

# JURNAL PROMOTIF PREVENTIF

## Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin, Medan

### *Influence Factors of Performance of Inpatient Nurses at Bunda Thamrin Hospital, Medan*

Putri Rahmadhani, Ismail Efendi, Miskah Afrianty, Asriwati, Arifah Devi Fitriani

Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia

#### Article Info

##### Article History

Received: 15 Mei 2024

Revised: 25 Mei 2024

Accepted: 02 Jun 2024

#### ABSTRACT / ABSTRAK

WHO (World Health Organization) shows that Indonesia is included in the five countries with the lowest nursing performance. Low performance of nurses has the potential to threaten the satisfaction of health service users and the hospital's reputation as a producer of health services. The aim of the research is to determine the factors that influence the performance of inpatient nurses at Bunda Thamrin General Hospital, Medan. The research method used was an analytical survey with a cross sectional design. The population is all nurses. The sampling technique was purposive sampling of 75 people. The instrument used is a questionnaire. Data collection techniques by collecting primary and secondary data. The statistical tests used are the chi square test and logistic regression. Chi-square test results of motivation ( $P$ -value 0.000), discipline ( $P$ -value 0.017), incentives ( $P$ -Value 0.002), work environment ( $P$ -value 0.000), work ability ( $P$ -value 0.000) which means that the variables observed with a  $P$ -value  $<0.005$ , which means there is an influence of the observed variables on nurse performance. The results of the logistic regression test, the dominant variable that influences nurse performance is the work ability variable,  $p=0.003 <0.025$  (OR: 277.759; 95%CI=6.862-11243.720), meaning that work ability has an effect 277.759 times on nurse performance.

**Keywords:** Education, motivation, discipline, incentives, work environment, work ability

WHO (World Health Organization) menunjukkan bahwa Indonesia masuk dalam lima Negara dengan kinerja perawat paling rendah. Rendahnya kinerja perawat berpotensi mengancam kepuasan pengguna pelayanan kesehatan dan reputasi rumah sakit sebagai produsen pelayanan kesehatan. Tujuan penelitian mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah *survey analitik* dengan rancangan *cross sectional*. Populasi adalah seluruh perawat, Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* sebanyak 75 orang. Instrumen yang digunakan berupa kuisioner. Teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan data primer dan skunder. Uji statistik yang digunakan adalah uji *chi square* dan *regresi logistik*. Hasil uji chi-square motivasi ( $P$ -value 0,000), kedisiplinan ( $P$ -value 0,017), insentif ( $P$ -Value 0,002), lingkungan kerja ( $P$ -value 0,000), kemampuan kerja ( $P$ -value 0,000) yang artinya ada pengaruh variabel yang diamati terhadap kinerja perawat. Hasil uji *regresi logistik* variabel dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah variabel kemampuan kerja  $p=0,003 < 0,025$  (OR: 277.759; 95%CI=6.862-11243.720) artinya kemampuan kerja berpengaruh 277.759 kali terhadap kinerja perawat.

**Kata Kunci:** Pendidikan, motivasi, disiplin, insentif, lingkungan kerja, kemampuan kerja

#### Corresponding Author:

Name : Putri Rahmadhani  
Affiliate : Program Pasca Sarjana, Institut Kesehatan Helvetia  
Address : Jl. Sumarsono, Kota Medan  
Email : fitryrahmadany495@gmail.com

## PENDAHULUAN

WHO (*World Health Organization*) menunjukkan bahwa Indonesia masuk dalam lima Negara dengan kinerja perawat paling rendah. Berdasarkan standar pelayanan minimal yang ditetapkan Kementerian kesehatan RI tahun 2008 bahwa kepuasan penerima jasa pelayanan kesehatan sebesar  $\geq 90\%$ . Rendahnya kinerja yang ditampilkan perawat akan berpotensi mengancam kepuasan pengguna pelayanan kesehatan dan juga nilai reputasi rumah sakit sebagai produsen pelayanan kesehatan.

