Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat dan Sosial (JIKAS)
Volume 4, Nomor 4, November 2026
e-ISSN: 2964-3155, p-ISSN: 2964-3120, Hal. 98-112
DOI: https://doi.org/10.59024/jikas.v4i4.2363
Tersedia: https://jurnal.alimspublishing.co.id/index.php/JIKAS

Faktor yang Memengaruhi Kinerja Perawat di RSUD Banda, Kecamatan Banda, Kabupaten Maluku Tengah

Sariwati Kamiden[1*], Arman[2], Wardiah Hamzah[3]
[1-3] Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
[*]*Penulis Korespondensi: Sariwatykamiden@gmail.com*

Abstract. *Nurses' performance is an important indicator of hospital service quality. Optimal performance is influenced by several factors, including incentives, organizational commitment, work motivation, and supervision. This study aimed to analyze the relationship between incentives, organizational commitment, work motivation, supervision, and nurses' performance at Banda Regional General Hospital, Central Maluku Regency. This quantitative study employed a cross-sectional design involving 125 nurses selected using the total sampling technique. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed through univariate analysis, Chi-square test, and logistic regression. The results showed that incentives, organizational commitment, work motivation, and supervision were significantly associated with nurses' performance in the bivariate analysis ($p<0.05$). Multivariate analysis revealed that work motivation ($p=0.004$; OR=63.685) and supervision ($p=0.003$; OR=25.030) had significant effects on nurses' performance, whereas incentives ($p=0.211$) and organizational commitment ($p=0.305$) were not statistically significant. Work motivation was identified as the most dominant factor influencing nurses' performance. It is concluded that strengthening work motivation and supervision should become priorities for hospital management to improve nurses' performance and the quality of health services.*

Keywords: *Incentives; Nurses' Performance; Organizational Commitment; Supervision; Work Motivation.*

Abstrak. Kinerja perawat merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Kinerja yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya insentif, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan pengawasan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan insentif, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan pengawasan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Banda Kabupaten Maluku Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Sampel penelitian berjumlah 125 perawat yang dipilih menggunakan teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis secara univariat, bivariat menggunakan uji Chi-Square, serta multivariat menggunakan regresi logistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan pengawasan berhubungan secara signifikan dengan kinerja perawat pada analisis bivariat (p<0,05). Pada analisis multivariat, motivasi kerja (p=0,004; OR=63,685) dan pengawasan (p=0,003; OR=25,030) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan insentif (p=0,211) dan komitmen organisasi (p=0,305) tidak berpengaruh signifikan. Motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja perawat. Disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan penguatan sistem pengawasan perlu menjadi prioritas manajemen rumah sakit dalam upaya meningkatkan kinerja perawat dan mutu pelayanan kesehatan.

Kata kunci: Insentif; Kinerja Perawat; Komitmen Organisasi; Motivasi Kerja; Pengawasan.

1. LATAR BELAKANG

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang berperan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pelayanan yang aman, bermutu, efektif, dan berorientasi pada keselamatan pasien. Pencapaian mutu pelayanan rumah sakit sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, terutama perawat yang merupakan tenaga kesehatan dengan jumlah terbesar serta memiliki intensitas interaksi paling tinggi dengan pasien. Oleh karena itu, kinerja perawat menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Naskah Masuk: 17 Junii 2026; Revisi: 23 Juli 2026; Diterima: 05 Agustus 2026; Terbit: 01 November 2026

Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi maupun individu. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, insentif, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan pengawasan merupakan faktor yang berperan dalam membentuk perilaku kerja dan produktivitas tenaga kesehatan. Pemberian insentif yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja, komitmen organisasi mendorong loyalitas dan tanggung jawab terhadap organisasi, motivasi kerja menjadi pendorong individu untuk mencapai kinerja optimal, sedangkan pengawasan memastikan pelaksanaan pelayanan berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki hubungan dengan kinerja perawat. Penelitian Sari & Indrawati, (2021) melaporkan bahwa pemberian insentif berhubungan secara signifikan dengan peningkatan kinerja perawat karena mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Penelitian Putra & Yuliana, (2022) juga menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif berpengaruh positif terhadap kedisiplinan serta kualitas pelayanan tenaga kesehatan. Selain itu, berbagai penelitian mengenai motivasi kerja dan komitmen organisasi menjelaskan bahwa perawat yang memiliki motivasi tinggi dan komitmen kuat terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan perawat dengan tingkat motivasi dan komitmen yang rendah.

