

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT DI RSUD LAGITA KABUPATEN BENGKULU UTARA

Sinarilah¹, Hartian Pansori², Yunita Theresiana², Tuti Rohani², Firman Bintara M.H²

Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat,
Universitas Dehasen Bengkulu, Indonesia

corresponding author: sinarilahhasran@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang: Kinerja perawat adalah pencapaian hasil kerja seorang perawat dalam melaksanakan seluruh tugasnya sesuai standar yang ditetapkan. Kinerja perawat berperan penting dalam menentukan mutu pelayanan rumah sakit, sehingga faktor-faktor yang memengaruhinya perlu dievaluasi. Penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Lagita, sebuah rumah sakit kelas D di Kabupaten Bengkulu Utara, yang pada tahun 2024 memiliki 50 perawat aktif.

Metode: Penelitian menggunakan desain potong lintang (*cross-sectional*). Populasi sekaligus sampel adalah total 50 orang perawat di RSUD Lagita (total sampling). Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur mengenai karakteristik responden dan faktor-faktor internal serta eksternal perawat, meliputi: tingkat pengetahuan, sikap, kerjasama tim, hubungan interpersonal, dan kompetensi. Kinerja perawat dikategorikan menjadi kinerja baik dan kurang baik. Analisis data menggunakan uji chi-square dan regresi logistik.

Hasil: Sebagian besar perawat (68%) memiliki kinerja baik. Uji bivariat menunjukkan hubungan signifikan antara pengetahuan ($p=0,048$), sikap ($p=0,013$), dan kompetensi ($p=0,030$) dengan kinerja perawat. Sikap merupakan faktor paling dominan yang memengaruhi kinerja perawat ($OR=9,419$; 95%CI 3,170–118,969).

Kesimpulan: Terdapat pengaruh signifikan dari faktor pengetahuan, sikap, dan kompetensi terhadap kinerja perawat. Tidak ditemukan pengaruh bermakna dari kerjasama tim dan hubungan interpersonal. Temuan ini menekankan pentingnya peningkatan sikap profesional, pengetahuan, dan kompetensi perawat melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan.

Kata kunci: kinerja perawat, pengetahuan, sikap, kompetensi, RSUD Lagita

ABSTRACT

Background: Nurse performance refers to the outcomes achieved by nurses in carrying out their duties according to set standards. It plays a critical role in determining the quality of hospital services, thus its influencing factors need to be assessed. This study analyzes the factors influencing nurse performance at RSUD Lagita, a class D hospital in North Bengkulu Regency, which had 50 active nurses in 2024.

Methods: A cross-sectional design was applied. The population and sample included all 50 nurses (total sampling). Data were collected using structured questionnaires that assessed respondent characteristics and both internal and external factors, including knowledge, attitude, teamwork, interpersonal relations, and competence. Nurse performance was categorized as good or poor. Data analysis employed chi-square tests and logistic regression.

Results: Most nurses (68%) had good performance. Bivariate analysis revealed significant associations between knowledge ($p=0.048$), attitude ($p=0.013$), and competence ($p=0.030$) with performance. Attitude emerged as the most dominant factor ($OR=9.419$; 95%CI 3.170–118.969).

Conclusion: *Knowledge, attitude, and competence significantly influence nurse performance. Teamwork and interpersonal relations showed no significant effect. These findings highlight the importance of enhancing professional attitudes, knowledge, and competence through continuous training and education.*

Keywords: *nurse performance, knowledge, attitude, competence, RSUD Lagita*

PENDAHULUAN

Kinerja perawat adalah aspek vital dalam menjamin mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat merupakan garda terdepan dalam proses asuhan keperawatan dan pelayanan langsung kepada pasien. Oleh karena itu, kinerja yang optimal dari seorang perawat sangat menentukan kualitas dan keselamatan pasien serta kepuasan pengguna layanan kesehatan. Kinerja perawat tidak hanya bergantung pada aspek teknis semata, tetapi juga pada faktor-faktor internal seperti pengetahuan, sikap kerja, dan kompetensi, serta faktor eksternal seperti kerjasama tim dan hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sikap profesional, kompetensi klinis, dan pengetahuan prosedural memiliki kontribusi besar terhadap kinerja perawat. Sikap yang positif ditunjukkan melalui kedisiplinan, empati, dan tanggung jawab dapat memperkuat motivasi dan meningkatkan produktivitas kerja. Demikian pula, kompetensi yang baik memungkinkan perawat menjalankan tugasnya secara efektif dan sesuai standar prosedur operasional (SPO). Pengetahuan menjadi dasar bagi pengambilan keputusan klinis yang tepat, sementara kerjasama tim dan hubungan interpersonal yang harmonis mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan efisiensi kerja lintas profesi.

