

DETERMINAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT

Cahyo Nugroho¹, Hendra Dwi Kurniawan², Muljadi Hartono³, Tunjung Sri Yulianti⁴

^{1,2,3,4}STIKES Panti Kosala

Email: cahyonugroho606@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang. Pelayanan kesehatan yang berkualitas tidak terlepas dari peran tenaga medis dan non medis. Salah satu tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien di rumah sakit yaitu adalah perawat. Kinerja perawat menjadi faktor penentu citra rumah sakit di masyarakat, dan berbagai faktor seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja yang berperan penting dalam menentukan kinerja tersebut. **Tujuan Penelitian.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit **Desain Penelitian.** Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain studi analitik observasional melalui pendekatan cross sectional. **Subyek penelitian.** Populasi pada penelitian ini adalah perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. teknik sampling yang digunakan consecutive sampling. Analisis bivariat menggunakan uji chi-square dan analisis multivariat menggunakan uji regresi logistik berganda. **Hasil penelitian.** Secara statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja (OR = 4.560, CI 95%: 1.538-13.522, p = 0,004) dan beban kerja (OR = 0.259; CI 95%: 0.090-0.743, p = 0,009) terhadap kinerja, kepuasan kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan (OR = 1.911; CI 95%: 0.674-5.422, p = 0,219), variabel yang memiliki hubungan yang paling kuat yaitu motivasi kerja (Exp(B) = 2.671, CI 95% = 2.859 – 73.064, p = 0,001). **Kesimpulan.** Hasil penelitian ini menunjukkan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit yaitu motivasi kerja dan beban kerja. Faktor yang paling dominan terhadap kinerja perawat di rumah sakit adalah beban kerja.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

Background. Quality health services cannot be separated from the role of medical and non-medical personnel. One of the health workers who provide health services to patients in hospitals is nurses. Nurse performance is a determining factor for the image of the hospital in the community, and various factors such as work motivation, job satisfaction, and workload play an important role in determining this performance. **Research Objectives.** The purpose of this study was to determine and analyze and describe the factors that affect the performance of nurses in hospitals. **Research Design.** This research is a quantitative research with observational analytic study design through cross sectional approach. **Subject of research.** The population in this study were nurses at Dr. Moewardi Surakarta Hospital. The number of samples in this study were 100 respondents. sampling techniques used consecutive sampling. **Bivariate analysis** using chi-square test and multivariate analysis using multiple logistic

*regression test. **Research results.** Statistically showed a significant relationship between work motivation (OR = 4.560, 95% CI: 1.538-13.522, $p = 0.004$) and workload (OR = 0.259; 95% CI: 0.090-0.743, $p = 0.009$) to performance, job satisfaction did not show a significant relationship (OR = 1.911; CI 95%: 0.674-5.422, $p = 0.219$), the variable that had the strongest relationship was work motivation ($\text{Exp}(B) = 2.671$, CI 95% = 2.859 - 73.064, $p = 0.001$). **Conclusion.** The results of this study indicate that the factors that influence the performance of nurses in hospitals are work motivation and workload. The most dominant factor on the performance of nurses in the hospital is workload.*

Keywords: Job Satisfaction, Nurse Performance, Work Motivation, Workload.

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan sebagai upaya tercapainya kemampuan hidup sehat bagi setiap masyarakat yang optimal sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum dari tujuan nasional. Hal tersebut di wujudkan dengan pembangunan sarana kesehatan masyarakat seperti puskesmas, rumah sakit dan berbagai sarana pelayanan kesehatan lainnya di seluruh pelosok wilayah Indonesia. Ini merupakan upaya kesehatan yang menyeluruh yang mencakup promosi kesehatan, pencegahan, kuratif, dan rehabilitasi.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pelayanan salah satu penilaiannya adalah sumber daya yang dimiliki. Dalam pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, rumah sakit perlu memperhatikan kualitas pelayanan yang diberikan, salah satunya adalah sumber daya. Tanpa adanya sumber daya, rumah sakit tidak akan dapat memberi pelayanan secara baik dan berkualitas. Pelayanan juga akan berlangsung dengan baik apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting bagi rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang berkualitas (Badar, 2022).