Meskipun demikian, hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat masih menunjukkan variasi pada setiap daerah dan karakteristik rumah sakit. Sebagian besar penelitian dilakukan pada rumah sakit di wilayah perkotaan dengan kondisi sumber daya yang relatif memadai. Penelitian yang mengkaji secara bersamaan pengaruh insentif, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan pengawasan terhadap kinerja perawat pada rumah sakit di wilayah kepulauan masih relatif terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*), khususnya pada rumah sakit yang menghadapi keterbatasan sumber daya, akses transportasi, dan tantangan geografis.

RSUD Banda Kabupaten Maluku Tengah merupakan rumah sakit yang berada di wilayah kepulauan dengan berbagai tantangan dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan seperti lamanya waktu pelayanan dan belum optimalnya dokumentasi asuhan keperawatan. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan faktor organisasi yang memengaruhi kinerja perawat sehingga diperlukan penelitian untuk memperoleh bukti empiris mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Banda.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan pengawasan terhadap kinerja perawat di RSUD Banda Kabupaten Maluku Tengah serta mengidentifikasi faktor yang paling dominan

memengaruhi kinerja perawat. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja perawat dan mutu pelayanan kesehatan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Perawat

Kinerja perawat merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar profesi dan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam pelayanan kesehatan, kinerja perawat menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan mutu pelayanan rumah sakit karena berhubungan langsung dengan keselamatan dan kepuasan pasien.

Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun organisasi. Pada penelitian ini, faktor organisasi yang dikaji meliputi insentif, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan pengawasan. Keempat faktor tersebut diyakini mampu meningkatkan kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan yang efektif, efisien, serta sesuai standar pelayanan keperawatan.

Berdasarkan teori Bernardin dalam Sudarmanto (2015), kinerja perawat dapat diukur melalui enam indikator, yaitu kualitas kerja (*quality*), kuantitas kerja (*quantity*), ketepatan waktu (*timeliness*), efektivitas (*effectiveness*), kemandirian (*need for supervision*), dan komitmen kerja (*interpersonal impact***)**. Keenam indikator tersebut digunakan sebagai dasar penyusunan instrumen penelitian untuk menilai tingkat kinerja perawat di RSUD Banda.

Insentif

Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas prestasi atau kontribusi yang diberikan. Rivai (2018) menyatakan bahwa insentif bertujuan mendorong semangat kerja, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan karyawan yang berprestasi.

Pemberian insentif didukung oleh *Equity Theory* yang dikemukakan oleh Adams. Teori ini menjelaskan bahwa karyawan akan membandingkan antara usaha yang diberikan dengan imbalan yang diterima. Apabila insentif dianggap adil, maka akan muncul kepuasan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya, ketidakadilan dalam pemberian insentif dapat menurunkan semangat kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Dalam penelitian ini, variabel insentif diukur menggunakan indikator yang mengacu, yaitu kesesuaian insentif dengan beban kerja, keadilan pemberian insentif, ketepatan waktu pemberian insentif, dan kemampuan insentif dalam meningkatkan semangat kerja. Indikator tersebut digunakan untuk mengetahui persepsi perawat terhadap sistem insentif yang diterapkan di rumah sakit.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan individu terhadap organisasi tempatnya bekerja yang ditunjukkan melalui kesediaan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins & Judge, (2017), komitmen organisasi adalah keadaan ketika seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta memiliki keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Meyer & Allen, (1997) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi mencerminkan hubungan psikologis antara individu dengan organisasi.

Teori Meyer & Allen, (1997) menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Perawat yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki loyalitas yang lebih baik, disiplin dalam bekerja, dan berupaya memberikan pelayanan kesehatan secara optimal sehingga mendukung peningkatan kinerja.

Dalam penelitian ini, komitmen organisasi diukur menggunakan tiga indikator utama menurut Meyer & Allen, (1997), yaitu komitmen afektif (affective commitment), komitmen kontinuan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Ketiga indikator tersebut menggambarkan tingkat keterikatan emosional, pertimbangan untuk tetap bekerja, dan rasa tanggung jawab moral terhadap organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins & Judge, (2017), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, Hasibuan (2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja sehingga seseorang bersedia bekerja secara efektif dan efisien.