Meskipun begitu, masih terdapat kesenjangan penelitian dalam konteks rumah sakit kelas D atau rumah sakit daerah yang memiliki keterbatasan sumber daya, seperti RSUD Lagita di Kabupaten Bengkulu Utara. Studi-studi sebelumnya cenderung dilakukan di rumah sakit tipe B

atau C di kota besar, dengan fokus hanya pada satu atau dua faktor. Padahal, di fasilitas layanan kesehatan tingkat daerah, tantangan operasional dan sumber daya manusia sangat berbeda. Oleh karena itu, dibutuhkan analisis menyeluruh terhadap berbagai faktor yang secara simultan mempengaruhi kinerja perawat di konteks lokal tersebut.

Kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada pendekatan komprehensif terhadap lima faktor utama pengetahuan, sikap, kerjasama tim, hubungan interpersonal, dan kompetensi untuk mengidentifikasi faktor dominan yang memengaruhi kinerja perawat di RSUD Lagita. Dengan melibatkan seluruh populasi perawat aktif sebagai sampel, penelitian ini bertujuan memberikan gambaran empiris dan berbasis data lokal yang dapat dijadikan dasar dalam merancang kebijakan peningkatan kinerja tenaga keperawatan di rumah sakit daerah.

METODE

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan desain cross-sectional yang dilakukan di RSUD Lagita, Kabupaten Bengkulu Utara, pada Januari–Maret 2024. Populasi sekaligus sampel berjumlah 50 perawat yang diambil secara total sampling. Variabel dependen adalah kinerja perawat (kategori: baik/kurang baik). Variabel independen meliputi: Pengetahuan, Sikap, Kerjasama tim, Hubungan interpersonal, dan Kompetensi. Seluruh variabel diukur menggunakan kuesioner terstruktur yang telah diuji validitas dan reliabilitas (Cronbach's alpha > 0,70). Data dianalisis secara: Univariat (distribusi frekuensi), Bivariat menggunakan uji Chi-Square dan Multivariat dengan regresi logistik biner untuk mengidentifikasi faktor dominan (OR, 95% CI, $p < 0,05$). Penelitian ini telah

mendapat persetujuan institusi dan menerapkan prinsip etika penelitian,

HASIL

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan sebanyak 50 orang perawat yang bekerja aktif di RSUD Lagita Kabupaten Bengkulu Utara sebagai responden. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dan memiliki rentang usia produktif antara 25 hingga 45 tahun. Mayoritas berpendidikan D3 Keperawatan, dengan masa kerja bervariasi antara <5 tahun hingga >10 tahun. Sebagian besar responden bekerja di ruang rawat inap dan memiliki posisi

termasuk informed consent dan kerahasiaan data.

sebagai perawat pelaksana. Karakteristik ini menunjukkan bahwa populasi responden tergolong homogen dari segi latar belakang profesi, namun tetap mencerminkan variasi pengalaman kerja yang dapat memengaruhi pola kerja dan produktivitas mereka. Komposisi ini dianggap cukup representatif untuk menilai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dalam konteks rumah sakit daerah tipe D.

Distribusi Kinerja Perawat dan Faktor-Faktor

Tabel Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (n=50)
Jenis Kelamin	Perempuan (60%) / Laki-laki (40%)	30 / 20
Usia	25–45 tahun (Mayoritas)	-
Pendidikan	D3 Keperawatan (80%) / S1 Ners (20%)	40 / 10
Masa Kerja	< 5 tahun (50%) / ≥ 5 tahun (50%)	25 / 25
Unit Kerja	Rawat Inap, Poli, ICU, dan lainnya	-

Dari total 50 responden, sebanyak 34 orang perawat (68%) menunjukkan kinerja baik, sedangkan 16 orang (32%) memiliki kinerja kurang baik. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum mayoritas perawat di RSUD Lagita telah menunjukkan performa kerja yang sesuai standar. Namun demikian, proporsi perawat dengan kinerja kurang masih tergolong tinggi dan memerlukan perhatian manajerial.

