

INFORMASI ARTIKEL

Received: May, 22, 2025

Revised: August, 26, 2025

Available online: August, 27, 2025

at: <https://e-jurnal.iphorr.com/index.php/hjk>

Hubungan motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana di rumah sakit

Sakti Perdana Siregar*, Rika Endah Nurhidayah, Farida Linda Sari Siregar

Program Studi Magister Ilmu Keperawatan, Universitas Sumatera Utara

Korespondensi penulis: Sakti Perdana Siregar. *Email: perdanasiregarsakti@gmail.com

Abstract

Background: Nurse performance is crucial in determining the quality of nursing care in hospitals. Low motivation and high workload are factors contributing to decreased performance. This occurs at Rasyida Kidney Specialist Hospital, Medan, characterized by a lack of appreciation, high workload, and patient complaints regarding services.

Purpose: To analyze the relationship between motivation and workload and nurse performance.

Method: This study used a correlational analytical design with a cross-sectional approach. The study population was all nurses at Rasyida Kidney Specialist Hospital, Medan. The sample size was 69. The research instrument was developed by the researcher and has undergone validity and reliability testing. Data analysis was conducted using univariate, bivariate, and multivariate methods.

Results: Univariate analysis showed that the majority of nurses (45%, 65.2%) had good motivation, 48 (69.6%) had a high workload, and 46 (66.7%) had adequate performance. The analysis of the relationship between motivation and performance yielded a p -value of 0.001 and an r -value of 0.507, while the analysis of the relationship between workload and nurse performance yielded a p -value of 0.012 and an r -value of 0.301.

Conclusion: There is a relationship between motivation, workload, and nurse performance, with a coefficient of determination of $R^2 = 0.357$, indicating a 35.7% effect of the independent variable on the dependent variable.

Suggestion: This finding is expected to serve as a basis for evaluating hospital policies related to nurse motivation and workload. Strategies are needed to create a workload balance to support sustainable nurse performance.

Keywords: Hospital; Motivation; Nurses; Performance; Workload.

Pendahuluan: Kinerja perawat penting dalam menentukan kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit. Rendahnya motivasi dan tingginya beban kerja menjadi faktor penurunan kinerja. Ini terjadi di Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan, ditandai kurangnya penghargaan, tingkat kerja tinggi, adanya keluhan pasien terhadap pelayanan.

Tujuan: Untuk menganalisis hubungan motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana di rumah sakit.

Metode: Penelitian menggunakan desain analitik korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana di Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan. Sampel merupakan populasi (*total sampling*) berjumlah 69. Instrumen penelitian dikembangkan sendiri oleh peneliti dan telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat, dan multivariat.

Hasil: Mayoritas motivasi cukup baik 45 (65.2%), beban kerja tinggi 48 (69.6%), dan kinerja perawat cukup 46 (66.7%). Hasil analisis hubungan motivasi dengan kinerja didapatkan p -value 0.001 dan nilai r 0.507, sedangkan hasil analisis hubungan beban kerja dengan kinerja perawat didapatkan p -value 0.012 dan nilai r 0.301.

Simpulan: Terdapat hubungan antara motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana dengan koefisien determinasi $R^2 = 0.357$ yang berarti besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 35.7%.

Saran: Diharapkan menjadi dasar evaluasi kebijakan rumah sakit terkait motivasi dan beban kerja perawat, diperlukan strategi untuk menciptakan keseimbangan beban kerja guna mendukung kinerja perawat secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Beban Kerja; Kinerja; Motivasi; Perawat; Rumah Sakit.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan, memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan (Hartika, Fitridiani, & Asbari, 2023). Pelayanan kesehatan akan banyak melibatkan berbagai tenaga kesehatan salah satunya perawat (Romero, Suminar, & Zakiran, 2023). Perawat sangat berperan penting dalam pelayanan kesehatan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas bagi pasien yang disebabkan perawat bertugas 24 jam untuk memberikan pelayanan pasien di rumah sakit (Hasibuan & Sinurat, 2020).