Pelayanan kesehatan yang berkualitas tidak terlepas dari peran tenaga medis dan non medis. Salah satu tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien di rumah sakit yaitu adalah perawat yang merupakan salah satu sumber daya manusia yang paling potensial di rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Oleh karena itu, perawat perlu memiliki kinerja yang baik yang dapat dinilai dari asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Kinerja perawat akan menjadi faktor penentu citra rumah sakit di masyarakat (Tulasi et al., 2021).

Kinerja (*performance*) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi yang tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Perawat diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat.

Menurut Kemenkes (2009) dikutip oleh Sutriyati et al., (2020), menyebutkan bahwa kinerja dalam pelayanan kesehatan belum memadai. Hal tersebut disebabkan oleh rasio tenaga kesehatan dan jumlah masyarakat yang tidak seimbang, karena masih kurangnya serapan tenaga kesehatan yang ada di Indonesia. Dikarenakan serapan tenaga kesehatan yang kurang baik akan timbul berbagai masalah kinerja yang berdampak pada pemberian pelayanan kesehatan yang kurang baik pula.

Permasalahan kinerja yang ada dalam pelayanan kesehatan merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan. Menurut Tulasi et al., (2021) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Terbentuknya motivasi yang kuat, akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Selain hal tersebut, kepuasan kerja juga dinilai berhubungan dengan kinerja perawat dimana kepuasan kerja yang memuaskan akan berdampak pada kinerja perawat yang baik. Kepuasan kerja yang dimiliki perawat berkaitan dengan kenyamanan dan rasa pantas yang harus di dapatkan (Arsita et al., 2020).

Menurut Hutasoit & Banjarnahor, (2023) menunjukkan bahwa beban kerja perawat yang berat salah satunya terlihat dari perbandingan yang tidak sesuai antara jumlah pasien dan jumlah perawat. Banyaknya jumlah pasien yang dirawat akan mempengaruhi besarnya beban kerja, karena semakin banyak pasien yang dirawat maka akan semakin banyak kegiatan yang dilakukan untuk memberikan asuhan keperawatan.

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta merupakan salah satu institusi yang memberikan jasa pelayanan kesehatan, dimana secara peringkat merupakan rumah sakit tipe A. Jumlah pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI sebanyak 2.373 orang, dimana 1.155 orang merupakan tenaga keperawatan. Sedangkan perawat merupakan unsur

tenaga kesehatan paling banyak dalam pemberian pelayanan kesehatan. Berdasarkan informasi ulasan *website* Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta masih ditemukan beberapa komentar masyarakat yang mengeluhkan kinerja perawat. Beberapa pasien mengatakan ada perawat yang kurang responsif dan cekatan dalam menangani pasien, ada beberapa perawat yang tidak ramah dan tidak informatif. Meskipun hanya beberapa komentar tetapi hal tersebut menjadi indikasi bahwa ada pelayanan perawatan yang diberikan kurang maksimal.

Salah satu bangsal rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta adalah bangsal Anggrek dengan total jumlah 100 perawat. Bangsal Anggrek terdiri dari 3 bagian perawatan yakni bangsal Anggrek 1 dengan jenis pelayanan pasien dengan kasus Covid-19 yang tidak memerlukan perawatan intensif, perawatan tinggi, melahirkan, tindakan operasi, ataupun hemodialisa, bangsal Anggrek 2 dengan jenis perawatan pasien kelas 3 dengan kasus Neuro, Paru, Gilu, Mata lalu bangsal Anggrek 3 dengan jenis pelayanan Pasien dewasa kelas 1 dan 2 dengan kasus non jantung.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa jumlah perawat yang ada di bangsal Anggrek Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta cukup banyak, dan diketahui bahwa kinerja perawat merupakan suatu hal yg penting dalam menunjang pelayanan kesehatan yang diberikan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait Determinan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Di Rumah Sakit