Kinerja perawat merupakan penentu kepuasan pasien. Kinerja perawat dalam penerapan proses keperawatan merupakan aplikasi kemampuan yang dilaksanakan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pengguna jasa pelayanan kesehatan. Penelitian yang dilakukan Sri Lenggo Geni (2019) Variabel yang berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah kepemimpinan, iklim kerja dan motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hamonangan Damanik (2019) Terdapat hubungan antara struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, tim kerja, komitmen, dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Imelda. Tujuan penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat di ruangan rawat inap Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan.

## BAHAN DAN METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah *survey analitik* dengan rancangan *cross sectional* yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi dan keterpengaruhannya antara variabel independen terhadap variabel dependen pada saat yang bersamaan (Irawan A, 2012). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap RSUD Bunda Thamrin Medan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian dengan menggunakan *purposive sampling* sebanyak 75 orang. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini didapat dari jawaban responden berdasarkan pertanyaan kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari status pasien, buku laporan di RSUD Bunda Thamrin, serta referensi perpustakaan yang berhubungan dengan penelitian serta literatur yang terkait lainnya. Data yang telah berhasil dikumpulkan selanjutnya dilakukan analisis dengan menggunakan uji analisis *Chi-Square* dan *Regresi Logistic* (Radito, T, 2014).

## HASIL

Dalam penelitian ini dikumpulkan data primer melalui kuesioner untuk mengetahui gambaran umum atau karakteristik responden. Berdasarkan penelitian identitas responden perawat di Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin meliputi umur, jenis kelamin dan lama bekerja dan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

### Analisis Univariat

Berdasarkan tabel 1 karakteristik responden di bawah, dapat dilihat bahwa mayoritas umur responden adalah 26-30 tahun (52,0%), mayoritas jenis kelamin responden adalah perempuan 42 orang (56,0%), mayoritas lama bekerja adalah <3 tahun 43 orang (57,3%) dan mayoritas responden dengan jenjang pendidikan D-III 46 orang (64,7%).

**Tabel 1.** Distribusi Karakteristik Perawat Rawat Inap RSUD Bunda Thamrin

Karakteristik		n	%
Umur (tahun)	21-25	8	10,7
	26-30	39	52,0
	31-35	25	33,3
	>35	3	4,0
Jenis Kelamin	Laki-laki	33	44,0
	Perempuan	42	56,0
Lama Bekerja	< 3 Tahun	43	57,3
	> 3 Tahun	32	42,7
Pendidikan	D-III	46	64,7
	S-1	29	35,3
Jumlah		75	100

Sumber: Data Primer, 2024

**Tabel 2.** Distribusi Frekuensi Motivasi, Kedisiplinan, insentif, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja dan kinerja Perawat Rawat Inap RSUD Bunda Thamrin

Variabel		n	%
Motivasi	Kurang Baik	56	74,7
	Baik	19	25,3
Kedisiplinan	Kurang Baik	43	57,3
	Baik	32	47,2
Insentif	Tidak Mendukung	41	54,7
	Mendukung	34	45,3
Lingkungan Kerja	Kurang Baik	44	58,7
	Baik	31	41,3
Kemampuan Kerja	Kurang Baik	61	81,3
	Baik	14	18,7
Kinerja	Kurang Baik	50	66,7
	Baik	25	33,3
Jumlah		75	100

Sumber: Data Primer, 2024

Uraian tabel di atas menunjukkan bahwa dari 75 responden pada variabel motivasi perawat mayoritas kurang baik sebanyak 56 orang (74,7%), dan motivasi baik sebanyak 19 (25,3%), kedisiplinan perawat kurang baik sebanyak 43 orang (57,3%) dan kedisiplinan baik sebanyak 32 (47,2%), insentif perawat sebagian besar tidak mendukung sebanyak 41 orang (54,7%) dan insentif mendukung 34 orang (45,3%), lingkungan kerja perawat sebagian besar kurang baik sebanyak 44 orang (58,7%) dan lingkungan kerja baik 31 (41,3%), Kemampuan kerja perawat mayoritas kurang baik sebanyak 61 orang (81,3%) dan kemampuan kerja baik sebanyak 14 (18,7) dan variabel kinerja perawat mayoritas kurang baik sebanyak 50 orang (66,7%), kinerja perawat baik sebanyak 25 orang (33,3%).

