



## DETERMINAN KINERJA TENAGA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD BIMA TAHUN 2023

Amir<sup>1\*</sup>, Lalu Sulaiman<sup>2</sup>, & Menap<sup>3</sup>

<sup>1,2,&3</sup>Universitas Qamarul Huda Badaruddin, Jalan H. Badaruddin, Lombok Tengah,  
Nusa Tenggara Barat 83371, Indonesia

\*Email: [amirmahmud.1975.am@gmail.com](mailto:amirmahmud.1975.am@gmail.com)

Submit: 03-02-2024; Revised: 13-05-2024; Accepted: 29-06-2024; Published: 30-06-2024

**ABSTRAK:** Pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan jelas mempunyai kontribusi yang sangat menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit, sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan, motivasi, insentif dan status kepegawaian terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bima. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan observasional analitik. Desain penelitian yang digunakan adalah *cross sectional study*. Sampel penelitian berjumlah 134 orang. Data dianalisis menggunakan analisis bivariat dan dilakukan uji *Chi Square*. Hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh pendidikan, motivasi, insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga perawat di ruang rawat inap RSUD Bima dengan nilai *p-value* masing-masing 0,00 ( $p < 0,05$ ). Sementara status pekerjaan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga perawat di ruang rawat inap RSUD Bima dengan nilai *p-value* 0,507 ( $p > 0,05$ ). Manajemen RSUD Bima diharapkan dapat selalu menjaga kinerja pegawai dengan melakukan tata kelola berdasarkan pendidikan, motivasi dan insentif.

**Kata Kunci:** Kinerja Perawat, Rumah Sakit, Rawat Inap.

**ABSTRACT:** Nursing services as an integral part of health services clearly have a significant contribution to the quality of services in hospitals, so that every effort to improve the quality of hospital services must also be accompanied by efforts to improve the quality of nursing services. The aim of this research is to determine the influence of education, motivation, incentives, and employment status on the performance of nurses in inpatient room of the Bima Hospital. This research method uses quantitative research with analytical observational. The research design used was a cross-sectional study. The research sample consisted of 134 people. Data were analyzed using bivariate analysis and the Chi Square test was carried out. The results of this research show that there is an influence of education, motivation, incentives on the performance of nurses in the inpatient room at Bima Regional Hospital with a *p-value* of 0.00 ( $p < 0.05$ ). Meanwhile, employment status has no influence on the performance of nurses in the inpatient room at Bima Hospital with a *p-value* of 0.507 ( $p > 0.05$ ). Bima Hospital management is expected to always maintain employee performance by implementing governance based on education, motivation, and incentives.

**Keywords:** Performance of Nurses, Hospital, Inpatient.

**How to Cite:** Amir, A., Sulaiman, L., & Menap, M. (2024). Determinan Kinerja Tenaga Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bima Tahun 2023. *Bioscientist : Jurnal Ilmiah Biologi*, 12(1), 1263-1272. <https://doi.org/10.33394/bioscientist.v12i1.10781>



*Bioscientist : Jurnal Ilmiah Biologi* is Licensed Under a [CC BY-SA Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

### PENDAHULUAN

Keperawatan merupakan salah satu profesi yang berperan penting dalam upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit dan merupakan sumber

Uniform Resource Locator: <https://e-journal.undikma.ac.id/index.php/bioscientist>



daya kesehatan terbesar di rumah sakit dengan separuh komposisi dari struktur ketenagaan yang ada. Komposisi tersebut menjadikan perawat sebagai profesi yang berperan penting dalam upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit (Amri *et al.*, 2021). Hal ini didukung oleh pendapat Aditama (2006) yang mengatakan bahwa salah satu standar evaluasi pelayanan rumah sakit diantaranya adalah keterlibatan perawat yang berkesinambungan dalam program pengendalian mutu rumah sakit yang akan menjamin adanya asuhan keperawatan yang bermutu tinggi.