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain studi analitik observasional melalui pendekatan *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. teknik sampling yang digunakan *consecutive sampling*. Analisis bivariat menggunakan uji *chi-square* dan analisis multivariat menggunakan uji regresi logistik berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

- a. Distribusi frekuensi karakteristik responden

Karakter responden	f	%
Usia		

>36,6 tahun	42	42%
<36,6 tahun	58	58%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	60	60%
Perempuan	40	40%
Status kepegawaian		
BLUD	46	46%
PNS	49	49%
PPPK	5	5%
Masa Kerja		
<11,2 tahun	52	52%
>11,2 tahun	48	48%
Pendidikan terakhir		
D3 perawat	58	58%
D4 perawat	2	2%
S1 Kep., Ners	40	40%
Unit bekerja		
Anggrek 1	38	38%
Anggrek 2	35	35%
Anggrek 3	27	27%

Dari hasil penelitian didapatkan hasil yaitu:

- 1) Dalam aspek usia, terlihat perbandingan usia hampir sebanding dengan hasil proporsi responden yang berusia di atas 36,6 tahun sebesar (42%) dan responden yang berusia di bawah 36,6 tahun sebesar (58%)
- 2) Dalam aspek jenis kelamin, hasil menunjukkan dengan proporsi jumlah laki-laki lebih besar (60%) dibandingkan perempuan (40%).
- 3) Status kepegawaian menggambarkan keberagaman dengan PNS sebagai kelompok terbesar (49%), diikuti oleh BLUD (46%), sementara PPPK hanya 5%. Komposisi ini menunjukkan variasi dalam jalur karier yang dicapai para perawat.
- 4) Ditinjau dari masa kerja. Sebanyak 52% memiliki masa kerja kurang dari 11,2 tahun, sedangkan 48% telah mengabdikan lebih dari 11,2 tahun.

- 5) Dalam hal pendidikan, mayoritas responden (58%) merupakan lulusan D3 Keperawatan, diikuti oleh 40% lulusan S1 Keperawatan/Ners, dan hanya 2% yang merupakan lulusan D4 Keperawatan. Komposisi ini menggambarkan potensi pengembangan kualifikasi pendidikan di masa mendatang.
- 6) Persebaran di unit kerja menunjukkan distribusi yang relatif merata, dengan Unit Anggrek 1 menampung 38% tenaga keperawatan, diikuti Unit Anggrek 2 (35%), dan Unit Anggrek 3 (27%).

b. Distribusi frekuensi motivasi kerja

Motivasi kerja	Frekuensi	%
Tinggi	63	63%
Rendah	37	37%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi motivasi kerja diatas, dalam hal motivasi kerja, sebanyak 63% responden memiliki motivasi kerja yang tinggi, sedangkan 37% lainnya memiliki motivasi kerja yang rendah.

c. Distribusi frekuensi kepuasan kerja

Kepuasan kerja	Frekuensi	%
Tinggi	52	52%
Rendah	48	48%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan tabel distribusi kepuasan kerja diatas dalam hal kepuasan kerja, ditemukan bahwa 52% responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan 48% responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

d. Distribusi frekuensi beban kerja

Beban kerja	Frekuensi	%
Tinggi	30	30%
Rendah	70	70%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi beban kerja di atas hasil penelitian menunjukkan bahwa 30% responden merasakan beban kerja yang tinggi, sementara 70% responden merasakan beban kerja yang rendah.

e. Distribusi frekuensi kinerja

Kinerja	Frekuensi	%
Tinggi	82	82%
Rendah	18	18%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan tabel distribusi kinerja diatas didapatkan hasil bahwa 82% responden memiliki tingkat kinerja tinggi, sedangkan 18% responden memiliki tingkat kinerja yang rendah

f. Tabulasi silang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat

Motivasi kerja	Kinerja		OR	CI 95%		<i>p</i> <i>value</i>
	Tinggi	Rendah		<i>Lower</i>	<i>Upper</i>	
Tinggi	57	6	4.560	1.538	13.522	0,004
Rendah	25	12				
Jumlah	82	18				

