



Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rsud Ratu Zalecha Martapura

Aqiella Farida Salsabila¹, Rosihan Adhani², Iwan Aflanie³, Syamsul Arifin⁴, Nia Kania^{5*}

¹⁻⁵Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Magister, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

Email: aqiella.fs@gmail.com^{1*}, rosihan.adhani@ulm.ac.id²

*Penulis Korespondensi: aqiella.fs@gmail.com

Abstract. Nursing care in hospitals is still below the established standard of 80%, thus reflecting suboptimal nurse performance. This condition is thought to be influenced by factors such as rewards, workload, length of service and supervision. This study aims to analyze the relationship between rewards, workload, length of service, and supervision with nurse performance in the Inpatient Unit of Ratu Zalecha Martapura Regional Hospital. This study used a quantitative method with an observational analytical design using a cross-sectional approach. The study sample consisted of 152 nurses selected using cluster proportional random sampling technique. Data were collected using a questionnaire and analyzed using the chi-square test and multiple logistic regression. The results showed a significant relationship between rewards and nurse performance ($p\text{-value} < 0.001$), workload and nurse performance ($p < 0.001$), and supervision and nurse performance ($p\text{-value} < 0.001$). Length of service did not show a significant relationship with nurse performance ($p\text{-value} = 0,968$). Multivariate analysis showed that supervision was the most dominant factor related to nurse performance. Thus, compensation, workload, and supervision are related to nurse performance, while length of service is not related to nurse performance in the Inpatient Unit of Ratu Zalecha Regional Hospital, Martapura. The hospital is expected to improve supervision, workload management, and training and recognition for nurses to improve the quality of nursing services.

Keywords: Nurse Performance; Rewards; Supervision; Work Period; Workload.

Abstrak. Asuhan keperawatan di rumah sakit masih berada di bawah standar yang ditetapkan yaitu sebesar 80%, sehingga mencerminkan kinerja perawat yang belum optimal. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh faktor imbalan, beban kerja, masa kerja, dan pengawasan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan imbalan, beban kerja, masa kerja, dan pengawasan dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain analitik observasional menggunakan pendekatan *cross sectional*. Sampel penelitian berjumlah 152 perawat yang dipilih menggunakan teknik *cluster proportional random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan uji *chi-square* dan regresi logistik berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara imbalan dengan kinerja perawat ($p\text{-value} < 0,001$), beban kerja dengan kinerja perawat ($p\text{-value} < 0,001$), dan pengawasan dengan kinerja perawat ($p\text{-value} < 0,001$). Masa kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,968$). Analisis multivariat menunjukkan bahwa pengawasan merupakan faktor yang paling dominan berhubungan dengan kinerja perawat. Dengan demikian, imbalan, beban kerja, dan pengawasan berhubungan dengan kinerja perawat, sedangkan masa kerja tidak berhubungan dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura. Rumah sakit diharapkan meningkatkan pengawasan, pengelolaan beban kerja, serta pemberian pelatihan dan penghargaan kepada perawat guna meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan.

Kata kunci: Beban Kerja; Imbalan; Kinerja Perawat; Masa Kerja; Pengawasan.

1. LATAR BELAKANG

Pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat secara paripurna. Dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan, perawat memiliki peran penting karena memberikan asuhan keperawatan secara berkesinambungan selama 24 jam. Oleh karena itu, kualitas pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja perawat (Pratama et al., 2024). Kinerja perawat yang optimal mendukung mutu pelayanan, keselamatan pasien, dan kepuasan masyarakat (Seniwati et al., 2022). Sebaliknya, kinerja yang kurang optimal dapat

menurunkan kualitas pelayanan, meningkatnya risiko kesalahan tindakan dan menurunnya citra rumah sakit di mata masyarakat (Wahyuddin et al., 2024). *World Health Organization (WHO)*, *International Council of Nurses (ICN)* dan *International Labour Organization (ILO)* menyatakan bahwa kondisi kerja yang tidak memadai, seperti tingginya beban kerja, kurangnya sumber daya manusia, keterbatasan fasilitas, dan rendahnya penghargaan dapat memengaruhi kesehatan dan kepuasan kerja perawat (Hellín Gil et al., 2022). Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) juga melaporkan bahwa 50,9% perawat mengalami stres kerja akibat tingginya beban kerja dan rendahnya penghasilan (Nisak, 2023). Selain itu, beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat di rumah sakit masih belum optimal. Penelitian di RSUD Kefamenanu menunjukkan kinerja perawat kurang baik sebesar 55,1% (Tulasi et al., 2021), sedangkan penelitian di RSUD Tangerang Selatan menunjukkan 51,4% perawat memiliki kinerja kurang baik (Kamila & Fauziah, 2024).