Dalam penelitian ini, motivasi dijelaskan melalui *Self-Determination Theory* yang dikembangkan oleh Deci & Ryan, (1985), yang membedakan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Teori ini didukung oleh Teori Dua Faktor Herzberg (1959) yang menyatakan bahwa faktor motivator dan faktor higiene secara bersama-sama memengaruhi kepuasan dan kinerja

seseorang. Perawat yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Motivasi kerja pada penelitian ini diukur menggunakan indikator yaitu needs, job *design, satisfaction, equity, expectancy*, dan *goal setting*. Indikator tersebut menggambarkan dorongan individu dalam bekerja serta faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja.

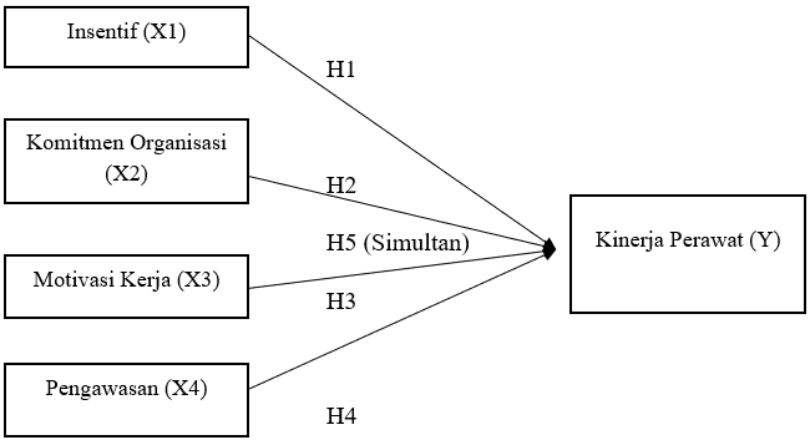
Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan memastikan seluruh kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana, standar, dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Terry (2016), pengawasan adalah proses menentukan apa yang telah dicapai, mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan, dan melakukan tindakan korektif apabila terjadi penyimpangan. Handoko (2017) juga menjelaskan bahwa pengawasan merupakan proses untuk menjamin agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan perencanaan organisasi.

Dalam pelayanan kesehatan, pengawasan yang dilakukan oleh kepala ruangan maupun manajemen rumah sakit berperan penting dalam menjaga mutu pelayanan keperawatan. Menurut Merchant & Stede, (2017), sistem pengawasan yang efektif mampu meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur, mengurangi kesalahan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai.

Pada penelitian ini, variabel pengawasan diukur berdasarkan indikator *input control, behavior control*, dan *output control*. Ketiga indikator tersebut digunakan untuk menilai efektivitas pengawasan yang diterapkan terhadap pelaksanaan tugas perawat.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir dan kajian teori yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Intensif (X_1) berpengaruh sifnifikan terhadap (Y) kinerja perawat di RSUD Banda.
H2: Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh sifnifikan terhadap (Y) kinerja perawat di RSUD Banda.
H3: Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh sifnifikan terhadap (Y) kinerja perawat di RSUD Banda.
H4: Pengawasan (X_4) berpengaruh sifnifikan terhadap (Y) kinerja perawat di RSUD Banda.
H5: Intensif (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Motivasi Kerja (X_3), Pengawasan (X_4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Terhadap (Y) Kinerja Perawat di RSUD Banda.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional* yang dilaksanakan di RSUD Banda, Kabupaten Maluku Tengah. Populasi penelitian adalah seluruh perawat sebanyak 125 orang dengan teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang mengukur variabel insentif, komitmen organisasi, motivasi kerja, pengawasan, dan kinerja perawat menggunakan skala Likert.

Analisis data dilakukan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) melalui analisis univariat, bivariat menggunakan uji *Chi-Square* untuk mengetahui hubungan antarvariabel, dan Multivariat menggunakan uji regresi logistik untuk menentukan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja perawat. Seluruh analisis menggunakan tingkat signifikansi $p < 0,05$. Penelitian ini telah memperoleh izin dari RSUD Banda dan dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Tabel 1. Deksripsi Karakteristik Responden.

	Frekuensi (n)	**Presentase (%)**
Umur		
< 25 Tahun	8	6,4
25-35 Tahun	83	66,4
36-45 Tahun	21	16,8

> 45 Tahun	13	10,4
Jenis Kelamin		
Laki laki	26	20,8
Perempuan	99	79,2
Pendidikan Terakhir		
D3	81	64,8
S1	30	24
S2	0	0
Profesi Ners	14	11,2
Masa Kerja		
< 5 Tahun	48	38,4
5-10 Tahun	50	40
> 10 Tahun	27	21,6
Jumlah	125	100

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2026.