## Analisis Bivariat

**Tabel 3.** Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja perawat Rawat Inap RSUD Bunda Thamrin

Variabel	Kinerja perawat				Jumlah		P-Value
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Motivasi							
Kurang Baik	47	62,7	9	12,0	56	74,7	0,000
Baik	3	4,0	16	21,3	19	25,3	
Kedisiplinan							
Kurang Baik	34	45,3	9	12,0	43	57,3	0,017
Baik	16	21,3	16	21,3	32	42,7	
Insentif							
Tidak Mendukung	34	45,3	7	9,3	41	54,7	0,002
Mendukung	16	21,3	18	24,0	34	45,3	
Lingkungan Kerja							
Kurang Baik	37	49,3	7	9,3	44	58,7	0,000
Baik	13	17,3	18	24,0	31	41,3	
Kemampuan kerja							
Kurang Baik	49	65,3	12	16,9	61	81,3	0,000
Baik	1	1,3	13	17,3	14	18,7	
Total	50	66,7	25	33,3	75	100	

Sumber: Data Primer (diolah), 2024

Hasil penelitian ini menggambarkan dari 75 responden yang motivasi kurang baik mayoritas dengan kinerja perawat kurang baik sebanyak 47 orang (62,7%). Sedangkan motivasi baik mayoritas dengan kinerja baik sebanyak 16 orang (21,3%). Hasil uji analisis *Chi-Square*  $p$ -value  $p$ -value  $0,000 <$  dari nilai  $\alpha$  0,05. Sehingga secara statistik dapat diartikan motivasi memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Bunda Thamrin.

Sedangkan pada variabel kedisiplinan menunjukkan bahwa dari 75 responden yang kedisiplinan kurang baik sebagian besar dengan kinerja perawat kurang baik sebanyak 47 orang (62,7%). Sedangkan kedisiplinan baik berimbang dengan kinerja baik dan kinerja kurang baik sebanyak 16 orang (21,3%). Merujuk pada uji analisis *Chi-Square* yang dilakukan didapatkan  $p$ -value  $0,017 <$  dari nilai  $\alpha$  0,05. Hal ini dapat didefinisikan bahwa kedisiplinan memengaruhi kinerja perawat rawat inap di RSUD Bunda Thamrin.

Selanjutnya melihat variabel insentif didapatkan hasil dari 75 responden dengan insentif tidak mendukung dengan kinerja perawat kurang baik sebanyak 34 orang (45,3%). Sedangkan insentif yang mendukung dengan kinerja baik sebanyak 18 orang (24,0%). Berdasarkan uji analisis *Chi-Square* didapatkan  $p$ -value  $0,002 <$  dari nilai  $\alpha$  0,05. Sehingga secara statistik dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Bunda Thamrin.

Gambaran variabel lingkungan kerja dari 75 responden dengan lingkungan kerja kurang baik mayoritas dengan kinerja perawat kurang baik sebanyak 37 orang (49,3%). Sedangkan lingkungan kerja baik mayoritas dengan kinerja baik sebanyak 18 orang (24,0%). Uji analisis *Chi-Square*  $p$ -value  $p$ -value  $0,000 <$  dari nilai  $\alpha$  0,05. Sehingga secara statistic dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Bunda Thamrin.

Berdasarkan variabel kemampuan kerja yang diamati diperoleh hasil dari 75 responden dengan kemampuan kerja kurang baik mayoritas dengan kinerja perawat kurang baik sebanyak 49 orang (65,3%). Sedangkan kemampuan kerja baik mayoritas dengan kinerja baik sebanyak 13 orang (17,3%). Berdasarkan uji analisis *Chi-Square*  $p$ -value  $p$ -value  $0,000 <$  dari nilai  $\alpha$  0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Bunda Thamrin.