Berdasarkan data kinerja perawat tahun 2024 di RSUD Ratu Zalecha Martapura, hasil kinerja perawat masih berada di angka 74,20%, yang berarti belum mencapai standar minimum yang ditetapkan oleh Depkes RI (2005) yaitu $\geq 75\%$. Permasalahan ini diperkuat oleh hasil audit dokumentasi pelayanan keperawatan di Instalasi Rawat Inap tahun 2024 yang hanya mencapai 83,36% dan belum memenuhi target ideal 100% sesuai dengan Standar Asuhan Keperawatan (SAK). Selain itu, hasil dari wawancara serta pengamatan mengindikasikan bahwa masih ada perawat yang belum menerapkan asuhan keperawatan sesuai dengan SOP dan proses pendokumentasian belum dilakukan dengan menyeluruh. Tingginya tuntutan dalam pelayanan juga tercermin dari indikator rumah sakit di tahun 2024, di mana BOR sebesar 85,10% dan LOS 9,10 hari yang memiliki angka sama atau lebih dari batas ideal. Oleh karena itu, diperlukan kinerja maksimal dari perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Menurut Gibson (1997), kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi dan psikologis. Faktor individu meliputi kemampuan, pendidikan dan masa kerja, sedangkan faktor organisasi mencakup kepemimpinan, sistem imbalan, dan beban kerja. Faktor psikologis terdiri atas persepsi, sikap, dan motivasi. Sementara itu, Tika (2006) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, pendidikan, dan masa kerja serta faktor eksternal seperti kepemimpinan, pengawasan dan sistem upah.

Imbalan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Pemberian imbalan yang adil dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab perawat terhadap pekerjaannya (Arsana dkk., 2023). Penelitian Arsana et al., (2023) menunjukkan bahwa imbalan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,000$). Namun, penelitian Saragih dan Iswanti

(2024) menunjukkan bahwa imbalan tidak berhubungan signifikan dengan kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,963$). Beban kerja adalah total tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis perawat sehingga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan (Andriani dkk., 2024). Penelitian Nisak et al., (2023) menunjukkan bahwa tuntutan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,019$) dengan koefisien regresi mencapai 0,366. Akan tetapi, studi oleh Asriadi dkk., (2024) menunjukkan bahwa tingkat beban kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,926$).

Masa kerja adalah durasi seseorang bekerja yang menunjukkan pengalaman dan keterampilan dalam menjalani pekerjaan. Di bidang keperawatan, pengalaman kerja yang lebih lama dapat memperbaiki keterampilan dan profesionalisme perawat dalam memberikan layanan, sehingga dapat berdampak pada kinerja perawat (Safitri, 2022). Studi Handayani dkk., (2022) mengungkapkan bahwa durasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,000$). Akan tetapi, studi oleh Asriadi dkk., (2024) menunjukkan bahwa lama kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,317$).

Pengawasan adalah fungsi manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan. Dalam pelayanan keperawatan, pengawasan yang efektif dapat meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan perawat sehingga berdampak pada kinerja perawat (Sulfah, 2021). Studi Yulihardi et al., (2025) menunjukkan adanya keterkaitan yang signifikan antara pengawasan dan kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,002$). Namun, studi Suci (2022) mengindikasikan bahwa pengawasan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,071$).

2. KAJIAN TEORITIS

Imbalan adalah sesuatu yang dibayarkan atau pemenuhan dari suatu janji, reward atau membalas jasa. Motivasi eksternal terbesar dari kinerja seseorang adalah imbalan jasa (Rahayu, 2008). Menurut Gibson (2000), imbalan dapat berupa upah, promosi, pujian maupun pengakuan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan prestasi kerja pegawai. Imbalan dibedakan menjadi imbalan finansial seperti gaji, bonus, tunjangan dan asuransi, serta imbalan non finansial seperti penghargaan, kesempatan pengembangan karier dan lingkungan kerja yang mendukung (Sofyandi, 2008). Menurut Ernawati (2014), tujuan pemberian imbalan yaitu menyalurkan kepentingan organisasi dan individu, meningkatkan kepuasan serta motivasi

kerja, memberikan umpan balik terhadap hasil kerja, dan meningkatkan kepercayaan diri pegawai. Dalam pelayanan keperawatan, imbalan yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Dalam pelayanan keperawatan, pemberian imbalan yang sesuai dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Menurut Rohman dan Ichsan (2021), beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan kompetensi pegawai agar tidak menimbulkan masalah dalam pelaksanaan pekerjaan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, stres kerja dan menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Koesomowidjojo (2017) menyebutkan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti usia dan kondisi kesehatan, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, target kerja dan sistem organisasi kerja. Dalam bidang keperawatan, tingginya beban kerja dapat memengaruhi kualitas pelayanan dan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Masa kerja merupakan lamanya seseorang bekerja dalam suatu organisasi yang mencerminkan pengalaman dan kemampuan kerja yang dimiliki. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa masa kerja merupakan salah satu prediktor produktivitas kerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Semakin lama seseorang bekerja, maka semakin banyak pengalaman dan keterampilan yang diperoleh dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam bidang keperawatan, masa kerja yang lebih lama dapat meningkatkan kemampuan perawat dalam pengambilan keputusan klinis, komunikasi terapeutik, dan pelaksanaan asuhan keperawatan sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang bertujuan memastikan pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai rencana, standar dan tujuan organisasi. Menurut Handoko (2016), pengawasan dilakukan untuk menjamin bahwa pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang efektif dapat membantu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan kualitas kerja pegawai melalui proses evaluasi dan tindakan perbaikan. Dalam pelayanan keperawatan, pengawasan diperlukan untuk memastikan bahwa asuhan keperawatan diberikan sesuai standar operasional prosedur dan standar pelayanan keperawatan yang berlaku sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat. Pengawasan dapat dilakukan secara langsung oleh manajer, secara tidak langsung melalui laporan bawahan, serta berdasarkan kekecualian terhadap penyimpangan yang terjadi (Hasibuan, 2014). Menurut Handoko (2015), indikator pengawasan meliputi ketepatan dan keakuratan informasi, fokus pada titik pengawasan yang penting, serta informasi yang bersifat objektif dan menyeluruh.