Salah satu faktor keberhasilan Rumah Sakit dalam mencapai tujuan selalu berperan sangat besar di dalamnya yaitu pegawai dalam hal ini adalah perawat yang berkontribusi di dalam suatu Rumah Sakit. Dalam penyelenggaraan pelayanan rumah sakit, salah satu peran penting ialah perawat. Keperawatan merupakan bagian penting dari sistem pelayanan kesehatan dan merupakan salah satu faktor penentu kualitas pelayanan kesehatan (Vanchapo, 2021). Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang perawat cukup berat. Di lain sisi, perawat harus melakukan pekerjaan yang menyangkut keberlangsungan hidup dari pasien yang dirawat. Di kondisi yang lain, seperti mental dan fisik harus dijaga. Keadaan dan permasalahan dialami perawat dalam menjalankan tugasnya sebagai perawat perlahan berubah membuat tekanan - tekanan yang akan memicu terjadinya stres di tempat bekerja (Fauzan, 2023).

Menurut Mangkunegara (2018) kinerja ialah output dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapat dari melakukan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan kepada pegawai. Menurut Sedarmayanti (2018) kinerja ialah output kerja seorang pegawai di suatu organisasi yang mana hasil dari kerja tersebut bisa diukur menggunakan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Perhatian terhadap pekerjaan perawat merupakan masalah yang perlu segera diatasi, karena pelayanan perawat sangat menentukan kualitas pelayanan rumah sakit. Kinerja yang buruk akan mengakibatkan tingkat pelayanan yang lebih rendah dan pasien akan merasa tidak nyaman dan tidak puas (Aprilia, 2021).

Departemen kesehatan merupakan lembaga yang berada dalam naungan langsung Kementerian Kesehatan oleh karenanya pengertian kesehatan secara langsung didefinisikan oleh Kemenkes sementara Depkes hanya tinggal menyebarkan saja (Depkes RI, 2013). Definisi kesehatan menurut Kemenkes yang tertulis dalam UU No. 23 tahun 1992 merupakan keadaan normal dan sejahtera anggota tubuh, sosial dan jiwa pada seseorang untuk dapat melakukan aktifitas tanpa gangguan yang berarti dimana ada kesinambungan antara kesehatan fisik, mental dan sosial seseorang termasuk dalam melakukan interaksi dengan lingkungan (Kemenkes, 2015).

Penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang sesuai dengan tujuan tersebut berbagai jenis dengan perangkat keilmuan yang beragam harus berintegrasi satu sama lain, salah satu terpenting dalam lingkaran pemberi pelayanan tersebut adalah tenaga kesehatan. Ketersediaan sumber daya manusia kesehatan termasuk didalamnya tenaga dokter, perawat, bidan dan sebagainya, yang merupakan unsur pokok input dalam suatu sistem pelayanan kesehatan, memberikan andil yang cukup besar dalam penciptaan performance pelayanan sebagai suplay atas tuntutan



kebutuhan kesehatan masyarakat yang semakin hari semakin meningkat (Calundu, 2018).

Tenaga perawat adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Sarana kesehatan adalah tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan (Anggoronggang et al., 2014). Pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pendidikan kesehatan adalah proses membantu seseorang, dengan bertindak secara sendiri-sendiri ataupun secara kolektif, untuk membuat keputusan berdasarkan pengetahuan mengenai hal-hal yang memengaruhi kesehatan pribadinya dan orang lain. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang bermutu atau berkualitas sebagai pengguna jasa pelayanan, sehingga keluhan pengguna dapat diminimalkan baik terhadap pelayanan kesehatan umumnya maupun pelayanan keperawatan khususnya (Koesmono, 2017).

Pegawai RSUD Bima di ruang perawatan dengan jumlah pegawai sebanyak yaitu 203 orang, diantaranya 70 orang perawat ASN, 125 orang kontrak BLUD dan 8 orang sebagai tenaga TPU yang bekerja di RSUD Bima. Hasil dari pengamatan dan informasi tenaga perawat yang bekerja di ruang perawatan bahwa jasa tidak sepadan dengan apa yang mereka kerjakan serta tidak mendapatkan penghargaan terhadap pelayanan yang yang diberikan berupa uang serta beberapa perawat yang dilakukan wawancara bahwa pendidikan mereka sudah D4/S1 tetapi pendidikan kejenjang profesi Ners yang proses pendidikan di Bima, sehingga nuansa perbandingan tempat praktek yang ada di daerah sendiri dengan daerah lain tidak dapat dijadikan perbandingan karena praktek profesi Ners hanya sekitar daerah Bima serta masih bisa dilakukan kompromi oleh mahasiswa tentang tugas dan target yang harus dicapai, sementara untuk insentif yang didapatkan oleh perawat masih rendah atau dibawah upah minimal regional Kabupaten Bima, dimana upah minimal regionanya sebesar Rp. 2.400.000.- masih adanya komplain dari pasien atau keluarga pasien yang rawat inap berkaitan dengan pelayanan, disamping itu pula RSUD Bima belum pernah dilakukan penelitian tentang kinerja perawat dimana hasil dari pada penelitian tersebut untuk dijadikan evaluasi terhadap kinerja RSUD Bima. Masih rendahnya jatah penempatan pegawai untuk rekrutmen pegawai ASN.