### Analisis Multivariat

Berdasarkan uji regresi logistik, Metode *Enter* untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat jika variabel terikat mempunyai nilai  $p = <0,025$ , yaitu variabel motivasi, kedisiplinan, insentif, lingkungan kerjadan kemampuan kerja. Hasil uji analisis multivariat dengan uji regresi logistik sesuai dengan tabel berikut:

**Tabel 4.** Uji Regresi Logistik Tahap Pertama

Variabel	B	S.E.	Wald	Df	Sign	Exp(B)	95%CI
Motivasi	3.936	1.844	4.555	1	0.033	51.199	1.379-1901.243
Kedisiplinan	3.652	1.771	4.253	1	0.039	38.554	1.199-1239.898
Insentif	4.132	1.787	5.347	1	0.021	62.312	1.877-2068.355
Lingkungan Kerja	3.297	1.470	5.031	1	0.025	27.025	1.516-481.832
Kemampuan kerja	7.109	2.495	8.121	1	0.004	122.291	9.203-162512.295

Sumber: Hasil Uji regresi Logistik tahap pertama, 2024

Dari hasil uji tahap pertama variabel yang memiliki pengaruh yaitu kemampuan kerja  $p=0,004$ , insentif  $p=0,021$  dan lingkungan kerja  $p=0,025$  terhadap kinerja perawat rawat inap di Rsu Bunda Thamrin.

**Tabel 5.** Uji Regresi Logistik Tahap Kedua

Variabel	B	S.E.	Wald	Df	Sing	Exp(B)	95%CI
Lingkungan kerja	2.837	1.241	5.225	1	0.022	17.059	1.499-194.205
Insetif	2.821	1.311	4.626	1	0.031	16.790	1.285-219.476
Kemampuan kerja	5.627	1.888	8.880	1	0.003	277.759	6.862-11243.720

Sumber: hasil Uji regresi Logistik tahap kedua, 2024

Besarnya pengaruh ditunjukkan dengan nilai Exp (B). Besar Exp (B) dalam penelitian ini adalah variabel kemampuan kerja memiliki nilai Exp (B) sebesar 277.759, maka responden yang kemampuan kerja kurang baik memiliki kecenderungan kurang baik pada kinerja perawat rawat inap sebesar 277.759. Nilai B atau logaritma natural dari 277.759 adalah 5.627. Oleh karena nilai B bernilai positif, maka variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh

positif terhadap kinerja tenaga kesehatan atau jika responden memiliki kemampuan kerja kurang baik maka cenderung kurang baik kinerja perawat sebesar 277.759 kali.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Bunda Thamrin

Hasil tabulasi silang antara variabel motivasi dan kinerja perawat bergambar bahwa responden dengan motivasi yang baik cenderung lebih banyak menghasilkan kinerja yang baik pula. Hasil uji analisis *Chi-Square* pada variabel ini juga mendukung adanya motivasi yang baik akan cenderung mempengaruhi kinerja yang baik dengan nilai *P-value* 0,00. Sehingga secara statistik dapat diartikan motivasi memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja perawat.

Motivasi dapat memberikan kontribusi yang baik agar perawat lebih aktif dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien dan melakukan kegiatan yang lain. Perhatian terhadap peningkatan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di rumah sakit yang didasari oleh motivasi kerja yang tinggi merupakan tuntutan yang sangat mendasar, motivasi membentuk kinerja perawat di rumah sakit sehingga mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam pemberian pelayanan keperawatan. Motivasi kerja perawat merupakan salah satu aspek yang penting diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi, agar dalam pelaksanaan organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan secara berdaya guna dan berhasil guna. Dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi akan diperoleh penampilan kerja yang tinggi pula dan memberikan andil besar dalam pencapaian tujuan organisasi dengan motivasi diharapkan tidak melalaikan tugas/kewajiban yang telah dipercayakan oleh organisasi tempat kerja (Supriyadi, 2017).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Umpung (2020) yang menyatakan ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat dengan nilai  $p=0,006$ . Berbagai aspek positif yang didapat dari adanya motivasi yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan. Salah satunya adalah persepsi kepuasan pasien yang ikut meningkat.

### Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin

Meninjau variabel kedisiplinan terhadap kinerja perawat dapat dideskripsikan bahwa kedisiplinan kurang baik cenderung melahirkan kinerja kurang baik. Selanjutnya Merujuk pada uji analisis *Chi-Square* yang dilakukan, didapatkan *p-value* 0,017. Hal ini dapat di definisikan bahwa kedisiplinan memengaruhi kinerja perawat rawat inap di RSUD Bunda Thamrin. Seorang perawat yang berdisiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama teman sejawat. Hal ini sejalan dengan penelitian Andrhi (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja dengan tujuan memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi.

