primer tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas di dapatkan menunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 0.280 atau 28% maka dapat di simpulkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama atau simultan.

# PEMBAHASAN

Pengaruh *Effort Reward Imbalance* dan *leadership* Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Syekh Yusuf Gowa.

Model *effort-reward imbalance* (ERI) dipilih sebagai salah satu fokus penelitian. Pertama, model ini cocok dengan gagasan umum tentang lingkungan kerja psikososial relevansi dengan kesehatan yang telah didefinisikan sebagai "interaksi antara kognisi, emosi, dan perilaku seseorang, dan materi dan konteks pekerjaan sosial". Tidak seperti konsep lain tentang pekerjaan penuh tekanan, model ini mencakup komponen intrinsik (pribadi) "komitmen berlebihan”, sehingga memungkinkan analisis interaksi komponen situasional dan pribadi. Lebih khusus lagi, temuan penelitian tentang asosiasi dengan indikator kesehatan dibatasi pada dua komponen ekstrinsik atau kombinasinya (ERI), didefinisikan sebagai rasio atau istilah interaksi, atau dengan dimasukkan juga komponen intrinsik (dalam istilah efek langsung atau efek moderasi). Kedua, dengan penekanannya pada tekanan kerja, ketidakamanan pekerjaan, prospek promosi yang terbatas, dan gaji yang buruk, model ERI mungkin secara khusus mencakup beberapa tren yang relevan dari kehidupan kerja dalam konteks globalisasi ekonomi dan perubahan teknologi yang cepat. Ketiga, dalam beberapa tahun terakhir, penelitian tentang ERI dan biomarker yang diubah berkembang pesat, sehingga membenarkan upaya untuk mensintesis dan mendiskusikan secara kritis pengetahuan tersebut saat ini (Siegrist & Li et al., 2022)

Berdasarkanhasil penelitian indikator *Effort Reward Imbalance* Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Syekh Yusuf Gowa, menunjukkan hasil analisis menggunakan uji chi square di peroleh nilai *p-value =* 0,001 dimana nilai p < 0.05, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Effort Reward Imbalance* Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Syekh Yusuf Gowa Tahun 2024. Hasil tersebut sesuai dengan hasil analisis menggunakan regresi linier berganda dimana *effort reward imbalance* terhadap kinerja perawat bernilai 0.210 artinya jika variabel X1 meningkat 1 satuan maka variabel Y juga akan meningkat.

Dari hasil analisis terkait jawaban responden mengenai pengaruh *effort reward imbalance* terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh yusuf gowa tahun 2024 sudah baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden perawat mengenai gaji yang diterima memotivasi untuk bekerja lebih baik. Gaji yang memadai dapat memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik karena memberikan kepuasan ekonomi, pengakuan atas nilai kerja, insentif untuk kinerja tinggi, motivasi untuk pengembangan diri, serta tabilitas finansial yang penting.

Peneliftian ini sejalan dengan penelitian (Reza et al., 2024) dengan judul “Pengaruh *Work Engagement* dan *Effort-Reward Imbalance* (ERI) Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja SDM Sebagai Variabel Intervening di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Hapsah Kabupaten Bone” diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Effort-Reward Imbalance* dengan Kinerja SDM di rumah sakit Hapsah dengan nilai p (0,001) < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak dapat meningkat apabila tidak ada *effort* (upaya) yang tinggi dari karyawan, karena dari *effort* itulah, timbul suatu motivasi, keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan sehingga secara tidak langsung kinerja juga akan meningkat.

Pengaruh *Leadership* Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Syekh Yusuf Gowa.

Leadership merupakan perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pememimpin ketika memimpin dan mengarahkan pegawainya. Dalam suatu organisasi, kepemimpinan dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu iklim saling mempercayai, bagaimana seorang pemimpin memberikan penghargaan atau apresiasi terhadap bawahannya, bagaimana pemimpin memperhitungkan perasaan bawahannya, perhatiannya terhadap kenyamanan bawahan dalam bekerja, bagaimana pemimpin memperhatikan kesejahteraan bawahannya, serta bagaimana pemimpin dapat memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahannya dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan (Rodhiyallah et al., 2017)

Berdasarkan hasil penelitian indikator Leadership Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Syekh Yusuf Gowa Tahun 2024, menunjukkan hasil analsis yang telah dilakukan menggunakan uji chi-square menghasilkan nilai *p-value* = 0.001 dimana nilai p < 0.05, maka Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan pengaruh *effort reward imbalance* terhadap kinerja di RSUD Syekh Yusuf Gowa Tahun 2024. Hasil tersebut sesuai dengan hasil analisis menggunakan regresi linier berganda dimana leadership terhadap kinerja perawat bernilai 0.224 artinya jika variabel X1 meningkat 1 satuan maka variabel Y juga akan meningkat.

Dari hasil analisis terkait jawaban responden mengenai pengaruh leadership terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh yusuf gowa tahun 2024 sudah baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden perawat mengenai pemimpin di RSUD syekh yusuf gowa mempertimbangkan masukan dari berbagai pihak sebelum membuat keputusan. Dengan mempertimbangkan masukan dari berbagai pihak, seorang pemimpin dapat memastikan bahwa keputusan yang yang diambil lebih kokoh, terinformasi dan mendukung bagi stakeholder yang terlibat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Santari et al., 2022) dengan judul “pengaruh kepimpinan dengan kinerja perawat di rumah sakit pertamina bintang amin kota bandar lampung” hasil analisa data menggunakan uji chi-square di dapat nilai *p-value* =0,000 (< 0,05) yang artinya ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja perawat di rumah sakit pertamina bintang amin.