Pengawasan yang baik dapat membantu meningkatkan kelancaran dan kualitas pelaksanaan kerja. Penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat penting dilakukan karena kinerja perawat berpengaruh langsung terhadap mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di bidang kesehatan, khususnya terkait hubungan imbalan, beban kerja, masa kerja dan pengawasan dengan kinerja perawat. Selain itu, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan kebijakan strategis untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan kajian teori dan konsep yang telah diuraikan, rumusan pertanyaan penelitian ini adalah: apakah terdapat hubungan antara imbalan dengan kinerja perawat, apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat, apakah terdapat hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat, apakah terdapat hubungan antara pengawasan dengan kinerja perawat dan apakah terdapat hubungan antara imbalan, beban kerja, masa kerja dan pengawasan secara simultan dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan rancangan analitik observasional menggunakan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara imbalan, beban kerja, masa kerja dan pengawasan dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura sebanyak 209 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Cluster Proportional Random Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 151 responden yang diambil secara acak dan proporsional pada masing-masing ruang perawatan.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang terdiri dari variabel imbalan, beban kerja, masa kerja, pengawasan dan kinerja perawat. Kuesioner imbalan terdiri dari 12 pernyataan dengan indikator imbalan finansial dan non finansial. Kuesioner beban kerja menggunakan indikator aspek beban usaha mental, beban tekanan psikologis dan beban waktu. Kuesioner pengawasan terdiri dari 12 pernyataan dengan indikator akurat, tepat waktu, terpusat pada titik pengawasan serta objektif dan menyeluruh. Kuesioner kinerja terdiri dari 13 pernyataan dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian

kerja perawat dengan skala likert 1-4 dan telah terbukti valid dan reliabel dengan Kuesioner imbalan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,864, kuesioner beban kerja sebesar 0,917, kuesioner pengawasan sebesar 0,926 dan kuesioner kinerja perawat sebesar 0,926. Pengumpulan data dilakukan secara langsung kepada responden menggunakan lembar kuesioner yang telah disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian.

Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat dengan nomor 023/KEPK-FKIK ULM/EC/VI/2026 sehingga pelaksanaan penelitian telah memenuhi prinsip etik penelitian kesehatan.

Analisis data dilakukan secara univariat untuk menggambarkan distribusi frekuensi karakteristik responden dan variabel penelitian. Analisis bivariat menggunakan uji *chi-square* untuk mengetahui hubungan antara imbalan, beban kerja, masa kerja dan pengawasan dengan kinerja perawat. Selanjutnya, analisis multivariat menggunakan uji regresi logistic berganda untuk mengetahui faktor yang paling dominan berhubungan dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Status Kepegawaian dan Kamar Perawatan.

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17-35 tahun	89	58,6
36-57 tahun	63	41,4
Jenis Kelamin		
	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	55	36,2
Perempuan	97	63,8
Tingkat Pendidikan		
	Frekuensi	Persentase (%)
Vokasional	73	48,0
Profesional	79	52,0
Masa Kerja		
	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 Tahun	48	31,6
≥ 5 Tahun	104	68,4
Status Kepegawaian		
	Frekuensi	Persentase (%)
PNS	106	69,7
Non PNS	46	30,3
Kamar Perawatan		
	Frekuensi	Persentase (%)
Ruang VIP Intan	15	9,9
Ruang Ar-Raudah	19	12,5
Ruang Ar-Razaq	17	11,2
Ruang Al-Hakim	12	7,9

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17-35 tahun	89	58,6
36-57 tahun	63	41,4
Ruang Ar-Rahman	17	11,2
Ruang As - Sami	14	9,2
Ruang Al-Muiz	15	9,9
Ruang Perinatologi/PICU	9	5,9
Ruang Zaal	10	6,6
Ruang ICU/ICCU	24	15,8
Total	152	100