Berdasarkan Tabel Karaketristik Responden diatas sebagian besar responden berada pada kelompok usia 25–40 tahun, berjenis kelamin perempuan, memiliki pendidikan terakhir Diploma III Keperawatan, masa kerja lebih dari lima tahun. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh perawat yang berada pada usia produktif, memiliki pengalaman kerja yang cukup, Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat telah memiliki pengalaman kerja yang memadai dalam melaksanakan pelayanan keperawatan sehingga diharapkan mampu bekerja secara profesional sesuai dengan standar yang berlaku di RSUD Banda Kabupaten Maluku Tengah.

Analisis Bivariat

Uji Chi-Square

Tabel 2. Pengaruh Insentif, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Pengawasan terhadap Kinerja Perawat di RSUD Banda Kabupaten Maluku Tengah.

Variabel	Kinerja Kurang n (%)	Kinerja Baik n (%)	Total n (%)	*p-value*
Insentif				
Kurang	46 (78,0)	13 (22,0)	59 (100)	0,000
Baik	4 (6,1)	62 (93,9)	66 (100)	
Komitmen Organisasi				
Kurang	47 (77,0)	14 (23,0)	61 (100)	0,000
Baik	3 (4,7)	61 (95,3)	64 (100)	
Motivasi Kerja				

Kurang	48 (85,7)	8 (14,3)	56 (100)	0,000
Baik	2 (2,9)	67 (97,1)	69 (100)	
Pengawasan				
Kurang	48 (85,7)	8 (14,3)	56 (100)	0,000
Baik	2 (2,9)	67 (97,1)	69 (100)	

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2026

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* menunjukkan bahwa seluruh variabel independen, yaitu insentif, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan pengawasan, memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat di RSUD Banda Kabupaten Maluku Tengah ($p < 0,05$). Responden yang memiliki persepsi baik terhadap pemberian insentif, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan pelaksanaan pengawasan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan responden dengan persepsi yang kurang baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor organisasi dan individu memiliki peran dalam mendukung peningkatan kinerja perawat. Seluruh variabel yang menunjukkan hubungan signifikan pada analisis bivariat selanjutnya dimasukkan ke dalam analisis multivariat menggunakan regresi logistik berganda untuk mengidentifikasi faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja perawat.

Analisis Multivariat

Uji Regresi Logistik

Tabel 3. Uji Regresi Logistik.

Variabel	B	S.E.	Wald	Sig.	Exp(B)
Insentif	1,444	1,155	1,564	0,211	4,238
Komitmen	-1,753	1,707	1,054	0,305	0,173
Motivasi	4,154	1,426	8,490	0,004	63,685
Pengawasan	3,220	1,066	9,122	0,003	25,030
Constant	-9,556	1,574	36,857	0,000	0,000

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2026.

Berdasarkan Uji regresi logistik menunjukkan bahwa dari empat variabel yang dianalisis, hanya motivasi kerja ($p = 0,004$; OR = 63,685) dan pengawasan ($p = 0,003$; OR = 25,030) yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($p < 0,05$). Sementara itu, insentif ($p = 0,211$; OR = 4,238) dan komitmen organisasi ($p = 0,305$; OR = 0,173) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat setelah dianalisis secara bersama-sama.

Variabel motivasi kerja memiliki nilai *Odds Ratio* (OR) terbesar, yaitu 63,685, sehingga dapat disimpulkan sebagai faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja perawat. Hasil ini menunjukkan bahwa perawat yang memiliki motivasi kerja yang baik memiliki

peluang sekitar 63,685 kali untuk menunjukkan kinerja yang baik dibandingkan perawat dengan motivasi kerja yang kurang, setelah dikontrol oleh variabel insentif, komitmen organisasi, dan pengawasan. Selain itu, perawat yang mendapatkan pengawasan yang baik memiliki peluang sekitar 25,030 kali untuk memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan perawat yang memperoleh pengawasan kurang baik.