Hasil analisis statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat ($p = 0,004$). Perawat yang memiliki motivasi tinggi berpeluang 4.560 kali lebih besar untuk mencapai kinerja tinggi dibandingkan perawat dengan motivasi rendah ($OR = 4.560$, CI 95%: 1.538-13.522). Data menunjukkan dari 63 perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi, sebanyak 57 perawat menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan 6 perawat lainnya menunjukkan kinerja rendah. Sementara itu, di antara 37 perawat dengan motivasi kerja rendah, terdapat 25 perawat yang mampu mencapai kinerja tinggi, dan 12 perawat menunjukkan kinerja rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja perawat.

g. Tabulasi silang hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat

Kepuasan kerja	Kinerja		OR	CI 95%		<i>p</i> <i>value</i>
	Tinggi	Rendah		<i>Lower</i>	<i>Upper</i>	
Tinggi	45	7	1.911	0.674	5.422	0,219
Rendah	37	11				
Jumlah	82	18				

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat ($OR = 1.911$; $CI\ 95\%: 0.674-5.422$, $p = 0,219$). Data menunjukkan dari 52 perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi, sebanyak 45 perawat menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan 7 perawat lainnya menunjukkan kinerja rendah. Sementara itu, di antara 48 perawat dengan kepuasan kerja rendah, terdapat 37 perawat yang mampu mencapai kinerja tinggi, dan 11 perawat menunjukkan kinerja rendah.

h. Tabulasi silang hubungan beban kerja dengan kinerja perawat

Beban kerja	Kinerja		OR	CI 95%		<i>p</i> value
	Tinggi	Rendah		Lower	Upper	
Tinggi	20	10	0.259	0.090	0.743	0,009
Rendah	62	8				
Jumlah	82	18				

Analisis menunjukkan hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja ($p = 0,009$). Hasil menunjukkan bahwa beban kerja rendah memiliki peluang meningkatkan kinerja perawat 0.259 kali daripada perawat yang memiliki beban kerja tinggi ($OR = 0.259$; $CI\ 95\%: 0.090-0.743$). Data menunjukkan dari 30 perawat yang memiliki beban kerja tinggi, sebanyak 20 perawat menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan 10 perawat lainnya menunjukkan kinerja rendah. Sementara itu, di antara 70 perawat dengan beban kerja rendah, terdapat 62 perawat mencapai kinerja tinggi, dan 8 perawat menunjukkan kinerja rendah.

i. Analisis multivariat regresi logistik

<i>Independent</i>	B	CI (95%)		<i>P Value</i>
		Lower	Upper	
Motivasi Kerja	2.671	2.859	73.064	0,001
Beban Kerja	-2.581	0.015	0.380	0,002
Kepuasan Kerja	0.504	0.396	6.916	0,490

Berdasarkan hasil uji analisa regresi logistik di atas di dapatkan hasil yaitu:

1) Motivasi Kerja:

Variabel motivasi kerja didapatkan nilai koefisien (B) = 2.671 (positif), Skor $CI\ 95\% = 2.859 - 73.064$ dan $p\text{-value} = 0,001$ ($< 0,05$) motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif, karena $p\text{-value} 0,001 < 0,05$. Dengan nilai koefisien (B) positif 2.671, ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kemungkinan variabel dependen sebesar 2.671 kali.

2) Kepuasan Kerja:

Variabel kepuasan kerja didapatkan nilai koefisien (B) = 0.504 (positif), Skor CI 95% = 0.396 – 6.916 dan p-value = 0,490 (< 0.05) dengan p-value 0,490 < 0.05 berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Nilai koefisien (B) positif (0.504).

3) Beban Kerja:

Variabel beban kerja didapatkan nilai koefisien (B) = -2.581 (negatif), skor CI 95% = 0.015 – 0.380 dan p-value = 0.002 (< 0.05) beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif, dengan p-value 0.002 < 0.05 . Nilai B negatif (-2.581) menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja akan menurunkan kemungkinan variabel dependen sebesar -2,581 kali.