Rumah sakit memiliki berbagai masalah yang berhubungan dengan tenaga keperawatan dan pelayanan keperawatan. Masalah-masalah tersebut berhubungan dengan kekurangan jumlah perawat, sehingga meningkatkan beban kerja yang meningkat dan kurangnya motivasi dari rumah sakit sehingga terjadinya kinerja perawat yang buruk yang membuat pelayanan kesehatan akan menurun (Palendeng & Bernarto, 2021). Kinerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya kinerja kerja juga suatu cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kinerja kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa instansi telah memberikan manajemen perilaku yang efektif bagi karyawannya. Kinerja kerja akan terlihat dari sikap positif terhadap pekerjaan yang dilakukan di lingkungan sekitarnya (Suweko & Dwiantoro, 2020). Salah satunya memberi motivasi kepada perawat (Puspitaningrum, Supriatun, Suryatna, Putri, & Hasni, 2022).

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Motivasi juga seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Peran pemimpin/atasan sangat penting dalam membina motivasi kerja pegawai/karyawan untuk tetap bekerja lebih giat dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi

kerja yang cukup akan tercermin pada kinerja perawat (Lubis, Saragih, & Maretta, 2022). Motivasi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan karena pada umumnya pegawai/karyawan akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila tempat mereka bekerja mendukung tugas mereka. Adanya motivasi serta dukungan kerja yang baik, maka akan sangat memengaruhi pelaksanaan kerja pegawai. Dalam rangka mendukung pelaksanaan kerja, perusahaan/tempat kerja dapat memberikan misalnya bonus kepada pegawai/karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja (Wirati, Wati, & Saraswati, 2020).

Motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan atau mencapai kinerja kerja. Ketika perawat yang ada di ruang rawat inap diberi kesempatan dan wewenang untuk melaksanakan atau mengerjakan suatu tugas dengan didukung motivasi kerja yang tinggi, maka perawat akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik serta akan merasakan kinerja kerja. Dengan menciptakan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja dan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap juga akan meningkat (Wihardja, Arif, & Lina, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diperoleh dari hubungan motivasi kerja dengan kinerja kerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 mayoritas perawat yang memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 30 responden (52.6%) dan kinerja kerja rendah sebanyak 32 responden (56.1%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja kerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2022 ($p\text{-value} = 0.026$) (Sigalingging, Simanjorang, Rupang, & Barus, 2022). Studi lain juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat hasil ini diharapkan menjadi pertimbangan pihak terkait dalam menjaga kinerja

Sakti Perdana Siregar*, Rika Endah Nurhidayah, Farida Linda Sari Siregar

Program Studi Magister Ilmu Keperawatan, Universitas Sumatera Utara

Korespondensi penulis: Sakti Perdana Siregar. *Email: perdanasiregarsakti@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i6.970>

perawat. Perawat kehilangan motivasi tidak selalu mudah karena jarang diungkapkan. Namun hal ini dapat ditinjau dari perubahan sikap yang terjadi pada dirinya yang dapat diamati. Tanda-tanda yang mempunyai motivasi kurang bagus adalah tidak bersedia bekerja sama, tidak mau menjadi sukarelawan, selalu datang terlambat, pulang cepat dan tidak hadir tanpa adanya keterangan, memperpanjang waktu istirahat, tidak menepati tanggal dan waktu tugas, tidak mengikuti aturan yang ditetapkan, selalu merasa tidak bersemangat, saling menyalahkan, dan tidak mematuhi peraturan (Swedana, 2023).

Dampak dari ketidakpuasan kerja terhadap suatu pekerjaan akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja, menurunnya loyalitas, serta mengakibatkan tingginya terjadinya *turn off* dan kemangkiran perawat. Kekurangan tenaga perawat dapat menyebabkan beban kerja perawat yang meningkat (Wati, Juanamasta, & Suartini, 2020). Beban kerja yang berat dapat menyebabkan hasil kerja perawat tersebut menjadi tidak maksimal, sehingga dapat memengaruhi kinerja dan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan pada pasien (Barahama, Katuuk, & Oroh, 2019).