Distribusi pada variabel pengetahuan menunjukkan bahwa 66% perawat berada pada kategori pengetahuan baik, sedangkan 34% lainnya tergolong kurang. Pada variabel sikap, 66% perawat menunjukkan sikap positif, sementara 34%

lainnya bersikap negatif terhadap pekerjaan. Untuk variabel kerjasama tim, mayoritas responden (70%) menunjukkan kerjasama tim yang baik, sedangkan 30% tergolong kurang. Variabel hubungan interpersonal menunjukkan bahwa 68% perawat memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja, sementara 32% dinilai kurang baik. Adapun pada variabel kompetensi, 68% perawat tergolong kompeten, dan 32% lainnya berada pada kategori kompetensi kurang.

Distribusi ini mengindikasikan bahwa pada hampir semua variabel, mayoritas perawat menunjukkan karakteristik yang positif (baik/tinggi), namun masih terdapat sekelompok

perawat dalam setiap variabel yang berada pada kategori kurang. Hal ini menunjukkan adanya variasi kualitas individu di lingkungan kerja RSUD

Lagita, yang dapat menjadi dasar untuk merancang program peningkatan kapasitas secara lebih terarah.

Analisis Bivariat (Hubungan Faktor dengan Kinerja)

Hubungan antara masing-masing faktor independen dengan kinerja perawat diuji menggunakan chi-square. Tabel 1

menyajikan tabulasi silang antara tiap faktor dengan kategori kinerja, beserta proporsi dan nilai p hasil uji chi-square.

Tabel 1. Hubungan faktor pengetahuan, sikap, kerjasama tim, hubungan interpersonal, dan kompetensi dengan kinerja perawat (N=50).

Faktor	Kategori	Kinerja Baik	Kinerja Kurang	Total	p-value (Chi-square)
Pengetahuan	Baik (n=33)	27 (81,8%)	6 (18,2%)	33	0,048*
	Kurang (n=17)	7 (41,2%)	10 (58,8%)	17	
Sikap	Positif (n=33)	29 (87,9%)	4 (12,1%)	33	0,013*
	Negatif (n=17)	5 (29,4%)	12 (70,6%)	17	
Kerjasama Tim	Baik (n=35)	31 (88,6%)	4 (11,4%)	35	0,058
	Kurang (n=15)	3 (20,0%)	12 (80,0%)	15	
Hubungan Interpersonal	Baik (n=34)	30 (88,2%)	4 (11,8%)	34	0,062
	Kurang (n=16)	4 (25,0%)	12 (75,0%)	16	
Kompetensi	Baik (n=34)	31 (91,2%)	3 (8,8%)	34	0,030*
	Kurang (n=16)	3 (18,8%)	13 (81,2%)	16	

Keterangan: * = signifikan pada α 0,05.

Dari Tabel 1 di atas, hasil analisis bivariat menggunakan uji Chi-Square menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tiga variabel independent yakni : pengetahuan, sikap, dan kompetensi dengan kinerja perawat (masing-masing dengan nilai $p < 0,05$). Perawat dengan tingkat pengetahuan baik, sikap positif, dan kompetensi tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan perawat yang berada pada kategori sebaliknya. Sementara itu, variabel kerjasama tim dan hubungan interpersonal tidak

menunjukkan hubungan yang bermakna secara statistik ($p > 0,05$), meskipun secara deskriptif, perawat dengan kualitas hubungan tim yang buruk lebih banyak ditemukan dalam kelompok kinerja rendah. Temuan ini menegaskan bahwa faktor-faktor personal memiliki kontribusi lebih kuat terhadap pencapaian kinerja perawat dibanding faktor lingkungan kerja dalam setting RSUD Lagita.