Kedisiplinan kerja dapat dilakukan dengan cara mengadakan pembinaan terhadap karyawan, melaksanakan pengawasan yang baik dan rutin untuk mengoreksi apabila terjadi kekeliruan, disamping memberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerja yang

dicapai sehingga akan semakin meningkatkan nilai diri para karyawan itu sendiri dan meningkatkan kinerja karyawan. (Suparman, 2023).

### **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin**

Berdasarkan variabel insentif yang disandingkan dengan kinerja perawat didapatkan hasil bahwa insentif cenderung berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya diperkuat dengan uji analisis *Chi-Square* didapatkan *p-value* 0,002. Sehingga secara statistik dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap di RSU Bunda Thamrin.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Dimas dkk, 2020) yang menjelaskan bahwa dengan adanya pemberian insentif akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Pemberian insentif dengan jumlah yang semakin banyak kepada perawat Selain dapat meningkatkan kinerja perawat dalam bekerja, jumlah insentif yang semakin banyak diterima oleh perawat juga akan berujung pada peningkatan pelayanan yang lebih optimal.

Dalam (Nguyen et al., 2020), ada beberapa hal yang menjadi dasar dari munculnya motivasi dalam kinerja, diantaranya adalah mendapatkan pengakuan dari perusahaan, perhatian yang diberikan oleh perusahaan atas kinerja baik yang diberikan karyawan, dan penghargaan sebagai apresiasi atas kinerja baik yang diberikan oleh karyawan. Penghargaan dalam membangun motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan dapat berupa kenaikan jabatan, bonus tahunan, dan kenaikan gaji.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin**

Deskripsi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpotensi mempengaruhi kinerja perawat. Semakin baik kondisi lingkungan kerja mempunyai kecenderungan semakin baik pula kinerja perawat. Selanjutnya dilakukan Uji analisis *Chi-Square dan diperoleh p-value p-value* 0,000 sehingga secara statistik dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap di RSU Bunda Thamrin.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, seperti perilaku yang diterima perawat dan lingkungan kerja tempat kerja itu sendiri antara lain tercipta keakraban kerja antar perawat, rekan kerja mendukung keberhasilan kerja perawat, kondisi ruang kerja nyaman serta sarana dan prasarana kerja mendukung pekerjaan. Keadaan lingkungan kerja menentukan adanya kelancaran suatu pekerjaan. Apabila lingkungan kerja memungkinkan, maka para perawat akan menjadikan tempat kerja merupakan suatu yang menyenangkan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga dapat mengurangi rasa lelah yang pada akhirnya akan dapat menimbulkan peningkatan kinerja perawat. (Arafil, 2019).

Dengan rasa nyaman dan senang akan mempengaruhi perawat untuk lebih giat, tekun dan bersemangat dalam bekerja, begitu juga sebaliknya bila keadaan lingkungan kerja buruk maka mengakibatkan menurunnya kinerja perawat, komunikasi yang baik juga sangat memengaruhi kinerja perawat baik kepada pasien, keluarga maupun sesama teman sejawat. Selain itu pimpinan diharapkan selalu menciptakan hubungan harmonis kepada perawat agar perawat selalu merasa diperlakukan adil dalam lingkungan kerja serta tidak membeda -

bedakan antara perawat yang satu dengan yang lainnya dan atasan memberikan bimbingan kepada perawatnya agar tercipta suasana kerja yang nyaman saat perawat bekerja. (Ruhana, 2017).