Berdasarkan tabel 1, karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 17–35 tahun sebanyak 89 orang (58,6%), sedangkan responden usia 36–57 tahun sebanyak 63 orang (41,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada usia produktif yang umumnya memiliki kemampuan fisik, semangat kerja dan adaptasi yang baik dalam memberikan pelayanan keperawatan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 97 orang (63,8%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 55 orang (36,2%). Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura didominasi oleh perempuan yang secara umum memiliki peran besar dalam pelayanan keperawatan.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan profesional sebanyak 79 orang (52,0%), sedangkan pendidikan vokasional sebanyak 73 orang (48,0%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat telah memiliki pendidikan profesi yang mendukung kompetensi dalam memberikan pelayanan keperawatan secara profesional. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja ≥ 5 tahun sebanyak 104 orang (68,4%), sedangkan masa kerja < 5 tahun sebanyak 48 orang (31,6%). Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama sehingga diharapkan mampu meningkatkan keterampilan dan kualitas pelayanan keperawatan. Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berstatus PNS sebanyak 106 orang (69,7%), sedangkan non PNS sebanyak 46 orang (30,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga perawat di rumah sakit merupakan pegawai tetap yang memiliki tanggung jawab dan stabilitas kerja dalam pelayanan kesehatan. Karakteristik responden berdasarkan kamar perawatan menunjukkan bahwa responden terbanyak berasal dari Ruang ICU/ICCU sebanyak 24 orang (15,8%), sedangkan responden paling sedikit berasal dari Ruang Perinatologi/PICU sebanyak 9 orang (5,9%). Distribusi

responden pada masing-masing ruang perawatan menunjukkan bahwa penelitian melibatkan seluruh unit rawat inap secara proporsional sesuai jumlah perawat di masing-masing ruangan.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Imbalan, Beban Kerja, Masa Kerja dan Pengawasan di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura.

Imbalan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Kurang Cukup	56	36,8
Cukup	96	63,2
Beban Kerja		
Beban Kerja Berat	77	50,7
Beban Kerja Ringan	75	49,3
Masa Kerja		
< 5 Tahun	48	31,6
≥ 5 Tahun	104	68,4
Pengawasan		
Pengawasan Kurang	69	45,4
Pengawasan Baik	83	54,6
Kinerja Perawat		
Tidak Baik	108	71,1
Baik	44	28,9
Total	152	100

(Sumber : Data Primer, 2025)

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori imbalan cukup yaitu sebanyak 96 responden (63,2%), sedangkan 56 responden (36,8%) berada pada kategori imbalan kurang cukup.

Pada variabel beban kerja, sebagian besar responden memiliki beban kerja berat yaitu sebanyak 77 responden (50,7%), sedangkan 75 responden (49,3%) memiliki beban kerja ringan. Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja ≥ 5 tahun yaitu sebanyak 104 responden (68,4%), sedangkan responden dengan masa kerja < 5 tahun sebanyak 48 responden (31,6%). Pada variabel pengawasan, sebagian besar responden menilai pengawasan berada pada kategori baik yaitu sebanyak 83 responden (54,6%), sedangkan 69 responden (45,4%) menilai pengawasan kurang baik.

Adapun pada variabel kinerja perawat, sebagian besar responden berada pada kategori kurang baik yaitu sebanyak 108 responden (71,1%), sedangkan responden dengan kategori kinerja baik sebanyak 44 responden (28,9%). Dengan demikian, mayoritas responden memiliki imbalan yang cukup, masa kerja ≥ 5 tahun, dan menilai pengawasan sudah baik, namun sebagian besar kinerja perawat masih berada pada kategori kurang baik.

Tabel 3. Hubungan Imbalan, Beban Kerja, Masa Kerja dan Pengawasan Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura.

Variabel	Kategori	Kinerja Perawat Tidak Baik n (%)	Kinerja Perawat Baik n (%)	Total n (%)	p-value	OR
Imbalan	Kurang Cukup	51 (91,1)	5 (8,9)	56 (100)	<0,001	6,979
	Cukup	57 (59,4)	39 (40,6)	96 (100)		
Beban Kerja	Beban Kerja Berat	62 (80,5)	15 (19,5)	77 (100)	0,009	2,606
	Beban Kerja Ringan	46 (61,3)	29 (38,7)	75 (100)		
Masa Kerja	< 5 Tahun	34 (70,8)	14 (29,2)	48 (100)	0,968	0,985
	≥ 5 Tahun	74 (71,2)	30 (28,8)	104 (100)		
Pengawasan	Pengawasan Kurang	67 (97,1)	2 (2,9)	69 (100)	<0,001	34,317
	Pengawasan Baik	41 (49,4)	42 (50,6)	83 (100)		

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa sebagian besar perawat dengan imbalan cukup menunjukkan kinerja baik, sedangkan pada perawat dengan imbalan kurang cukup masih ditemukan proporsi kinerja kurang baik yang lebih tinggi. Hasil uji chi-square menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara imbalan dengan kinerja perawat ($p\text{-value} < 0,001$). Nilai *Odds Ratio* ($OR=6,979$) menunjukkan bahwa perawat dengan imbalan kurang cukup memiliki peluang sekitar 7 kali lebih besar mengalami kinerja kurang baik dibandingkan perawat dengan imbalan cukup.