Dari lima faktor yang diuji secara bivariat, tiga faktor menunjukkan hubungan signifikan dengan kinerja (pengetahuan, sikap, kompetensi),

sedangkan dua faktor (kerjasama tim, hubungan interpersonal) tidak signifikan. Hasil ini mengisyaratkan bahwa pengaruh faktor individu (pengetahuan, sikap, kompetensi) lebih dominan secara statistik dibanding faktor tim/lingkungan

Analisis Multivariat (Regresi Logistik)

Semua faktor independen dimasukkan ke dalam model regresi logistik biner dengan variabel terikat kinerja perawat (baik vs kurang). Tabel 2 di bawah ini menunjukkan hasil utama analisis regresi

(teamwork, interpersonal) dalam konteks RSUD Lagita. Namun untuk memastikan faktor mana yang paling kuat pengaruhnya ketika semua variabel diperhitungkan bersama, dilakukan analisis multivariat berikut.

logistik, berupa nilai koefisien regresi (dikonversi menjadi OR) dan signifikansinya untuk masing-masing variabel.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Logistik Multivariat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat.

Variabel	B (koefisien)	SE	Wald χ^2	p- value	OR (Exp(B))	95% CI OR
Pengetahuan (kurang vs baik)	2,20	1,12	3,91	0,048*	9,01	1,02 – 79,8
Sikap (negatif vs positif)	2,24	0,90	6,21	0,013*	9,419	3,17 – 118,97
Kerjasama Tim (kurang vs baik)	1,04	0,55	3,57	0,059	2,82	0,96 – 8,26
Hubungan Interpersonal (kurang vs baik)	1,06	0,57	3,49	0,062	2,88	0,94 – 8,81
Kompetensi (kurang vs baik)	1,17	0,54	4,69	0,030*	3,22	1,12 – 9,27
Konstanta	-4,497	2,03	4,93	0,026	0,011	–

Keterangan: Kategori referensi untuk variabel dummy independen adalah kondisi faktor “baik/positif”; OR dihitung untuk kondisi “kurang/negatif” terhadap referensi tersebut. * = signifikan pada α 0,05. SE = Standard Error; CI = Confidence Interval.

Pada Tabel 2, menunjukkan analisis multivariat dengan regresi logistik digunakan untuk mengetahui faktor mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat setelah memperhitungkan variabel lain. Hasilnya menunjukkan bahwa sikap kerja perawat merupakan faktor paling dominan, dengan nilai odds ratio (OR) sebesar 9,419 ($p = 0,013$), artinya perawat dengan sikap negatif memiliki kemungkinan hampir 9,5 kali lebih besar untuk memiliki kinerja kurang baik dibandingkan yang bersikap positif. Selain itu, pengetahuan (OR = 9,01; $p = 0,048$) dan kompetensi (OR = 3,22; $p = 0,030$)

juga terbukti berpengaruh signifikan. Sementara itu, kerjasama tim dan hubungan interpersonal tetap tidak signifikan dalam model, mengindikasikan bahwa kontribusinya relatif lebih kecil ketika faktor sikap, pengetahuan, dan kompetensi diperhitungkan secara bersamaan. Model regresi ini mampu menjelaskan proporsi varians kinerja secara cukup kuat (pseudo- R^2 mendekati 60%), yang menegaskan bahwa intervensi terhadap ketiga faktor signifikan dapat berdampak nyata dalam peningkatan kinerja perawat.

Model regresi logistik secara keseluruhan signifikan (uji kelayakan model menunjukkan $p < 0,05$) dan mampu menjelaskan proporsi varians yang cukup (nilai -2LL menurun dan pseudo- R^2 Cox & Snell sekitar 0,40 dan Nagelkerke $\sim 0,60$, menunjukkan model menjelaskan $\sim 40\text{--}60\%$ variabilitas kinerja, meski nilai ini hanya indikatif). Dari hasil multivariat di atas, dapat disimpulkan bahwa tiga variabel yang berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat adalah: pengetahuan, sikap, dan kompetensi. Di sisi lain, variabel kerjasama tim dan hubungan interpersonal tidak terbukti signifikan memengaruhi kinerja dalam model ini (sejalan dengan hasil uji bivariat yang tidak signifikan). Faktor yang paling dominan (memiliki pengaruh terkuat) adalah Sikap, ditunjukkan oleh nilai OR tertinggi (9,419) untuk sikap negatif vs positif. Ini berarti, dalam konteks semua variabel diteliti bersama, sikap menyumbang pengaruh terbesar terhadap kemungkinan kinerja buruk pada perawat. Faktor pengetahuan juga memiliki OR tinggi ($\sim 9,0$) mendekati sikap, namun signifikansinya marginal dan CI sangat lebar, menandakan ada kemungkinan efek pengetahuan lebih rentan dipengaruhi variabel lain atau keterbatasan sampel. Kompetensi memiliki