Penelitian Sinambela (2021) tentang motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun, Responden yang memiliki motivasi kerja tinggi sebesar 51,1 % memiliki kinerja baik, sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja rendah hanya 48,6% memiliki kinerja baik. Penelitian tentang Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis) Besarnya pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah 32,46%.

Penelitian Tentang Hubungan Status Kepegawaian Perawat Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Rawat Inap RSAU Dr. Esnawan Antariksa dengan Hasil



penelitian menunjukkan analisis hubungan status kepegawaian dengan kinerja perawat pelaksana menunjukkan bahwa perawat berstatus Militer (37,5%), PNS (44,1%), Honor 57,9% berkinerja baik. Perbedaan ini secara statistic tidak signifikan dengan p value = 0,52 (pada  $\alpha = 0,05$ ) artinya tidak ada hubungan yang bermakna antara status kepegawaian dengan kinerja perawat pelaksana di RSAU dr. Esnawan Antariksa (Sofiana et al, 2021).

Penulis merasa perlu melakukan penelitian yang terkait dengan determinan kinerja perawat di ruang rawat inap di RSUD Bima atas dasar fenomena di atas, yang menyebabkan belum optimalnya mutu pelayanan kesehatan dan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pendidikan, motivasi, insentif dan status kepegawaian Tenaga Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bima.

## **METODE**

Jenis penelitian observasional analitik yang dipakai oleh peneliti sebagai pendekatan dalam penelitian adalah kuantitatif. Desain penelitiannya dengan pendekatan *cross sectional study* (studi potong lintang), yang bertujuan mempelajari hubungan antara variabel independen/bebas dengan variabel dependen/terikat (kinerja perawat) diteliti sekaligus pada saat yang sama. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Bima sebanyak 203 orang tenaga perawat. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi yang telah ditetapkan dalam penelitian. Sampel penelitian diambil secara random menggunakan metode pengambilan sampel *proportional to size* yaitu suatu prosedur penarikan sampel dimana peluang terpilihnya suatu unit sampel sebanding dengan ukuran unit sampel tersebut. Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan menggunakan teknik sampling random. Pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin dan Sampel dalam penelitian ini sejumlah 134 orang dengan melakukan Analisis bivariat menggunakan tabel silang yang selanjutnya akan diuji dengan uji Chi Square dengan menggunakan program SPSS IBM versi 26.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pendidikan terhadap Kinerja Tenaga Perawat**

Hasil uji univariat menunjukkan bahwa secara umum perawat di Instalasi rawat Inap RSUD Bima memiliki tingkat pendidikan yang tinggi yaitu sebanyak 109 orang (81,40%). Pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap. Pendidikan merupakan proses pembelajaran yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan pengetahuan, sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang pasti akan berbanding lurus dengan pengetahuan yang dimilikinya, perawat dengan profesi ners akan memiliki pengetahuan yang sangat memadai tentang pelaksanaan asuhan keperawatan sehingga dalam penerapannya di lapangan akan lebih komprehensif (Welembuntu & Gobel, 2020).



**Tabel 1. Analisis Hubungan Pendidikan Terhadap Kinerja Tenaga Perawat di RSUD Bima.**

Pendidikan	Kinerja Tenaga Perawat		Total	P value
	Kurang	Tinggi		
Rendah	18 (36%)	32 (64%)	50 (100%)	0,000
Tinggi	7 (8%)	77 (92%)	84 (100%)	
Total	25 (18,60%)	109 (81,40%)	134 (100%)	

Berdasarkan hasil uji Statistik *Chi-Square* menunjukkan  $p\ value = 0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja perawat di RSUD Bima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Wirawan (2019), Hadinata et al., (2019) dan Chamariyah et al., (2023) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Menurut Hadinata et al., (2019) tingkat pendidikan perawat dapat menentukan kualitas asuhan keperawatan yang diberikan. Perbandingan kuantitas perawat menurut jenjang pendidikan erat kaitannya dengan profesionalisme pemberian asuhan keperawatan terhadap klien selaku pengguna jasa keperawatan. Ketidakpuasan pasien terhadap asuhan keperawatan diasumsikan kinerja keperawatan yang kurang baik yang disebabkan oleh kuantitas pendidikan perawat yang rendah.