1. Pembahasan

a. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa dari 100 responden, data menunjukkan 63 responden (63%) yang memiliki motivasi kerja tinggi, sebanyak 57 responden (57%) menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan 6 responden (6%) lainnya menunjukkan kinerja rendah. Sementara itu, di antara 37 responden (37%) dengan motivasi kerja rendah, terdapat 25 responden (25%) yang mampu mencapai kinerja tinggi, dan 12 responden (12%) menunjukkan kinerja rendah. Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* pada variabel motivasi kerja dengan kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta mendapatkan hasil signifikan secara statistik (OR = 4.560, CI 95%: 1.538-13.522, $p = 0,004$). Dari hasil tersebut diketahui bahwa perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat meningkatkan peluang 4.560 kali kinerja perawat. Peningkatan motivasi kerja tersebut disebabkan oleh beberapa hal yaitu tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas pekerjaan, budaya saling membantu antara rekan kerja saat menghadapi masalah, serta pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi yang selalu diberikan oleh manajemen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saharman & Sunarno, (2023) tentang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kotamobagu, bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kotamobagu. Sebagian besar responden memiliki motivasi kerja baik sebanyak 29 responden (53,7%) dan kinerja baik sebanyak 36 responden (66,7%) hasil tersebut disebabkan karena perawat selain pendapatan atau gaji yang diterima sudah baik, perawat juga sering diberikan penghargaan dan pujian atas kinerjanya.

Sedangkan masih ada beberapa yang memiliki motivasi kerja kurang baik dan berpengaruh terhadap kinerjanya disebabkan karena pembayaran jasa medik kadang terlambat dan terkadang mereka mendapatkan pemotongan jika tidak masuk dinas dan terlambat. Motivasi merupakan kunci utama yang menentukan kinerja perawat dalam hal ini pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan. Dalam pelaksanaannya perawat harus mempunyai dorongan dan kemauan yang kuat yang berasal dari dalam diri perawat itu sendiri. Kalau perawat tidak mempunyai motivasi intrinsik yang baik maka pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan tidak akan tercapai dan bisa saja hal ini dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan Saharman & Sunarno, (2023). Penelitian yang dilakukan oleh Septiani et al., (2023) tentang Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat UGD dan ICU RSUD dr. La Palaloi Maros didapatkan hasil penelitian bahwa lebih dari setengah perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros motivasinya tinggi (50.8%). Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros ($p = 0,000$). Mulati, (2016) dikutip oleh Amir et al., (2023), gambaran kinerja dalam melaksanakan kegiatan merupakan seperangkat fungsi, tugas dan tanggung jawab. Hal ini merupakan dasar utama perawat untuk memahami dengan tepat fungsi, tugas dan tanggung jawabnya. Masalah utama kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan, kurangnya motivasi perawat, diikuti dengan kemampuan yang tidak memadai, banyaknya perawat yang kasar (kurang ramah terhadap pasien), kurang sabar dalam menghadapi pasien. Masalahnya itu tentu bukan hanya soal sikap ramah atau penyabar, tetapi juga beban kinerja yang tinggi, serta peraturan yang belum jelas kepada perawat.

b. Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dari 100 responden, data menunjukkan dari 52 perawat (52%) yang memiliki kepuasan kerja tinggi, sebanyak 45 perawat (45%) menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan 7 perawat (7%) lainnya menunjukkan kinerja rendah. Sementara itu, di antara 48 perawat (48%) dengan kepuasan kerja rendah, terdapat 37 perawat (37%) yang mampu mencapai kinerja tinggi, dan 11 perawat (11%) menunjukkan kinerja rendah. Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* pada variabel kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta mendapatkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat ($OR = 1.911$; $CI\ 95\%: 0.674-5.422$, $p = 0,219$). Dari hasil kuesioner didapatkan bahwa tingginya kepuasan kerja disebabkan oleh pemberian gaji atau upah yang sesuai dan tepat waktu, peralatan yang