Hasil dari penelitian ini didukung oleh pendapat Muh. Anwar Hafid (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, hingga tidak dapat mencurahkan perhatian terhadap pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja perawat menjadi menurun. Kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kinerja perawat Karena pada dasarnya karyawan itu bukan mesin yang tanpa hati, semakin tinggi kualitas seseorang maka akan semakin tinggi harapannya tentang kondisi lingkungan kerjayang baik.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan**

Variabel kemampuan kerja yang diamati pada penelitian ini memperlihatkan bahwa adanya potensi kecenderungan kemampuan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. pada variabel kemampuan kerja juga didapatkan hasil uji regresi logistik bahwa kemampuan kerja variabel kemampuan kerja memiliki nilai Exp (B) sebesar 277.759, dapat diartikan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap di RSU Bunda Thamrin.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Y (2019), yang menyatakan bahwa kemampuan kerja perawat berhubungan terhadap kinerja perawat. Penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh Oxyandi M (2018), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja perawat. Untuk meningkatkan efisiensi kerja di rumah sakit, kemampuan perawat sebagai sumber daya manusia sangatlah penting. Beban kerja obyektif digunakan untuk menilai berapa banyak waktu yang harus dihabiskan perawat untuk tugas-tugas yang berkaitan dengan aktivitas utama mereka, baik tugas pendukung, tugas pokok, dan tugas penunjang lainnya.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penellitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi, disiplin kerja, insentif, lingkungan kerja, kemampuan kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSU Bunda Thamrin. Dan variabel kemampuan kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja perawat.

Berdasarkan simpulan ini maka peneliti memberikan saran terhadap upaya yang dapat dilakukan oleh rumah sakit dalam meningkatkan kinerja perawat, antara lain : (1) memberikan suatu reward yang menjadi motivasi bagi perawat berupa kenaikan gaji atau jabatan jika perawat mencapai tujuan yang diharapkan oleh rumah sakit, (2) meningkatkan semangat perawat melalui peningkatan hubungan antar tim dengan membangun kerja sama antar perawat, dan senantiasa melakukan penyegaran pada sistem kerja secara berkala. dan (3) memberikan peluang bagi perawat untuk berkembang di rumah sakit dengan menyediakan beragam pelatihan yang bermanfaat yang dijalankan oleh perawat di rumah sakit. (4) memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan bidang keperawatan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ferry Efendi Dan Makhfudli. *Keperawatan Kesehatan Komunitas*. 2009.
- Kedaruratan Km Dalam. *World Health Organization*. J Kependud Indones. 2013; 37-52.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Laporan Kineja Kementrian Kesehatan Tahun 2015*. 2015;168.
- Isnati. *Mutu Pelayanan Medik Pada Peserta Askes*. J Kesehat Masy. 2007; 52-5.
- Radito T. *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Rumah sakit*. J Ilmu Manaj. 2014;11-25.
- Irawan A. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Kerja Dengan Kinerja Sebagai Mediator Pada Event Organizer*. J Ilm Mhs Manajemen, Univ Katolik Widya Mandala, Surabaya. 2012;.
- Rifansyah O. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero)*, Tbk. Kantor Wilayah Pekanbaru. Jom Fisip. 2002; 1-14.
- Ruhana Nhdhi. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Manaj Univ Udayana.2017; 6
- Usman. *Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Rumah sakit Lapadde Kota Parepare*. 2016; 21-8
- Arfani1 G, Rahmat Hidayat, Spd. M. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Winn Appliannce*. 2019;
- Listiani T. *Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik*. J Ilmu Adm. 2011; VIII(3): 312-21
- Silaen Mn. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Porsea Kabupaten Toba Samosir Tahun 2017*. 2018
- Amir R, Rusman Adp. *Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Tenaga Perawat Di Wilayah Kerja Rumah sakit Lakessi Kota Parepare*. J Ilm Mns Dan Kesehat. 2021;237-46.
- Ginting Ie, Wau H. *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Rumah sakit Berastagi Kabupaten Karo*. J Kesehat Glob. 2019;142-9
- Bangun wilson dan mengkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia* penerbit Erlangga; 2012: 9(1):40-8
- Amir R, Rusman Adp. *Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Tenaga Perawat Di Wilayah Kerja Rumah sakit Lakessi Kota Parepare*. J Ilm Mns Dan Kesehat. 2021;4(2):237-46
- Firdaus Rio M. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. 2012. 380
- Siti Noni Evita Wozm& Rtwa. *Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Dan Management By Objectives*. :18-32.
- Hadiyati I, Sekarwana N, Sunjaya Dk, Setiawati Ep. *Konsep Kualitas Pelayanan Kesehatan Berdasar Atas Ekspektasi Peserta Jaminan Kesehatan Nasional*. 2017;49(2).