

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT di RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH HAJI ABDUL MANAN SIMATUPANG 2022**

*Factors That Influence The Nurse Performance inpatient room At Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdul Manan Simatupang 2022*

**ROBY PRANATA<sup>1</sup>, DONAL NABABAN<sup>2</sup>, JOHANSEN HUTAJULU<sup>3</sup>**  
UNIVERSITAS SARI MUTIARA INDONESIA, MEDAN 2022  
e-mail : roby8486@gmail.com

DOI: 10.35451/jkf.v6i1.1789

**Abstrak**

Perawat merupakan salah satu tenaga di rumah sakit yang memiliki peran penting dalam pemberian pelayanan kesehatan. Salah satu keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *crosssectional study*. Dengan tujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Haji Abdul Manan Simatupang tahun 2022. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampel serta pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan analisis data univariat, bivariat, dan multivariat menggunakan program SPSS.

Hasil penelitian bivariat diperoleh bahwa beban kerja ( $p=0,046$ ) artinya memiliki hubungan dengan kinerja perawat, stres kerja ( $p=0,036$ ) artinya memiliki hubungan dengan kinerja perawat dan insentif ( $p=0,013$ ) memiliki hubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap. Lalu dilakukan analisis multivariat yang diperoleh hasil bahwa insentif merupakan faktor yang paling berhubungan sebesar 10,6 kali terhadap kinerja perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Haji Abdul Manan Simatupang tahun 2022. Kesimpulan diperoleh bahwa ada hubungan beban kerja, stres kerja, dan insentif memiliki hubungan dengan kinerja perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Haji Abdul Manan Simatupang tahun 2022.

**Kata kunci: Kinerja perawat, Beban kerja, Stres kerja, Insentif,**

**Abstract**

*Nurses as one of health workers in the hospital having an important role in achieving health development goals. The success of health services depends on the participation of nurses to provide high quality care nursing for patients.*

*The type of research used in this research is quantitative with a cross sectional study approach. With the aim of assessing factors related to the performance of inpatient ward nurses at Haji Abdul Manan Simatupang Hospital in 2022. And the sampling technique used a total sample and data collection was carried out using questionnaires and univariate, bivariate, and multivariate data analysis using the SPSS program.*

*The results showed that workload ( $p=0.046$ ), work stress ( $p=0.036$ ) and incentives ( $p=0.013$ ) were related to nurse performance. After multivariate*

*analysis, the most influential variable on the performance of inpatient nurses at Haji Abdul Manan Simatupang Hospital in 2022 was incentive ( $p = 0.013$ ). The conclusion is obtained that there is a relationship between workload, work stress, and incentives that have a relationship with the performance of the inpatient nurse at Haji Abdul Manan Hospital Simatupang. For this reason, it is necessary to improve nursing services that can be pursued by improving the performance of nurses, namely by increasing knowledge through continuous nursing education and improving nursing skills is absolutely necessary. Structuring a conducive work environment needs to be created so that nurses can work effectively and efficiently. Increasing the incentives of nurses is the most influential push on the performance of nurses.*

**Keywords:** Nurse Performance, Workload, Workstress, Incentive.

## 1. PENDAHULUAN

Perawat merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, rumah sakit tempat perawat bekerja senantiasa melakukan berbagai usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme perawat. Keperawatan merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan dan merupakan salah satu faktor yang menentukan mutu pelayanan kesehatan. Untuk itu perlu diperhatikan kinerja perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Pelayanan yang diberikan oleh perawat masih sering dikeluhkan oleh masyarakat. Sorotan terhadap kinerja perawat merupakan masalah yang harus segera ditanggulangi, sebab pelayanan keperawatan menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Kinerja yang jelek akan berdampak terhadap rendahnya pelayanan, pasien merasa kurang nyaman tidak puas, serta tingkat kepercayaan pasien akan menurun (Afandi, 2013).