Hasil penelitian Kristiawan & Purwantara (2020) yang menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara tingkat pendidikan dengan perilaku *caring* perawat dengan arah hubungan positif yang berarti semakin baik tingkat pendidikan maka semakin baik pula perilaku *caring* dari perawat. Orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan memiliki pengetahuan yang lebih tinggi pula jika dibandingkan dengan yang memiliki pendidikan rendah, dan melalui pendidikan seseorang akan dapat meningkatkan kematangan intelektual sehingga dapat membuat keputusan dalam bertindak. Perawat yang berpendidikan tinggi akan lebih memahami peran dan tanggungjawabnya sebagai perawat sehingga akan selalu mengutamakan *caring* kepada pasien dalam memberikan asuhan keperawatan sebagai dasar utama perawatan pasien.

Keberhasilan perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. Seiring dengan persaingan yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan dan teknologi, setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi dan kinerja yang superior. Untuk meningkatkan Kompetensi dan Kinerja dan lebih khusus peningkatan pelayanan keperawatan, dapat diupayakan dengan peningkatan pengetahuan melalui pendidikan keperawatan berkelanjutan dan peningkatan keterampilan keperawatan. Pendidikan yang berkelanjutan sangat penting untuk diperhatikan bahkan menjadi suatu tanggungjawab pimpinan di rumah sakit agar dapat menjamin staf dan karyawannya berkesempatan mengikuti pendidikan yang lebih tinggi sesuai kebutuhan profesinya karena hal ini akan berdampak baik bagi rumah sakit (Hadinata, 2019).

### **Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Perawat**

Hasil uji univariat menunjukkan bahwa secara umum perawat di Instalasi rawat Inap RSUD Bima memiliki motivasi kerja yang tinggi yaitu sebanyak 123 orang (91,8%). Motivasi kerja perawat mempunyai peran dalam meningkatkan kinerja perawat. Dalam organisasi kesehatan, motivasi kerja merupakan ukuran penting dari respon profesional kesehatan terhadap tantangan dan tuntutan yang



semakin meningkat. Pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi atau instansi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Hal tersebut akan memotivasi pegawai sehingga pegawai tergerak untuk terus bekerja keras dan meningkatkan prestasi kerja. Sehingga ketika pegawai memiliki motivasi kerja tinggi maka prestasi kerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi dan memberi dampak positif terhadap kinerja organisasi dimana kinerja pegawai berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Salawangi et al., 2018).

**Tabel 2. Analisis Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Perawat di RSUD Bima.**

Motivasi	Kinerja Tenaga Perawat		Total	P value
	Kurang	Tinggi		
Rendah	8 (72,72%)	3 (27,27%)	11 (100%)	0,000
Tinggi	17 (13,82%)	106 (86,18%)	123 (100%)	
Total	25 (18,66%)	109 (81,34%)	134 (100%)	

Berdasarkan hasil uji Statistik *Chi-Square* menunjukkan  $p\ value = 0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Bima. Hal ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian dari Sudarsono et al., (2021), Basalamah et al., (2021) dan Hakman et al., (2021) yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja tampak melalui tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak sesuai *key performance indicator* (Ariningsih et al., 2023; Sudarsono et al., 2021).

Kemampuan melaksanakan tugas merupakan unsur utama dalam menilai kinerja seseorang tetapi tanpa didukung oleh suatu kemauan dan motivasi, maka tugas tidak akan dapat diselesaikan. Perawat dalam menjalankan tugas memiliki motivasi, karena motivasi merupakan salah satu unsur dalam perilaku individu. Namun demikian motivasi bukan satu-satunya unsur yang memengaruhi perilaku individu/ perawat dalam organisasi tetapi motivasi sangat kompleks karena menyangkut kebutuhan dan keinginan dari setiap perawat yang berbeda satu sama lainnya. Ada beberapa faktor yang menyebabkan kurangnya motivasi kerja perawat antara lain kekurangpuasan seseorang terhadap pekerjaannya dan kurangnya insentif yang diterima. Kurangnya insentif bukan hanya masalah uang tetapi dapat disebabkan karena kurangnya kesempatan pendidikan dan pemberian lain berupa penghargaan-penghargaan serta dapat juga karena ruang kerja dan suasana kerja yang kurang menyenangkan. Hal ini secara langsung akan membawa dampak terhadap kinerja perawat sehingga akan menghasilkan mutu layanan yang rendah (Hakman, 2021).