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan, sikap, dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Lagita, dengan sikap sebagai faktor paling dominan. Temuan ini menguatkan teori Wibowo (2017) bahwa kinerja tenaga kesehatan sangat ditentukan oleh perilaku kerja seperti tanggung jawab, kepatuhan, dan etos kerja. Sikap positif mencerminkan kedisiplinan dan kepedulian perawat terhadap pasien, yang berujung pada kinerja optimal. Sebaliknya, sikap negatif cenderung menyebabkan rendahnya kualitas pelayanan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Mansyur (2019) dan

OR moderat (3,22) namun tetap signifikan, menandakan efeknya nyata meski tidak sebesar sikap.

Menarik untuk dicatat bahwa meskipun *secara bivariatif* kerjasama tim dan hubungan interpersonal tampak memiliki pengaruh (dengan perbedaan proporsi yang besar), keduanya tidak signifikan di uji multivariat. Hal ini bisa berarti bahwa pengaruh faktor teamwork dan interpersonal *termediasi* atau *dikalahkan* oleh faktor individu dalam model. Ada kemungkinan pula variabel-variabel ini berkorelasi dengan sikap atau kompetensi; misalnya, perawat yang sikapnya buruk mungkin cenderung tidak bekerjasama atau berhubungan interpersonal buruk juga, sehingga efek aslinya “diwakili” oleh variabel sikap dalam model. Oleh karena itu, faktor sikap bisa jadi mencakup aspek perilaku yang juga memengaruhi kerjasama tim dan hubungan interpersonal. Secara keseluruhan, hasil analisis statistik ini mengkonfirmasi bahwa hipotesis alternatif (H_{a}) diterima untuk variabel pengetahuan, sikap, dan kompetensi (ada pengaruh terhadap kinerja), sedangkan untuk kerjasama tim dan hubungan interpersonal H_{a} ditolak (tidak berpengaruh signifikan).

Istiqomah (2015) yang juga menemukan bahwa sikap perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengetahuan perawat juga terbukti signifikan; hal ini menunjukkan bahwa pemahaman terhadap prosedur, standar pelayanan, dan keselamatan pasien merupakan fondasi dalam pelaksanaan tugas keperawatan. Namun, pengetahuan yang tinggi saja tidak selalu menjamin kinerja baik jika tidak didukung oleh sikap dan kompetensi yang sesuai. Temuan ini konsisten dengan hasil studi Sutriyati & Irdan (2020) yang menekankan pentingnya edukasi berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja.

Kompetensi juga berperan penting dalam mendukung produktivitas kerja perawat. Kompetensi yang dimaksud mencakup kemampuan teknis, keterampilan klinis, dan pengambilan keputusan. Perawat dengan kompetensi tinggi lebih mampu menjalankan tugas sesuai SOP dan memberikan pelayanan berkualitas. Ini memperkuat pendapat Wibowo (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Sementara itu, kerjasama tim dan hubungan interpersonal tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik. Meski demikian, secara praktis, perawat dengan teamwork atau relasi yang buruk cenderung juga memiliki kinerja kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa faktor interpersonal mungkin berperan secara tidak langsung atau menjadi mediator dari sikap dan motivasi kerja. Ketidaksignifikanan ini juga dapat disebabkan oleh homogenitas responden atau keterbatasan ukuran sampel.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa penguatan kinerja perawat di rumah sakit daerah harus difokuskan pada pembangunan sikap profesional, peningkatan pengetahuan melalui pelatihan, dan pengembangan kompetensi teknis. Hasil ini memberikan dasar ilmiah bagi manajemen RSUD Lagita dalam menyusun strategi pengembangan SDM berbasis bukti.