Analisis dan Pembahasan

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada analisis bivariat terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dengan kinerja perawat di RSUD Banda Kabupaten Maluku Tengah. Perawat yang memperoleh insentif dengan kategori baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan perawat yang menilai insentif kurang baik. Namun, setelah dilakukan analisis multivariat menggunakan regresi logistik berganda, variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (p = 0,211; OR = 4,238). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja menjadi tidak bermakna setelah dianalisis secara bersama-sama dengan variabel komitmen organisasi, motivasi kerja, dan pengawasan. Dengan demikian, insentif bukan merupakan faktor yang secara independen memengaruhi kinerja perawat pada penelitian ini.

Menurut teori dua faktor Herzberg, insentif termasuk dalam kelompok *hygiene factors*, yaitu faktor yang berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja, tetapi tidak selalu menjadi pendorong utama peningkatan kinerja. Pemberian insentif yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong semangat kerja pegawai. Namun, peningkatan kinerja juga dipengaruhi oleh faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, kesempatan berkembang, dan pencapaian kerja. Oleh karena itu, meskipun insentif merupakan salah satu bentuk penghargaan organisasi kepada perawat, keberadaannya belum tentu menjadi faktor yang paling menentukan dalam meningkatkan kinerja apabila kebutuhan intrinsik pegawai belum terpenuhi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Putri et al. (2021) serta Munira (2023) yang menyatakan bahwa insentif memiliki hubungan dengan kinerja pegawai pada analisis bivariat, namun tidak selalu menjadi prediktor utama dalam analisis multivariat karena pengaruhnya dapat dimediasi atau dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem pengawasan. Dengan kata lain, peningkatan insentif saja belum tentu mampu meningkatkan kinerja apabila tidak disertai dengan pembinaan, supervisi, dan motivasi yang baik.

Menurut peneliti, tidak signifikannya pengaruh insentif pada analisis multivariat dapat disebabkan oleh karakteristik responden yang sebagian besar telah menerima sistem insentif yang relatif seragam, sehingga tidak terdapat perbedaan yang cukup besar untuk memengaruhi variasi kinerja. Selain itu, sebagai tenaga kesehatan profesional, perawat memiliki tanggung jawab etik dan profesional dalam memberikan pelayanan kepada pasien, sehingga pelaksanaan tugas tidak semata-mata didorong oleh imbalan finansial. Pemberian insentif yang adil dan transparan, sekaligus memperkuat strategi peningkatan motivasi kerja dan kualitas pengawasan sebagai upaya meningkatkan kinerja perawat secara berkelanjutan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada analisis bivariat terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja perawat di RSUD Banda Kabupaten Maluku Tengah. Perawat yang memiliki komitmen organisasi dalam kategori baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan perawat yang memiliki komitmen organisasi kurang baik. Namun, setelah dilakukan analisis multivariat menggunakan regresi logistik berganda, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (p = 0,305; OR = 0,173). Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun komitmen organisasi memiliki hubungan dengan kinerja pada analisis awal, pengaruhnya tidak lagi bermakna setelah dianalisis bersama variabel insentif, motivasi kerja, dan pengawasan. Dengan demikian, komitmen organisasi bukan merupakan faktor yang secara independen memengaruhi kinerja perawat pada penelitian ini.

Menurut Meyer dan Allen, komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis antara individu dengan organisasi yang ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Komitmen organisasi terdiri atas komitmen afektif, komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif. Perawat yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, mematuhi kebijakan rumah sakit, serta berupaya memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Meskipun demikian, komitmen organisasi tidak selalu menjadi faktor utama yang menentukan kinerja apabila terdapat faktor lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap perilaku kerja perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Sumiati et al. (2023) juga melaporkan bahwa komitmen organisasi berperan dalam meningkatkan loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap organisasi, namun pengaruhnya terhadap kinerja dapat berkurang ketika motivasi kerja, kepemimpinan, atau sistem pengawasan memiliki kontribusi yang lebih besar.

Sebaliknya, beberapa penelitian lain menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama pada organisasi yang memiliki budaya kerja yang kuat dan tingkat keterlibatan pegawai yang tinggi. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, serta faktor-faktor manajerial yang ada di setiap institusi pelayanan kesehatan.