Sementara itu, pada variabel beban kerja, sebagian besar perawat dengan beban kerja berat memiliki kinerja baik. Hasil uji *chi-square* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat ($p=0,009$). Nilai *Odds Ratio* ($OR=2,606$) menunjukkan bahwa perawat dengan beban kerja berat memiliki peluang 2,6 kali lebih besar untuk memiliki kinerja baik dibandingkan perawat dengan beban kerja ringan.

Pada variabel masa kerja, sebagian besar perawat dengan masa kerja ≥ 5 tahun memiliki kinerja baik. Hasil uji chi-square menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja perawat ($p\text{-value}=0,968$). Nilai *Odds Ratio* ($OR=0,985$) menunjukkan bahwa perawat dengan masa kerja < 5 tahun memiliki peluang yang hampir sama untuk memiliki kinerja baik dibandingkan perawat dengan masa kerja ≥ 5 tahun.

Pada variabel pengawasan, sebagian besar perawat dengan pengawasan kurang memiliki kinerja kurang baik. Hasil uji *chi-square* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan kinerja perawat ($p\text{-value} < 0,001$). Nilai *Odds Ratio* ($OR=10,350$) menunjukkan bahwa perawat dengan pengawasan kurang memiliki peluang sekitar 10 kali lebih besar mengalami kinerja kurang baik dibandingkan perawat dengan pengawasan baik.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Logistik Berganda Multivariat.

Variabel	B	S.E.	Wald	Sig	Exp (B)	95% CI
Imbalan	1,713	0,575	8,872	0,003	5,548	1,797-17,132
Beban Kerja	1,931	0,532	13,192	<0,001	6,899	2,433-19,563
Pengawasan	3,110	0,599	26,929	<0,001	22,413	6,925-72,537

Berdasarkan Tabel 4, hasil analisis regresi logistik berganda menunjukkan bahwa variabel imbalan, beban kerja dan pengawasan berhubungan secara signifikan dengan kinerja perawat, yang ditunjukkan oleh nilai *p-value* masing-masing variabel yang lebih kecil dari 0,05. Perawat dengan imbalan cukup memiliki peluang sebesar 5,548 kali untuk memiliki kinerja baik dibandingkan dengan perawat yang memperoleh imbalan kurang cukup (*p-value*=0,003). Perawat dengan beban kerja ringan memiliki peluang sebesar 6,899 kali untuk memiliki kinerja baik dibandingkan dengan perawat yang memiliki beban kerja berat (*p-value*=<0,001). Selain itu, perawat yang memperoleh pengawasan baik memiliki peluang sebesar 22,413 kali untuk memiliki kinerja baik dibandingkan dengan perawat yang memperoleh pengawasan kurang (*p-value*=<0,001).

Variabel yang paling dominan berhubungan dengan kinerja perawat adalah pengawasan dengan nilai Exp(B) terbesar yaitu 22,413 (95% CI: 6,925–72,537), setelah dikontrol oleh variabel imbalan dan beban kerja. **Tabel 5.** Hasil Koefisien Determinasi dan Interpretasi.

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	118.673 ^a	.345	.493

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Cox & Snell R Square* sebesar 0,345. Hal ini menunjukkan bahwa variabel imbalan, beban kerja dan pengawasan mampu menjelaskan variasi kinerja perawat sebesar 34,5%. Selanjutnya, nilai *Nagelkerke R Square* pada model regresi sebesar 0,493 atau 49,3%, yang berarti variabel imbalan, beban kerja dan pengawasan secara bersama-sama mampu menjelaskan kinerja perawat sebesar 49,3%, sedangkan sisanya sebesar 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Hubungan Imbalan Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat hubungan imbalan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Ratu Zalecha Martapura. Hal ini terbukti dengan *p-value* yang didapatkan yaitu <0,001 (<0,05). Temuan ini diperkuat dengan nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 6,979 yang menunjukkan bahwa responden dengan kategori imbalan cukup memiliki kemungkinan 7 kali lebih besar untuk menunjukkan kinerja yang baik dibandingkan responden dengan kategori imbalan kurang cukup. Namun, hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa imbalan tetap berhubungan secara signifikan dengan kinerja perawat