Perawat di rumah sakit terbagi dalam beberapa pelayanan yakni pelayanan rawat inap, rawat jalan atau

poliklinik dan pelayanan gawat darurat. Pelayanan rawat inap adalah bagian dari layanan rumah sakit yang menjadi tujuan melayani pasien yang membutuhkan pengobatan selama 24 jam agar kondisi kesehatan pasien kembali stabil/normal. Bukan hanya melakukan pelayanan 24 jam, perawat rawat inap juga melakukan proses pencatatan kasus dan tindakan yang dilakukan di ruangan serta menerima proses pemindahan pasien dari Instalasi Gawat Darurat ke rawat inap yang merupakan layanan pada pasien membutuhkan perawatan intensif dan diharuskan melakukan rawat inap. Sehingga mengharuskan perawat yang bertugas di rawat inap selalu ada setiap saat karena pasien atau orang yang membutuhkan pelayanan perawat di ruangan.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Haji Abdul Manan Simatupang merupakan rumah sakit milik pemerintah kabupaten Asahan dengan kelas C (berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.02.03/1/1325/2015) di Kisaran Kabupaten Asahan. Rumah sakit ini juga merupakan pusat rujukan untuk Kabupaten Asahan, pusat rujukan bagi kabupaten/kota sekitarnya seperti Kabupaten Batu

Bara, Kabupaten Labuhan Batu Utara dan Kota Tanjungbalai.

Survey awal dilakukan pada perawat rawat inap yang sedang bertugas pada shift pagi. Responden terdiri dari 5 perawat perempuan dan 5 perawat laki-laki. Responden diajak untuk wawancara singkat dengan dasar pertanyaan dari kuesioner yang sudah disusun dengan kategori stress kerja, beban kerjanya, kinerja. Dari hasil survey awal yang dilakukan menunjukkan bahwa sebanyak 3 perawat (30 %) mengalami stress kerja berat, 5 perawat (50 %) mengalami stress kerja normal dan 2 orang perawat (20 %) mengalami stress kerjanya. Responden dengan beban kerja berat sebanyak 7 orang (70 %) dan beban kerja sedang sebanyak 3 orang (30%). Responden dengan kinerja tinggi sebanyak 5 orang (50 %) dan kinerja sedang sebanyak 5 orang (50%).

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* dimana variabel dependen dan variabel independen diukur dalam satu waktu. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja, stress kerja, kompetensi, insentif, dan masa kerja dan variabel dependen penelitian adalah kinerja perawat.

Populasi dan sampel pada penelitian ini sejumlah 78 orang. Teknik pengambilan data menggunakan penyebaran kuesioner yang terdiri dari dua skala, skala beban kerja terdapat 15 item pernyataan dan dibagi dalam 3 skor yaitu sangat setuju=3, setuju=2, tidak setuju=1. Stress kerja terdiri dari 4 item pernyataan, sangat setuju=3, setuju=2, tidak setuju=1. Kompetensi perawat terdiri dari 10 item pernyataan dengan skor sangat setuju=3, setuju=2, tidak setuju=1. Intensif

terdiri dari 5 pernyataan dengan skor sangat setuju=3, setuju=2, tidak setuju=1. Masa kerja terdiri dari 4 item pernyataan sangat setuju=3, setuju=2, tidak setuju=1. Skala kinerja erawat terdiri dari 20 item pernyataan dengan skor selalu=3, kadang-kadang=2, jarang=1. Analisis data menggunakan uji chi square.

## 3. HASIL PENELITIAN

Untuk menggerakkan unit-unit pelayanan, RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran didukung oleh Sumber Daya Manusia yang sudah cukup terampil dibidangnya masing-masing dengan jumlah ketenagaannya.

**Tabel 1.** Jumlah Ketenagaan RSUD H. Abdul Manan Simatupang Tahun 2017-2021.

Jumlah tenaga di RSUD HAMS Kisaran	F	%
<b>2017</b>	551	19
<b>2018</b>	539	19
<b>2019</b>	561	20
<b>2020</b>	605	20
<b>2021</b>	594	21
<b>Total</b>	2.850	100

**Tabel 2.** Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik

Karakteristik	Kategori	F	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	28,2
	Perempuan	65	71,8
Usia	Dibawah 30 tahun	17	21,8
	30-40 tahun	38	48,7
	41-50 tahun	23	29,5
Pendidikan	Diploma III	42	53,8
	Profesi Ners	36	46,2
Pendapatan	< Rp.2.528.000	52	66,7
	> Rp.2.528.000	26	33,3
Status pernikahan	Belum Menikah	23	29,5
	Menikah	55	70,5
Lama bekerja	< 5 tahun	28	35,9
	5 - 10 tahun	32	41
	>10 tahun	18	23,1