digunakan cukup lengkap dan canggih dalam mendukung pekerjaan serta dapat memenuhi peraturan yang dibuat oleh rumah sakit, sedangkan rendahnya kepuasan kerja disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti suhu yang tidak nyaman, pencahayaan yang buruk, dan sirkulasi udara yang tidak memadai. Faktor-faktor ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan fisik yang berdampak negatif pada produktivitas dan motivasi perawat. Selain itu, penilaian kerja yang tidak objektif oleh perusahaan dapat menambah ketidakpuasan, karena karyawan merasa usaha mereka tidak dihargai secara adil. Hal ini sejalan dengan penelitian Zahwa et al., (2022) bahwa tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat ($p = 0,081$) didapatkan pernyataan bahwa sebagian perawat tidak mendapatkan upah atau imbalan yang sesuai dengan pekerjaan dan tidak mendapatkan jaminan finansial dan sosial dalam pekerjaan. Hal tersebut yang memungkinkan kepuasan perawat dalam kategori tidak baik, tidak mempengaruhi kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Marinir Cilandak. Hubungan beban kerja terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dari 100 responden, Data menunjukkan dari 30 perawat (30%) yang memiliki beban kerja tinggi, sebanyak 20 perawat (20%) menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan 10 perawat (10%) lainnya menunjukkan kinerja rendah. Sementara itu, di antara 70 perawat (70%) dengan beban kerja rendah, terdapat 62 perawat (62%) mencapai kinerja tinggi, dan 8 perawat (8%) menunjukkan kinerja rendah. Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* pada variabel beban kerja dengan kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta mendapatkan hasil signifikan secara statistik ($OR = 0.259$; CI 95%: 0.090-0.743, $p = 0,009$). Dari hasil tersebut diketahui bahwa perawat yang memiliki beban kerja rendah dapat meningkatkan peluang 0.259 kali kinerja perawat, hal tersebut menunjukkan bahwa perawat yang memiliki beban kerja rendah akan memiliki kinerja yang tinggi, berdasarkan hasil kuesioner beban kerja dikatakan rendah dikarenakan perawat yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang profesional dalam mengimbangi pekerjaan di ruang rawat inap. Penelitian Hasibuan et al., (2022) juga menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat, $p\text{-value} = 0,002$. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja kategori sedang namun kinerja perawat tetap baik.