setelah dikontrol oleh variabel lain, dengan nilai $\text{Exp}(B)$ sebesar 5,548 (95% CI: 1,797–17,132) dan $p\text{-value} = 0,003$. Menurut hasil penelitian, sebagian besar responden dengan kategori imbalan cukup menunjukkan kinerja perawat yang baik yaitu sebesar 40,6%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa imbalan berperan dalam meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab dan motivasi dalam memberikan pelayanan keperawatan. Imbalan yang diberikan tidak hanya berupa finansial, tetapi juga dukungan nonfinansial seperti lingkungan kerja yang nyaman, penghargaan dari atasan, kesempatan mengikuti pelatihan dan pembagian tugas yang jelas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Gibson (1997) yang menyatakan bahwa imbalan sebagai salah satu faktor organisasi berhubungan dengan kinerja perawat. Pemberian imbalan yang sesuai, baik finansial maupun nonfinansial, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja perawat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, imbalan yang dirasakan belum sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab dapat memengaruhi kualitas kinerja perawat (Sari & Atmajawati, 2024). Temuan ini juga didukung oleh Teori Harapan (*Expectancy Theory*) Vroom (1964) dalam Dahrani dan Sohiron (2024), yang menyatakan bahwa individu akan terdorong meningkatkan kinerjanya apabila meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan imbalan yang diharapkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latief dkk. (2025) yang menunjukkan adanya hubungan antara faktor penghargaan atau imbalan ($p\text{-value} = 0,039$) dengan kinerja perawat baru dalam pelaksanaan proses keperawatan. Sistem penghargaan dan apresiasi yang baik dari pihak rumah sakit dapat menimbulkan kepuasan kerja sehingga mendorong pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara optimal.

Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Ratu Zalecha Martapura. Hal ini terbukti dengan $p\text{-value}$ yang didapatkan yaitu 0,009 ($<0,05$). Temuan ini diperkuat dengan nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 2,606 yang menunjukkan bahwa responden dengan beban kerja berat memiliki peluang sebesar 2,6 kali lebih besar untuk mengalami kinerja tidak baik dibandingkan dengan perawat yang memiliki beban kerja ringan ($OR = 51,285$; $P\text{-Value} = 0,014$)

Menurut hasil penelitian, sebagian besar responden dengan kategori beban kerja ringan menunjukkan kinerja perawat yang baik yaitu sebesar 29 responden (38,7%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang ringan memungkinkan perawat melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara lebih optimal dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Beban kerja yang sesuai juga dapat membantu perawat menjaga konsentrasi, ketepatan

tindakan, serta kualitas pelayanan keperawatan. Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya Gibson (1997) yang menyatakan bahwa beban kerja sebagai bagian dari faktor organisasi memiliki hubungan dengan kinerja perawat. Beban kerja adalah tanggung jawab yang harus diselesaikan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, waktu, dan target yang telah ditetapkan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan stres kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan kejenuhan, ketidakpuasan dan penurunan motivasi kerja. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Menurut Pristiawati (2022) beban kerja perawat merupakan seluruh aktivitas keperawatan yang dilakukan selama memberikan pelayanan kepada pasien, baik secara langsung maupun tidak langsung. Beban kerja yang tidak sesuai dapat memengaruhi kondisi fisik, psikologis, motivasi kerja dan kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Dewi dkk., 2025). emuan ini juga didukung oleh Teori Beban Kerja (Workload Theory) yang menyatakan bahwa keseimbangan beban kerja diperlukan untuk mempertahankan motivasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan stres, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan kejenuhan dan menurunkan kepuasan kerja (Aprilyanto & Pratama, 2025). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra et al., (2025) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,004$). Penelitian tersebut menyatakan bahwa perawat dengan beban kerja ringan cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal dibandingkan perawat dengan beban kerja berat. Beban kerja yang tinggi dapat dipengaruhi oleh kurangnya jumlah tenaga perawat sehingga perawat harus bekerja lebih banyak dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Selain itu, kinerja perawat juga dipengaruhi oleh tanggung jawab, keterampilan, motivasi kerja dan supervisi dari kepala ruangan.

Hubungan Masa Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tidak terdapat hubungan masa kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Ratu Zalecha Martapura. Hal ini terbukti dengan $p\text{-value}$ yang didapatkan yaitu 0,968 ($>0,05$). Hasil analisis menunjukkan nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 0,985 yang menunjukkan bahwa peluang terjadinya kinerja tidak baik pada perawat dengan masa kerja <5 tahun hampir sama dengan perawat dengan masa kerja ≥ 5 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat perbedaan peluang yang bermakna antara kedua kelompok.