### **Insentif terhadap Kinerja Tenaga Perawat**

**Tabel 3. Analisis Hubungan Insentif terhadap Kinerja Tenaga Perawat di RSUD Bima.**

Insentif	Kinerja Tenaga Perawat		Total	P value
	Kurang	Tinggi		
Rendah	22 (34,37%)	42 (65,63%)	64 (100%)	0,000
Tinggi	3 (4,28%)	67 (95,72%)	70 (100%)	



Insentif	Kinerja Tenaga Perawat		Total	P value
	Kurang	Tinggi		
Total	25 (18,66%)	109 (81,34%)	134 (100%)	

Berdasarkan hasil analisis pengaruh insentif terhadap kinerja tenaga perawat dari 134 responden diperoleh nilai  $p$  value  $0.000 < 0.05$  menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara insentif dengan kinerja tenaga perawat di ruang rawat inap RSUD Bima. Insentif. Dari 5 aitem pertanyaan di dapatkan hasil 54 responden rendah dan 70 responden tinggi. Insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh manajemen. Semangat tidaknya pegawai juga bisa disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila pegawai tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan kualitas kerja.

Permasalahan umum yang sering terjadi saat pemberian insentif yaitu masih ada yang belum sesuai dengan UMR (upah minimum regional) Kabupaten Bima tahun 2023. Tuntutan pemenuhan kebutuhan pasien dan peningkatan pelayanan sesuai dengan visi Rumah Sakit Umm Daerah Bima yaitu memberikan pelayanan prima sampai dengan tahun 2025 serta pelayanan untuk lebih memfokuskan pada kebutuhan pasien, sejalan dengan meningkatnya tuntutan masyarakat akan pelayanan yang lebih baik.

Sesuai dengan penelitian Sondari & Suryani (2021), pemberian insentif memberikan kegunaan mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi bagi pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2018) dengan hasil uji Korelasi Pearson diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari tingkat probabilitas 5% ( $0,003 < 0,05$ ), iartikan bahwa insentif memiliki hubungan yang signifikan (nyata/bermakna) terhadap kinerja perawat. Dari hasil uji Korelasi Pearson dapat dilihat bahwa jika tingkat insentif yang diterima seorang perawat ditingkatkan maka kinerja yang dimilikinya juga akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat insentif yang diterima perawat maka kinerjanya juga akan semakin menurun karena hal tersebut.

Tenaga medis sebagian besar mendapatkan insentif material berupa uang dengan jumlah nominal yang relatif sehingga dalam bekerja dapat mendorong tenaga medis untuk memberikan pelayanan yang prima (Sondari & Suryani, 2021). Salah satu instansi pelayanan publik yang mengutamakan kualitas pelayanan yaitu RSUD Kabupaten Bima, sedangkan dari uji regresi logistik insentif merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja tenaga perawat di ruang rawat inap di RSUD Bima.

## SIMPULAN

Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah 134 orang. Hasil analisis *chi square* menunjukkan bahwa variabel pendidikan, motivasi dan insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga perawat di ruang rawat inap RSUD Bima dengan nilai  $p$  value pada variabel-variabel tersebut adalah  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan variabel status pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan



terhadap kinerja tenaga perawat di ruang rawai inap Rumah Sakit Umum Daerah Bima dengan nilai  $p$  value  $0,507 > 0,05$ .

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas dan untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh pihak instansi dalam hal ini adalah RSUD Bima, maka penulis mengajukan beberapa saran antar lain: 1) distribusi tenaga ASN dipertimbangkan untuk ruang perawatan, karena kondisi saat ini non ASN sangat banyak di ruang perawatan; 2) apabila RSUD Bima merekrut tenaga perawat diharapkan memprioritaskan tenaga yang berpendidikan D4/S1 serta Ners; 3) untuk mempertahankan motivasi dalam bekerja dilakukan apel pagi, supervisi rutin; dan 4) perlu transparan dalam dalam perhitungan dan pembagian jasa pelayanan serta menetapkan pendapatan bulanan yang tetap bagi tenaga BLUD.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang membantu pelaksanaan penelitian hingga selesai. Secara khusus terima kasih kepada Direktur RSUD Bima, dan para responden yang telah terlibat dalam penelitian.