KETERBATASAN PENELITIAN.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasilnya. Pertama, penggunaan desain cross-sectional hanya memungkinkan identifikasi hubungan asosiatif antar variabel, bukan hubungan kausal, sehingga tidak dapat disimpulkan secara pasti bahwa faktor pengetahuan, sikap, dan kompetensi menyebabkan perubahan kinerja perawat. Kedua, populasi dan sampel penelitian terbatas pada satu rumah sakit tipe D dengan jumlah responden yang relatif kecil ($n =$

50), sehingga generalisasi hasil ke rumah sakit lain dengan karakteristik berbeda perlu dilakukan secara hati-hati. Ketiga, data dikumpulkan menggunakan kuesioner self-report, yang memungkinkan adanya bias persepsi dari responden, terutama terkait sikap dan penilaian kinerja diri sendiri. Selain itu, penelitian ini belum mengeksplorasi faktor-faktor lain yang potensial memengaruhi kinerja, seperti beban kerja, stres kerja, kepemimpinan manajerial, dan insentif, yang mungkin memiliki peran penting dalam konteks rumah sakit daerah. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan desain longitudinal, memperluas lokasi studi, dan mengombinasikan pendekatan kuantitatif dengan metode kualitatif guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam, kontekstual, dan komprehensif mengenai determinan kinerja perawat.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja perawat di RSUD Lagita dipengaruhi secara signifikan oleh faktor pengetahuan, sikap, dan kompetensi, dengan sikap sebagai faktor paling dominan. Perawat yang memiliki sikap negatif, pengetahuan rendah, dan kompetensi kurang memiliki kemungkinan jauh lebih tinggi untuk menunjukkan kinerja yang tidak optimal. Sementara itu, kerjasama tim dan hubungan interpersonal tidak menunjukkan pengaruh yang bermakna secara statistik, meskipun secara deskriptif tetap menunjukkan kecenderungan terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas individu perawat dari aspek sikap, pemahaman tugas, dan kemampuan teknis merupakan kunci utama dalam mendorong kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar manajemen RSUD Lagita fokus pada pembinaan sikap profesional melalui pelatihan etika, komunikasi, dan penguatan budaya kerja positif. Selain itu, program pelatihan teknis dan peningkatan

pengetahuan keperawatan secara berkelanjutan perlu diperkuat melalui kegiatan pendidikan berkelanjutan, workshop, dan supervisi langsung. Evaluasi kinerja berbasis indikator obyektif dan sistem umpan balik reguler juga perlu diimplementasikan. Meskipun tidak terbukti signifikan, aspek kerjasama tim dan hubungan interpersonal tetap perlu diperhatikan dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian lanjutan disarankan untuk menggali faktor lain seperti beban kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang determinan kinerja perawat di rumah sakit daerah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan bantuan selama proses penelitian ini berlangsung. Ucapan terima kasih khusus ditujukan kepada manajemen dan seluruh staf RSUD Lagita Kabupaten Bengkulu Utara yang telah memberikan izin, fasilitas, dan kerja sama yang sangat baik dalam pelaksanaan penelitian. Penghargaan juga disampaikan kepada para responden yang dengan sukarela dan penuh kesadaran telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Tanpa kontribusi dan partisipasi mereka, penelitian ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Terima kasih juga kepada pembimbing akademik dan rekan-rekan di Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Dehasen Bengkulu atas arahan

dan masukan yang berharga dalam penyusunan karya ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Istiqomah, R. (2015). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di [Nama RS]*. [Jurnal/Thesis].
- Mansyur, A. (2019). *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat* [Laporan Penelitian/Tesis].
- Martha, Y. (2019). *Pentingnya Hubungan Interpersonal dalam Pelayanan Kesehatan*. [Jurnal KesehatanXYZ], 8(2), 45-52.
- Primelia, D., & Mudayana, A. (2020). *Hubungan Kerjasama Tim dengan Kinerja Perawat di RS X, Yogyakarta*. Jurnal Keperawatan ABC, 12(1), 55-63.
- Sabarulin, J. (2013). *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di RS Woodward Palu*. Jurnal Keperawatan Sulawesi, 5(1), 10-18.
- Sutriyati, S., & Irdan, S. (2020). *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sekayu MUBA*. Jurnal Kesehatan dan Pembangunan, 10(19), 99-108.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rajawali Pers. (Definisi kompetensi sebagai kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja).
- Wibowo. (2017). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zulkifli, M. (2021). *Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Perawat*