Menurut hasil penelitian, sebagian besar responden dengan masa kerja ≥ 5 tahun menunjukkan kinerja perawat kurang baik yaitu sebanyak 74 responden (71,2%). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa lamanya masa kerja belum tentu diikuti dengan peningkatan kinerja, karena kinerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh pengalaman kerja, tetapi juga oleh berbagai faktor lain seperti beban kerja, imbalan, pengawasan, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Teori yang mendukung penelitian ini adalah *Human Capital Theory* yang dikemukakan oleh Gary Becker (1964) dalam Harahap (2024). Teori ini menjelaskan bahwa keterampilan, pengetahuan, pengalaman kerja dan atribut individu merupakan bagian dari human capital yang dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja seseorang. Semakin lama masa kerja seseorang maka semakin banyak pengalaman dan kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan teori Nursalam (2011), masa kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat. Perawat dengan masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki pengalaman yang lebih banyak dalam menangani pasien, melaksanakan asuhan keperawatan sesuai standar pelayanan, serta lebih mampu menyesuaikan diri terhadap situasi dan kondisi lingkungan kerja sehingga dapat mendukung pelayanan keperawatan secara optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hartanti et al., (2023) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat ($p\text{-value} = 1,000$). Penelitian tersebut menyatakan bahwa kinerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh lamanya masa kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi kerja, serta kemampuan perawat dalam mengatasi stres dan kejenuhan kerja. Perawat dengan masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki pengalaman dan kemampuan yang lebih baik dalam memberikan asuhan keperawatan, namun dapat mengalami kejenuhan akibat rutinitas pekerjaan. Di sisi lain, perawat dengan masa kerja yang lebih baru juga dapat menunjukkan kinerja yang baik apabila mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Hubungan Pengawasan Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat hubungan pengawasan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Ratu Zalecha Martapura. Hal ini terbukti dengan $p\text{-value}$ yang didapatkan yaitu $<0,001$ ($<0,05$). Temuan ini diperkuat dengan nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 10,350 yang menunjukkan bahwa responden dengan pengawasan baik memiliki kemungkinan 10 kali lebih besar untuk mengalami kinerja tidak baik dibandingkan dengan perawat yang memperoleh pengawasan baik. Menurut hasil multivariat, pengawasan menjadi

faktor yang paling berhubungan atau dominan ($OR = 22,413$ dan $p\text{-value} = <0,001$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan kategori pengawasan baik menunjukkan kinerja perawat yang baik yaitu sebanyak 136 responden (98,6%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengawasan yang baik dapat membantu perawat melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara lebih optimal dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Pengawasan yang efektif juga dapat meningkatkan kedisiplinan, ketepatan tindakan, serta kualitas pelayanan keperawatan. Hasil penelitian ini mendukung teori Tika (1997) yang menyatakan bahwa pengawasan berhubungan dengan kinerja perawat. Pengawasan yang efektif membantu memastikan pelaksanaan tugas sesuai standar dan tujuan yang telah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat. Menurut Mc. Farland yang dikutip Sulfah (2021), pengawasan bertujuan mencegah penyimpangan dan meningkatkan efektivitas kerja. Hal ini sejalan dengan teori manajemen Henri Fayol yang menempatkan pengendalian (*controlling*) sebagai fungsi untuk memastikan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana dan standar organisasi (Putra dan Wahjono, 2022). Dalam pelayanan keperawatan, pengawasan yang baik dari supervisor dan manajemen rumah sakit dapat mendukung pelaksanaan tugas sesuai standar pelayanan sehingga kinerja perawat menjadi lebih optimal.

Penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Kartikasari et al., (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pengawasan dengan kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,000$) dengan hasil *Odds Ratio* (OR) sebesar 183,6 menunjukkan bahwa pengawasan yang baik memiliki kemungkinan 183,6 kali lebih besar dalam menghasilkan kinerja perawat yang baik dibandingkan pengawasan yang kurang baik. Penelitian tersebut menyatakan bahwa pengawasan yang baik dapat meningkatkan pelaksanaan asuhan keperawatan sesuai standar sehingga kinerja perawat menjadi lebih optimal. Pengawasan yang efektif juga membantu memastikan setiap tindakan keperawatan dilakukan secara sistematis, tepat dan profesional.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat melalui empat variabel utama yaitu imbalan, beban kerja, masa kerja dan pengawasan. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa: Terdapat hubungan antara imbalan dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura. Terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura. Tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura. Terdapat hubungan antara pengawasan

dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura. Pengawasan merupakan faktor yang paling berhubungan dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura.

DAFTAR REFERENSI

- Agniya, U., & Salim, T. A. (2023). Analisis pengaruh desain kerja terhadap *knowledge productivity* arsiparis di Arsip Nasional Republik Indonesia. *Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 19(1), 111–125. <https://doi.org/10.22146/bip.v19i1.6843>
- Alkhusari, A., Ariyani, Y., Arsi, R., Afdhal, F., Arum, A., & Sisen, A. (2022). Hubungan gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal 'Aisyiyah Medika*, 7(2), 70–77. <https://doi.org/10.36729/jam.v7i2.854>
- Andriani, V., Putri, P., Rahmayanti, Z., Nurfianti, & Marada, N. (2024). Pengaruh kepuasan pasien terhadap mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas Kota Palu. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(7), 2377–2384. <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS/article/view/5607/4238>
- Aprilyanto, M. D., & Pratama, M. A. N. (2025). Analisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Shopee Express Cabang Lamongan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(2), 1123–1132. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v5i2.1323>
- Arsana, S. M. D. B., Suardhika, I. N., & Rismawan, P. A. E. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, dan imbalan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *EMAS*, 4(5), 1304–1322.
- Asriadi, Supri, A., & Pasande, D. T. (2024). Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat instalasi gawat darurat. *Mega Buana Journal of Nursing*, 3(1), 11–22.
- Dahrani, & Sohiron. (2024). Penerapan teori harapan Victor Vroom dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. *Al-Mikraj: Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, 4(2), 1974–1987. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i02.5511>
- Dewi, Y. K., Arisandy, T., & Pristina, N. (2025). Hubungan beban kerja dengan kualitas pelayanan pada perawat pelaksana di ruang IGD RSUD Dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Detector: Jurnal Inovasi Riset Ilmu Kesehatan*, 3(3), 1–12. <https://doi.org/10.55606/detector.v2i3.4339>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organisasi: Perilaku, struktur, proses* (8th ed.). Binarupa Aksara.
- Hartanti, R. I., Indrayani, R., & Asyidik, M. F. (2023). Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat selama pandemi COVID-19 di RSD Dr. Soebandi Kabupaten Jember. *IKESMA*, 19(1), 68. <https://doi.org/10.19184/ikesma.v19i1.34045>
- Hellín Gil, M. F., Ruiz Hernández, J. A., Ibáñez-López, F. J., Seva Llor, A. M., Roldán Valcárcel, M. D., Mikla, M., & López Montesinos, M. J. (2022). Relationship between job satisfaction and workload of nurses in adult inpatient units. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), Article 11701. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811701>