## DAFTAR RUJUKAN

- Aditama, TY (2006). *Manajemen administrasi rumah sakit*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Anggoronggang G, Umboh JML, Rattu AJM. (2014) Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih Gmim Manado.
- Aprilia, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Arifin C, (2018) Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap RS Methodist Medan Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan.
- Ariningsih, N. L. T., Fitriani, H., & Safnowandi, S. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran *Student Teams Achievement Division* (STAD) terhadap Motivasi dan Hasil Belajar Kognitif Siswa. *Educatoria : Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 3(4), 248–261. <https://doi.org/10.36312/educatoria.v3i4.214>
- Basalamah, F. Ahri, A & Arman. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja perawat di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*. 1(2); 67-80. <https://doi.org/10.53690/ihj.v1i02.33>
- Calundu R. (2018) *Manajemen Kesehatan*. Vol. 1. SAH MEDIA.
- Chamariyah, C. Hartono, Z & Budiarto, W. (2023). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pencapaian Pelayanan Kesehatan Melalui Kompetensi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Perawat di Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan). *Journal Of management and*



---

*Creative Business (JMCBUS)*. 1 (4); 163-180.  
<https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i4.1407>

- Depkes RI. (2013). Riset Kesehatan Dasar. Jakarta: Badan Penelitian dan pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.
- Djoko, W. (1999). Manajemen mutu pelayanan kesehatan volume 1, Surabaya: Airlangga University Press, Surabaya.
- Hadinata, D. Wahyuni, S & Putri, N. (2019). Hubungan Pendidikan dan Pelatihandengan Kinerja Perawat di Ruang rawat Inap RSUD Cideres kabupaten Majalengka Tahun 2018. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan Medisna Akper YPIB Majalengka*. 5(10); 1-12.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47-54.  
<https://doi.org/10.56742/nchat.v1i2.17>
- Kemenkes, (2015). Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2015-2019. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Koesmono HT. (2017) Pengaruh kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi dengan variabel moderasi motivasi perawat rumah sakit swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*. 9(1):30–40.  
<https://doi.org/10.9744/jmk.9.1.pp.30-40>
- Kristiawan, A & Purwantara, T. (2020). Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Perilaku Caring Perawat di Kecamatan Busungbiu dan Seririt kabupaten Buleleng. *Jurnal Kesehatan Midwinerslion*. 5(1); 137-143.
- Mangkunegara, A. Prabu., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Salawangi, E. Kolibu, K & Wawor, R. (2018). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendange Tahuna Kabupaten Sangihe. (2018). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 7(5); 1-9.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, U. B. M. (2021). *Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun tahun 2021* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Sofiana, D., Dewi, S., & Arrozi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Ruang, Beban Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSAU DR. ESNAWAN ANTARIKSA. *Jurnal Health Sains*, 2(6), 764-775. <https://doi.org/10.46799/jhs.v2i6.185>
- Sondari, S., & Suryani, A. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kelas B Kabupaten Subang. *The World of Public Administration Journal*, 39-48.  
<https://doi.org/10.37950/wpaj.v3i1.1078>
- Sudarsono, F. Masyurrosyidi, H & Chalidyanto. (2021). Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Silampari*. 5(1); 116-124. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i1.1476>



**Bioscientist : Jurnal Ilmiah Biologi**

E-ISSN 2654-4571; P-ISSN 2338-5006

Volume 12, Issue 1, June 2024; Page, 1263-1272

Email: [bioscientist@undikma.ac.id](mailto:bioscientist@undikma.ac.id)

- 
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Vanchapo, A. R. (2021). Motivasi kerja dan prestasi perawat. *Pasuruan: IKAPI*.
- Welembuntu, M & Gobel, I. (2020). Hubungan Pendidikan, Status Kepegawaian dan Lama Kerja Dengan Kinerja Perawat Melaksanakan Asuhan Keperawatan. *Jurnal Ilmiah Sesebanua*. 4(1); 21-30. <https://doi.org/10.54484/jis.v4i1.293>
- Wirawan, E. Bagia, W & Susila, J. (2019) Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 5(1); 60-67. <https://doi.org/10.23887/bjm.v5i1.21991>