Berdasarkan tabel diatas distribusi di atas masyoritas responden berjenis kelamin perempuan 56 orang (71,8%), responden dengan usia 30-40 tahun sebanyak 38 orang (48,7%), berpendidikan Diploma III Keperawatan sebanyak 42 orang (53,8%), mendapatkan penghasilan kurang dari Rp. 2.528.000 sebanyak 52 orang (66,7%), dengan status yang sudah menikah sebanyak 55 orang (70,5%) dan lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 32 orang (41%).

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi Nilai Beban Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang Tahun 2022

No	Beban Kerja	F	(%)
1	Sedang	10	12,8
2	Berat	68	87,2
<b>Total</b>		<b>78</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas distribusi frekuensi mayoritas beban kerja perawat ruang rawat inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang didominasi dengan tingkat beban kerja yang berat sebanyak 68 orang (87,2%).

**Table 4.** Distribusi Frekuensi Nilai Stres Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang Tahun 2022

No	Stres Kerja	F	(%)
1	Rendah	6	7,6
2	Sedang	43	55
3	Tinggi	29	37,4
<b>Total</b>		<b>78</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas distribusi frekuensi mayoritas stres kerja perawat ruangrawatinap RSUD Haji Abdul

Manan Simatupangdidominasidengantingkatstr eskerjayangsedangsebanyak 43 orang (55,0%).

**Table 5.** Distribusi Frekuensi Nilai Kompetensi Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Haji Abdul Manan SimatupangTahun 2022

No	Stres Kerja	F	(%)
1	Rendah	3	3,8
2	Sedang	32	41,2
3	Tinggi	43	55
<b>Total</b>		<b>78</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas distribusi frekuensi mayoritas kompetensi perawat ruang rawat inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang didominasi dengan kompetensi yang baik sebanyak43orang(55,0%).

**Table 6.** Distribusi Frekuensi Nilai Insentif Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Haji Abdul Manan SimatupangTahun 2022

No	Stres Kerja	F	(%)
1	Rendah	20	25,6
2	Sedang	23	29,5
3	Tinggi	35	44,9
<b>Total</b>		<b>78</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas distribusi frekuensi mayoritasinsentif perawat ruangrawatinap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang didominasi dengan insentif yang yang baik sebanyak 35orang(44,9%).

**Table 7.**DistribusiFrekuensi Nilai Masa KerjaPerawat Ruang Rawat Inap RSUD Haji Abdul Manan SimatupangTahun 2022

No	Stres Kerja	F	(%)
1	Rendah	6	7,6
2	Sedang	43	55
3	Tinggi	29	37,4
<b>Total</b>		<b>78</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas distribusi frekuensi mayoritas masa kerja perawat ruang rawat inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang didominasi dengan masa kerja sedang sebanyak 43 orang (55,0%).

**Table 8.** Distribusi Frekuensi Nilai Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang Tahun 2022

No	Stres Kerja	F	(%)
1	Sedang	22	28
2	Tinggi	56	72
<b>Total</b>		<b>78</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas distribusi frekuensi kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang mayoritas dengan kinerja jating gisebanyak 56 orang (72%).

**Table 9.** Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang Tahun 2022

Beban Kerja	Kinerja Perawat				Total		P Value
	Sedang		Tinggi		n	%	
	n	%	n	%			
Sedang	5	6,4	5		10	12,8	0,046
Tinggi	20	25,6	48	61,6	55	87,2	
Total	25	32	53	68	78	100	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang memiliki beban

kerja tinggi mayoritas memiliki kinerja yang tinggi yaitu 48 orang (61,6%). Sedangkan responden yang memiliki beban kerja sedang memiliki kinerja yang sedang dan tinggi sama-sama sebanyak 5 orang (6,4%). Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* nilai  $p=0,046$  yang artinya faktor beban bekerja memiliki hubungan dengan kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang

**Table 10.** Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang Tahun 2022

Beban Kerja	Kinerja Perawat				Total		P Value
	Sedang		Tinggi		n	%	
	n	%	N	%			
Rendah	5	6,4	6	7,7	11	14,1	0,036
Sedang	11	14,1	28	35,9	39	50	
Tinggi	9	11,5	19	24,4	28	35,9	
Total	25	32	53	68	78	100	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang memiliki stres kerja sedang mayoritas memiliki kinerja yang tinggi yaitu 28 orang (35,9%). Sedangkan responden yang memiliki stres kerja tinggi memiliki kinerja yang tinggi sebanyak 19 orang (24,4%). Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* nilai  $p=0,036$  yang artinya faktor stres bekerja memiliki hubungan dengan kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang.

**Table 11.** Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang Tahun 2022

Kompetensi	Kinerja Perawat				Total		P Value
	Sedang		Tinggi		n	%	
	N	%	N	%			
<b>Baik</b>	12	15,4	29	37,3	41	52,7	0,4
<b>Buruk</b>	6	7,7	7	8,9	13	16,6	17



<b>Sedang</b>	7	8,9	17	21,8	24	30,7
<b>Total</b>	25	32	53	68	78	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang memiliki kompetensi baik dengan kinerja yang tinggi yaitu 29 orang (37,3%). Sedangkan responden yang memiliki kompetensi sedang memiliki kinerja yang tinggi sebanyak 17 orang (21,8%). Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* nilai  $p=0,417$  yang artinya faktor kompetensi tidak memiliki hubungan dengan kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang.

**Table 12.** Hubungan Insentif dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang Tahun 2022

Insentif	Kinerja Perawat				Total		P Value
	Sedang		Tinggi		n	%	
	n	%	n	%			
<b>Rendah</b>	5	6,4	15	19,2	20	25,6	0,013
<b>Sedang</b>	5	6,4	20	25,6	25	32,1	
<b>Tinggi</b>	15	19,2	18	23,2	33	42,3	
<b>Total</b>	25	32	53	68	78	100	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang memiliki insentif sedang mayoritas memiliki kinerja yang tinggi yaitu 20 orang

**Table 14.** Analisis Multivariat Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Nilai Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang Tahun 2022

Variabel	B	S.E.	Sig	OR	95% CI	
					Lower	Upper
<b>Beban Kerja</b>	-2,082	0,951	0,029	0,125	0,019	0,804
<b>Stres Kerja</b>	20,161	1,507	0,999	5,700	0,000	
<b>Insentif</b>	2,364	0,911	0,009	10,632	1,782	63,429
<b>Constant</b>	0,547	0,649	0,399	1,729		

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa seluruh variable penelitian diatas telah signifikan. Variabel-variabel tersebut adalah beban kerja

(25,6%). Sedangkan responden yang memiliki insentif tinggi memiliki kinerja yang tinggi sebanyak 18 orang (23,2%). Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* nilai  $p=0,013$  yang artinya faktor insentif memiliki hubungan dengan kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang

**Table 13.** Hubungan Masa Kerja dengan Nilai Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang Tahun 2022

Masa Kerja	Kinerja Perawat				Total		P Value
	Sedang		Tinggi		n	%	
	n	%	n	%			
<b>Rendah</b>	5	6,4	5	6,4	10	12,8	0,521
<b>Sedang</b>	10	12,8	29	37,2	39	50	
<b>Tinggi</b>	10	12,8	19	24,4	29	37,2	
<b>Total</b>	25	32	53	68	78	100	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang memiliki masa kerja sedang mayoritas memiliki kinerja yang tinggi yaitu 29 orang (37,2%). Sedangkan responden yang memiliki masa kerja tinggi memiliki kinerja yang tinggi sebanyak 19 orang (24,4%). Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* nilai  $p=0,521$  yang artinya faktor masa kerja tidak memiliki hubungan dengan kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang.

( $p=0,029$ ; OR=0,125), stress kerja ( $p=0,999$ ; OR=5,700), dan insentif ( $p=0,009$ ; OR=10,632). Berdasarkan data tersebut maka variabel yang paling dominan berhubungan dengan kinerja

perawat adalah variable insentif ( $p$  value = 0,009; OR=10,632) yang artinya bahwa insentif yang tinggi memiliki peluang berhubungan sebesar 10,632 kali lebih tinggi terhadap kinerja perawat ruang rawat inap.