c. Hubungan motivasi kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat

Analisis multivariat dilakukan untuk mengetahui variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. MOEWARDI Surakarta dengan menggunakan analisis regresi logistik berganda. Hasil analisis regresi logistik berganda menunjukkan bahwa dua dari ketiga variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen ($p < 0,05$) yaitu motivasi dan beban kerja, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif, yang berarti peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja perawat. Sebaliknya, beban kerja memiliki pengaruh negatif. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling kuat daripada beban kerja, ditunjukkan dengan nilai koefisien (B) yang paling besar (2.671) dan p – value paling kecil (0,001). Hal ini sejalan dengan penelitian Hakman et al., (2021) tentang Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19, dari ke tiga variabel tersebut, variabel motivasi kerja paling berpengaruh terhadap kinerja perawat, ditunjukkan dengan nilai koefisien (B) = 3.447 yang artinya bahwa motivasi kerja memiliki kemungkinan 3.447 kali lebih besar hubungannya dengan kinerja perawat dibandingkan variabel yang lain. Penelitian Sudiadnyani et al. (2022) tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020 juga mengatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja (p -value = 0,000, OR:9,297). Motivasi kerja tinggi dapat memberikan dorongan yang kuat dalam melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Motivasi dapat terbentuk dari perilaku seorang perawat dalam menghadapi berbagai macam persoalan dan situasi kerja. Motivasi eksternal diperoleh dari dorongan rumah sakit, atasan ataupun keluarga terdekat dan teman-teman. Motivasi internal perawat dapat diperoleh karena adanya dorongan atau panggilan dalam diri, misalnya ada dorongan untuk sekolah atau meningkatkan pendidikan dengan tujuan menambah pengetahuan, keterampilan dan peningkatan ilmu pengetahuan. Bahwa semakin baik pendidikan, motivasi dan pengetahuan maka semakin baik pula kinerja seorang perawat (Nisa et al., 2020). Peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Keberhasilan kerja seorang perawat dapat diraih apabila individu mendapat kontrol internal yang mengarahkan untuk mengembangkan pekerjaan dalam mencapai tujuan. Kontrol internal tersebut berupa motivasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan tentang Determinan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis *chi-square* terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat (OR = 4.560, CI 95%: 1.538-13.522, $p = 0,004$). Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat (OR = 1.911; CI 95%: 0.674-5.422, $p = 0,219$). Analisis menunjukkan hubungan yang signifikan antara beban kerja perawat dengan kinerja perawat (OR = 0.259; CI 95%: 0.090-0.743, $p = 0,009$)
- b. Berdasarkan hasil analisis regresi logistik berganda, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien (B) tertinggi sebesar 2.671 dan signifikan secara statistik ($p=0,001$). Dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu beban kerja yang memiliki koefisien (B) - 2.581 ($p = 0,002$) dan kepuasan kerja dengan koefisien (B) 0.504 ($p = 0,490$), motivasi kerja menunjukkan dampak positif yang paling kuat dan konsisten terhadap kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, H., Kaseger, H., Sarino Laode Manika, H., Harmi Gaib, J., Ilmu Kesehatan, F., & Kesehatan dan Teknologi Graha Medika, I. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap GMIBM MONOMPIA. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 671–679.
- Arsita, A. N. M., Sariatmi, A., & Kusumastuti, W. (2020). Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran Kabupaten Semarang. *MEDIA KESEHATAN MASYARAKAT INDONESIA*, 19(4), 255–262. <https://doi.org/10.14710/mkmi.19.4.255-262>
- Badar, M. (2022). Manajemen Kualitas Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Batara Siang Kabupaten Pangkep. *Kaizen*, 1(1). <https://www.jpui.upri.ac.id/index.php/jurnalkaizen/article/view/50>
- Hasibuan, E. K., Gulo, A. R. B., Saragih, M., & Liana, P. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawt Inap RSU ADVENT MEDAN. *JURNAL*

ONLINE KEPERAWATAN INDONESIA, 6(1), 46–52.
<https://doi.org/10.51544/keperawatan.v6i1.4238>

Nisa, N. K., Pranatha Aria, & Hermansyah Heri. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019. *JOURNAL OF NURSING PRACTICE AND EDUCATION*, 1(1), 58–72.
<https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/jnpe/index>

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020. (2020). *Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*.

Saharman, S., & Sunarno, R. D. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD KOTAMOBAGU. *Jurnal Kebidanan*, XV(01), 1–112.
<http://www.ejurnal.stikeseub.ac.id>

Septiani, R., Ahri, R. A., & Surahman Batara, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat UGD dan ICU RSUD dr. La Palaloi Maros. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)* 2023, 4(4), 44–50. <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i4.1322>

Sudiadnyani, N., Sary, L., Muhani, N., Amirus, K., & Fitriyani Hasbie, N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020. In *Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan* (Vol. 9, Issue 3). <http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/kesehatan>

Sutriyati, Sumartono, Irdan, & Sulaiman. (2020). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Sekayu Muba. In *Jurnal Kesehatan dan Pembangunan* (Vol. 10, Issue 19). <https://doi.org/https://doi.org/10.52047/jkp.v10i19.66>

Tulasi, M., Sinaga, M., & Kenjam, Y. (2021). Fajtor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara. *Media Kesehatan Masyarakat*, 3(1), 90–98. <https://doi.org/10.35508/mkm>

Zahwa, R. F., Rochyani, D., & Widiastuti, S. (2022). Pengaruh Loyalitas dan Kepuasan Terhadap Kinerja Dalam Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Marinir Cilandak. *Malahayati Nursing Journal*, 4(3), 525–536.
<https://doi.org/10.33024/mnj.v4i3.6025>