- Kamila, S. R., & Fauziah, M. (2024). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di instalasi rawat jalan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan tahun 2023. *Environmental Occupational Health and Safety Journal*, 4(2), 69.
- Kartikasari, F., Hartinah, D., Suwandi, E. W., & Yuliatin, L. (2022). Hubungan sistem pengawasan dan reward dengan kinerja perawat di rumah sakit. *IJP (Jurnal Perawat Indonesia)*, 7(1).
- Latief, A., Jusuf, H., Hunawa, R. D., & Azis, M. N. S. A. (2025). Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat baru dalam pelaksanaan proses keperawatan di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(7), 4655–4667.
- Nisak, K. (2023). Hubungan beban kerja perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit (Skripsi). Universitas dr. Soebandi.
- Pratama, R. M., Purnamasari, P., & Yuniarti, L. (2024). The influence of service quality and health facilities on patient satisfaction. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 12(1), 35–43. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jmki/article/view/61107>
- Pristiawati, A. I. (2022). Hubungan antara beban kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Premier Surabaya (Skripsi). Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah.
- Putra, R. A. R., & Wahjono, S. I. (2022). Perkembangan teori manajemen di Indonesia. ResearchGate.
- Riandini, A., Saragih, R., Hasibuan, T. A., Munika, T., & Salianto. (2024). Analisis hubungan stres kerja terhadap kinerja perawat: Literature review. *Jurnal Kesehatan dan Teknologi Medis*, 6(3), 128–136.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Safitri, J. H. (2022). Pengaruh rotasi kerja, masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Intan Husada (Skripsi). Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama).
- Saputra, M. G., Raharjo, B. B., Zainafree, I., & Maharani, C. (2025). Hubungan motivasi, kompensasi, penghargaan dan beban kerja dengan kinerja perawat. *Prosiding Seminar Nasional Kesehatan*, 465–476.
- Saragih, R. S., & Iswanti, D. I. (2024). Analisis beban kerja dan persepsi imbalan terhadap kinerja pelayanan prima perawat di ruang rawat inap. *Journal of Nursing*, 1(1), 1–6. <https://doi.org/10.63425/journalofnursing.v1i1.13>
- Sari, Y. C. P. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit X Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3–18.
- Seniwati, Ita, Anugrahwati, R., Silitonga, J. M., Hutagaol, R., Gunawan, D., Sihura, S. S. G., Dherlirona, Kamilah, L., Anisah, S., & Solehudin. (2022). *Buku ajar manajemen keperawatan* (1st ed.). CV Feniks Muda Sejahtera.
- Silalahi, K. L., & Siregar, P. S. (2021). Analisa faktor penyebab rendahnya kinerja perawat pelaksana di rumah sakit Kota Medan. *Jurnal Keperawatan Priority*, 4(1), 106–112. <https://doi.org/10.34012/jukep.v4i1.1359>

- Suci, V. T. (2022). Gambaran fungsi manajemen kepala ruangan di ruang rawat inap RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah SM Batusangkar (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
- Sulfah, F. (2021). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau (Skripsi). Universitas Islam Riau.
- Tika, M. P. (2006). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Bumi Aksara.
- Tulasi, M., Sinaga, M., & Kenjam, Y. (2021). Faktor 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.v3i1.2990>
- Wahyuddin, W., Ilyas, M., Saenuddin, S., & Zamli, Z. (2024). Analisis faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Mega Buana Kota Palopo. *An Idea Health Journal*, 5(1), 33–38. <https://doi.org/10.53690/ihj.v5i01.375>
- Yulihardi, Y., Febriani, R., Syahputra, C., Suhandi, M. Y., & Windi, A. (2025). Pengaruh pengawasan kerja, kepemimpinan autentik, dan komitmen kerja terhadap kinerja perawat RSUD Arosuka Solok. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 11(2), 172–187. <https://doi.org/10.31869/me.v11i2.6619>