Pengaruh *Effort Reward Imbalance* Dan *Leadership* Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Syekh Yusuf Gowa Tahun 2024.

*Effort-Reward Imbalance* (ERI) merupakan model yang dikembangkan oleh Siegrist (1996) untuk menganalisis stress akibat kerja (stress psikososial) yang dapat berujung pada berbagai kerugian termasuk ketidakpuasan kerja. Model ERI merupakan faktor penting pada penurunan status kesehatan tenaga kesehatan. (Reza et al.,2024)

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi bawahan agar bekerja sama dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (Astika, 2012). Pemimpin yang bak adalah pemimpin yang memiliki kualitas dasar seperti kemampuan dalam memberikan arahan atau tugas, kemampuan dalam menyampaikan pendapat, pemikiran yang terbuka, paham atas tanggung jawab, serta dapat diterima sebagai pemimpin (Salsabilla et al.,2022).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan *bahwa Effort Reward Imbalance* dan leadership terhadap kinerja perawat di RSUD syekh yusuf gowa tahun 2024. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik dimana diperoleh F hitung > f tabel dimana 30.984 > 3.06 dan nilai signifikansi 0.001 karena nilai signifikansi lebih kecil < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya variabel *effort reward imbalaance* dan leadership terhadap kinerja perawat di RSUD syekh yusuf gowa tahun 2024.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Reza et al.,2024) denga judul “Pengaruh *Wowk Engagement* dan *Effort Reward Imbalance* (ERI) Terhadap dengan menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan epuasan Kerja dengan Kinerja SDM Sebagai Variabel Intervening di Instalansi Rawatt Inap Rumah Sakit Hapsah Kabupaten Bone” menyatakan bahwa *antara effort reward imbalance* dengan kinerja di rumah sakit Hapsah. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh (Santri et al., 2022) dengan judul “Pengaruh dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dengan Kinerja Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung” menyatakan bahwa perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung” menyatakan bahwa terdapat hubungan kepemimpinan dengan Kinerja perawat di Rumah sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung Tahun 2022.

**KESIMPULAN**

Berdarsarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini mengenai “Pengaruh *Effort Reward Imbalance* Dan *Leadership* Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Syekh Yusuf Gowa Tahun 2024” adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan *Effort Reward Imbalance* Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Syekh Yusuf Gowa, nilai p sebesar 0.001<0.005. Artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan pengaruh *effort reward imbalance* di RSUD Syekh Yusuf Gowa.
2. Terdapat pengaruh signifikan *Leadership* Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Syekh Yusuf Gowa, nilai p sebesar 0.001<0.005. artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan pengaruh *effort reward imbalance* di RSUD Syekh Yusuf Gowa.
3. *Effort Reward Imbalance* Dan *Leadership* sangat sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Gowa, dengan nilai signifikan 0,.001 < 0.005 dan t hitung 4.186 > 1.645 dari t tabel dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho di tolak.

**DAFTAR PUSTAKA**

Achmad Rizal Maulan, Elyan Lesmana, & Faisal Habibi. (2021). *LAPORAN MAGANG CV. MAHA JAYA ANALISIS FAKTOR KOMPENSASI DAN HUBUNGANYA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI CV. MAHA JAYA*.

Ane Andriani, Dicky Reva Apriana Sanga Dewi, & Ramdhani Rahma. (2022). *pengaruh latihan drill terhadap ketepatan smash dalam permainan bulutangkis*. *4*, 1–5.

Artis Citra Wisuda, & Dwi Octaviana Putri. (2019). *KINERJA PERAWAT PELAKSANA DALAM PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN DI INSTALASI RAWAT INAP*. *4*, 19.

Dimas Ciptoning Bawono. (2015). *ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, KEPEMIMPIAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT*.

Ernika Sri Mulayan, Rahmat Sudrajat, Sri Suneki, & Supriyanto. (2020). *PENGUATAN IDENTITAS NASIONAL PADA KOMUNITAS “OMAH NGISOR” DI DESA SAMBAK KECAMATAN KAJORAN KABUPATEN MAGELANG*.

Haq, D., Yosep, I., & Hernawaty, T. (2023). Kepribadian dan Performa Kerja pada Perawat di Tempat Kerja. *Jurnal Keperawatan Silampari*, *6*(2), 2039–2048. https://doi.org/10.31539/jks.v6i2.5957

*HUBUNGAN ANTARA WORKPLACE WELL-BEING DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN SUPER DAZZLE*. (n.d.).

Jeng Putri Nadila, Ni Kadek Yuliandari, & Toyib Kamino. (2021). *ANALISA FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA  CV. SANS LOGISTIC*. *9*(1), 1–9.

Program, D., Sarjana, S., Universitas, K., & Tambusai, P. T. (2018). *Jurnal Ners Volume 2 Nomor 2 Tahun*. http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners

Purnamasari, A., Salendu, A., & Psikologi, F. (2018). *PERSON-ORGANIZATION FIT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT: PERAN MODERASI EFFORT REWARD IMBALANCE*. *7*(2). https://doi.org/10.21009/JPPP

Putra Ananta, G., & Dirdjo, M. M. (2021). *Hubungan Antara Beban Kerja DenganKinerja Perawat Di Rumah Sakit Suatu Literature Review* (Vol. 2, Issue 2).

Rodhiyallah, M., Kusmaningtyas, A., & Tjahjono, H. (2017). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai (Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya)*.