Menurut peneliti, tidak signifikannya pengaruh komitmen organisasi dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh sebagian besar responden telah memiliki tingkat komitmen yang relatif baik, sehingga variasi komitmen antar perawat menjadi kecil dan kurang mampu menjelaskan perbedaan kinerja. Selain itu, sebagai tenaga kesehatan profesional, perawat tetap dituntut memberikan pelayanan sesuai standar profesi dan standar operasional rumah sakit, terlepas dari tinggi atau rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki. Oleh karena itu, manajemen RSUD Banda Kabupaten Maluku Tengah perlu mempertahankan komitmen organisasi melalui penguatan budaya organisasi, komunikasi yang efektif, penghargaan terhadap kontribusi perawat, dan pelibatan perawat dalam pengambilan keputusan, serta mengoptimalkan strategi peningkatan motivasi kerja dan kualitas pengawasan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat pada analisis bivariat. Pada analisis multivariat menggunakan regresi logistik berganda, motivasi kerja tetap terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai $p = 0{,}004$ dan $Exp(B) = 63{,}685$. Nilai *Odds Ratio* tersebut merupakan yang terbesar dibandingkan variabel lainnya, sehingga menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja perawat di RSUD Banda Kabupaten Maluku Tengah. Hasil ini mengindikasikan bahwa perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi mempunyai peluang yang lebih besar untuk menunjukkan kinerja yang baik dibandingkan perawat yang memiliki motivasi kerja rendah, setelah dikontrol oleh variabel insentif, komitmen organisasi, dan pengawasan.

Menurut teori dua faktor Herzberg, motivasi merupakan faktor intrinsik (*motivator factors*) yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih optimal melalui pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan berkembang, dan kepuasan dalam bekerja. Dalam penelitian ini, sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang baik, yang tercermin dari tingginya semangat dalam memberikan pelayanan kepada pasien, kesediaan bekerja sesuai standar operasional prosedur, serta keinginan untuk terus meningkatkan kompetensi profesional. Meskipun bekerja di rumah sakit yang berada di wilayah kepulauan dengan

berbagai keterbatasan, sebagian besar perawat tetap menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi dalam memberikan pelayanan keperawatan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aspek finansial, tetapi juga oleh dorongan intrinsik untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rahman & Dewi, (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga kesehatan . Temuan penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian Sumiaty et al. (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh terhadap kinerja perawat. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor internal yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan, meskipun terdapat perbedaan karakteristik rumah sakit maupun responden pada setiap penelitian.

Dominannya pengaruh motivasi kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja perawat lebih banyak ditentukan oleh faktor internal dibandingkan faktor eksternal. Perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi akan tetap berupaya memberikan pelayanan yang optimal, mematuhi standar operasional prosedur, bekerja sama dalam tim, serta menyelesaikan tugas secara bertanggung jawab meskipun menghadapi keterbatasan sarana dan beban kerja. Oleh karena itu, manajemen RSUD Banda Kabupaten Maluku Tengah perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan atas prestasi, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga kinerja perawat dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Pengarug Pengawasan terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat pada analisis bivariat. Hasil analisis multivariat menggunakan regresi logistik berganda juga menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai p = 0,003 dan *Exp(B)* = 25,030. Hasil ini menunjukkan bahwa perawat yang memperoleh pengawasan yang baik memiliki peluang sekitar 25,030 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan perawat yang memperoleh pengawasan kurang baik, setelah dikontrol oleh variabel insentif, komitmen organisasi, dan motivasi kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengawasan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja perawat di RSUD Banda Kabupaten Maluku Tengah.

Secara teoritis, pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana, standar operasional prosedur, serta tujuan yang telah ditetapkan. Menurut George R. Terry,

pengawasan dilakukan melalui proses penetapan standar, pengukuran pelaksanaan pekerjaan, membandingkan hasil dengan standar, serta melakukan tindakan korektif apabila ditemukan penyimpangan. Dalam pelayanan keperawatan, pengawasan berperan penting dalam memastikan bahwa setiap tindakan keperawatan dilaksanakan sesuai standar profesi, prinsip keselamatan pasien, dan kebijakan rumah sakit. Pengawasan yang efektif juga memberikan umpan balik kepada perawat sehingga kesalahan dapat diminimalkan dan mutu pelayanan dapat terus ditingkatkan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Rahman & Yusuf, (2022), Sari (2022), serta Alshammari et al. (2021) yang menyatakan bahwa pengawasan atau supervisi yang efektif dapat meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan kesehatan. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengawasan merupakan salah satu aspek manajerial yang memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja perawat, terutama dalam menjaga mutu pelayanan keperawatan dan keselamatan pasien.