#### 4. PEMBAHASAN

Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat menunjukkan hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang. Menurut Tarwaka (2015) tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi stress berlebihan, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau "understres". Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manuho tentang hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di instalasi rawat inap di RSUP Prof. DR. R. D. Kandou Manado dengan hasil uji statistik menggunakan *Chi Square* didapatkan hasil yaitu  $\alpha=0,035$  yang berarti dengan nilai  $\alpha$  lebih besar dari nilai  $\alpha=0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat menunjukkan dari hasil uji *Chi-Square* didapatkan hasil 0,036 dengan nilai  $p$ -value < 0,05 artinya ada hubungan antara stress kerja dengan kinerja perawat. Hasil ini sama dengan menurut Robbins (2007). Hasil penelitian ini juga menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara stress kerja perawat dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSU Pemata Bunda Medan tahun 2015 dan juga memiliki nilai koefisien negatif,  $r=-0,511$  artinya stress kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja perawat (Gustian Y, 2010).

Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Perawat menunjukkan dari hasil uji *Chi-Square* didapatkan hasil 0,417 dengan nilai  $p$ -value > 0,05, artinya tidak ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja seorang perawat ruang rawat inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang. Hal ini dapat terjadi karena pendapat antara satu individu dengan individu lain berbeda. Faktor diantaranya meliputi sikap, motif, kepentingan, minat, pengalaman serta harapan

Hubungan Masa Kerja Dengan Kinerja Perawat menunjukkan dari hasil uji *Chi-Square* didapatkan hasil 0,521 dengan nilai  $p$ -value > 0,05. Masa kerja adalah jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan.

#### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat, dapat disimpulkan bahwa beban kerja mendapatkan hasil penelitian setelah dilakukan uji *Chi-Square Test* sebesar 0,046 lebih kecil dari  $P$ -value < 0,05. Artinya ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang. Stres kerja mendapatkan hasil penelitian setelah dilakukan uji *Chi-Square Test* sebesar 0,036 lebih kecil dari  $P$ -value < 0,05. Artinya ada hubungan antara stress kerja dengan kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang. Kompetensi mendapatkan hasil penelitian setelah dilakukan uji *Chi-Square Test* sebesar 0,417 lebih besar dari  $P$ -value < 0,05. Artinya tidak ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang.

Insentif mendapatkan hasil penelitian setelah dilakukan uji *Chi-Square Test* sebesar 0,013 lebih kecil dari  $P$ -value < 0,05. Artinya ada hubungan antara stress kerja dengan kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang.

Masa kerja mendapatkan hasil penelitian setelah dilakukan uji *Chi-Square Test* sebesar 0,521 lebih besar dari  $P\text{-value} < 0,05$ . Artinya tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang. Dari hasil multivariat ternyata variabel yang berhubungan bermakna dengan kinerja perawat adalah variabel beban kerja, stress kerja dan insentif. Hasil analisis didapatkan bahwa *Odds Ratio* (OR) dari variabel insentif adalah 10,6, artinya kinerja perawat ruang rawat inap yang mendapatkan insentif berpengaruh hingga 10,6 kali lebih besar dibandingkan kinerja perawat pada variabel beban kerja dan masa kerja. Hal ini menunjukkan bahwa insentif adalah faktor yang paling berhubungan dengan kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang.

kinerjaPerawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sorong Papua-Barat. Vol.01, N. Available from: <http://ejournalhealth.com/index.php/CH/article/view/38>

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di RSUD Saras Husada Purworejo; 2013.
- Tarwaka. Dasar-dasar Dokumentasi Keperawatan. Jakarta: EGC; 2015.
- Robbins. Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Surakarta. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta; 2007.
- Gustian Y. Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Pasaman Barat Tahun 2010. Skripsi Universitas Andalas; 2010.
- Affandy. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Metro. 2006.
- Mandagi, Fergi Mdkk. Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon. J e-Biomedik. Vol 3, No3. September-Desember 2015.
- Renaan. Hubungan Antara Insentif, Motivasi, Supervisi Dengan