Menurut peneliti, pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja perawat menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi yang baik mampu mendorong perawat bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku. Pengawasan yang dilakukan secara rutin tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian, tetapi juga menjadi sarana pembinaan, konsultasi, dan pemecahan masalah yang dihadapi perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Oleh karena itu, manajemen RSUD Banda Kabupaten Maluku Tengah perlu mempertahankan dan meningkatkan sistem pengawasan melalui supervisi yang terjadwal, evaluasi kinerja secara berkala, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta pembinaan berkelanjutan agar kualitas pelayanan keperawatan dan kinerja perawat dapat terus ditingkatkan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada analisis bivariat, insentif, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan pengawasan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat di RSUD Banda Kabupaten Maluku Tengah. Namun, pada analisis multivariat hanya motivasi kerja dan pengawasan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan insentif dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan. Motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja perawat dengan nilai *Odds Ratio* tertinggi (OR = 63,685). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja perawat lebih dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan efektivitas pengawasan dibandingkan faktor insentif maupun komitmen organisasi.

RSUD Banda Kabupaten Maluku Tengah disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja perawat melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan kompetensi, serta jenjang karier yang jelas. Selain itu, pelaksanaan pengawasan perlu dilakukan secara konsisten melalui supervisi, pembinaan, dan evaluasi berkala untuk memastikan mutu pelayanan keperawatan tetap terjaga. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja perawat, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja, dengan menggunakan desain penelitian yang berbeda agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*(1), 1–18. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

Alshammari, F., Alamri, M., & Alqahtani, N. (2021). The effect of nursing supervision on nurse performance and quality of care. *Journal of Nursing Management*.

Andriani, R., et al. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi perawat. *Jurnal Manajemen Kesehatan*.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*(1), 68–78. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Pearson.

Handayani, S., & Kurniawan, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*.

Hidayat, A., & Rahmawati, L. (2024). Motivasi kerja dan implementasi *patient safety* pada perawat. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.

Huber, D. (2022). *Leadership and nursing care management*. Elsevier.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2023). *Profil kesehatan Indonesia tahun 2023*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Komisi Akreditasi Rumah Sakit. (2022). *Standar akreditasi rumah sakit (STARKES) edisi 1.1*. Komisi Akreditasi Rumah Sakit.

Koontz, H., O'Donnell, C., & Weihrich, H. (2021). *Management: A global perspective*. McGraw-Hill.

Labrague, L. J., & De Los Santos, J. A. A. (2021). Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *Journal of Nursing Management, 29*(3), 395–403. https://doi.org/10.1111/jonm.13168

Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Notoatmodjo, S. (2021). *Pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.

Pratama, A., & Wulandari, S. (2023). Pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan. *Jurnal Administrasi Kesehatan*.

Putra, A., & Lestari, D. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*.

Putra, A., & Yuliana, D. (2022). Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia, 10*(2), 115–123.

Putri, H., Kurniawan, B., & Hidayah, S. (2021). Pengaruh sistem insentif terhadap kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Ilmu Keperawatan*.

Rahman, A., & Dewi, S. (2023). Motivasi kerja dan kualitas pelayanan kesehatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.

Rahman, A., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh pengawasan kepala ruangan terhadap kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Klinis*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior*. Pearson.

Rukajat, A. (2018). *Pendekatan penelitian kuantitatif: Quantitative research approach*. Deepublish.

Sari, D., & Nugroho, A. (2022). Hubungan sistem insentif dengan motivasi dan kinerja perawat. *Jurnal Ilmu Keperawatan*.

Sari, N. I., & Indrawati, L. (2021). Hubungan pemberian insentif dengan kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia, 24*(2), 85–92. https://doi.org/10.7454/jki.v20i2.361

Sihombing, R. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja tenaga kesehatan. *Jurnal Manajemen Kesehatan*.

Solehudin, M. (2022). Kepemimpinan transformasional dan kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia, 10*(2), 87–99.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sumiaty, S., Arni, R. R., & Elpiana, S. (2023, September 17). *Development of a public service motivation model of nurse at a dental hospitals in Makassar, South Sulawesi*.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. (2009). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153*.

Wahyuni, S., Sari, R., & Pratama, Y. (2022). Supervisi kepala ruangan dan kinerja perawat. *Jurnal Keperawatan*.

Yusriani, Nur, S. W., & Andi, N. (2023). Analysis of the influence of the regulation on the ability of communication health officer at Dr Wahidin Sudirohusodo General Hospital. *Jurnal Eduhealth, 14*(1).