Beban kerja perawat merupakan seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh perawat selama tugas di suatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental (Maharani & Budianto, 2019). Beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja perawat dapat dilihat dari aspek, seperti tugas yang dijalankan berdasarkan fungsi utama dan fungsi tambahan yang dikerjakan, jumlah pasien yang dirawat perhari, perbulan dan pertahun, kondisi pasien, rata-rata pasien dirawat, tindakan langsung, dan tidak langsung dibutuhkan pasien. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja terbanyak yang dilakukan oleh perawat yaitu keperawatan tidak langsung, seperti kegiatan pelaporan rutin perawat kepada kepala ruangan terkait jumlah pasien, kondisi pasien dan tindakan keperawatan (Safitri & Astutik, 2019). Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional. Sementara pada beban kerja yang terlalu sedikit pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan dalam kerja sehari-hari. Beban kerja

dapat memengaruhi kinerja kerja perawat (Hakman, Suhadi, & Yuniar, 2021).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa dari 54 responden sebagiannya memiliki beban kerja ringan sebanyak 30 responden (55.5%). Dari 54 responden sebagiannya memiliki tingkat kinerja kerja yang puas sebanyak 32 responden (59.3%). Hasil menunjukkan *p value* sebesar 0.001 dan nilai *r* sebesar 0.514 (Puspanegara, Maudina, & Rusmianingsih, 2023). Berdasarkan hasil penelitian lain menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kinerja kerja perawat pelaksana dengan *p value*=0.002 (Kasumayanti, Hotna, & Mayasari, 2024). Tidak adanya motivasi dan beban kerja yang berat dapat menurunnya kinerja bagi perawat. Kinerja perawat pelaksana merupakan serangkaian kegiatan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Kinerja yang baik merupakan cerminan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan (De Haan, Bidjuni, & Kundre 2019). Kinerja perawat pelaksana sebenarnya sama dengan prestasi kerja di perusahaan. Perawat pelaksana ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar objektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat pelaksana diperhatikan dan dihargai sampai mendapatkan penghargaan superior, maka perawat tersebut akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi (Bunga, 2021). Kinerja perawat berhubungan dengan motivasi, supervisi dan penghargaan kerja perawat, sehingga aspek-aspek yang memengaruhi motivasi, supervisi dan penghargaan kerja perlu dikelola dengan baik untuk mendapatkan hasil kinerja perawat yang baik (Ujjana, Hastuti, & Jiu, 2024).

Kinerja perawat dengan tingginya beban kerja dalam asuhan keperawatan, rendahnya kompetensi perawat, lingkungan kerja yang tidak mendukung, motivasi kerja yang rendah, ketidakefektifan metode asuhan yang digunakan, serta permasalahan dalam pelaksanaan proses keperawatan (Ikhsan, Israyana, & May, 2023). Permasalahan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan terkait dengan pelaksanaan proses keperawatan yang tidak tepat dan tidak sesuai dengan standar berbagai fenomena permasalahan kinerja perawat dalam asuhan keperawatan diantaranya yaitu pemahaman yang kurang tentang konsep proses keperawatan, pandangan yang berbeda tentang proses, kurangnya pengetahuan dan kesadaran di antara perawat

Sakti Perdana Siregar*, Rika Endah Nurhidayah, Farida Linda Sari Siregar

Program Studi Magister Ilmu Keperawatan, Universitas Sumatera Utara
Korespondensi penulis: Sakti Perdana Siregar. *Email: perdanasiregarsakti@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i6.970>

terkait dengan pelaksanaan proses, dukungan sistem manajemen dan masalah yang berkaitan dengan pencatatan proses keperawatan (Wardani, Sumarni, & Siwi, 2023).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat adalah faktor individu yang meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi seseorang, faktor psikologi yaitu persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi, sedangkan organisasi mencakup sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*. Sementara itu, penelitian lain melaporkan bahwa motivasi berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan (Khamida & Mastiah, 2015).

Faktor lainnya yang dapat memengaruhi tingkat kinerja perawat adalah sikap kerja perawat. Sikap kerja perawat memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sikap didefinisikan sebagai pola perilaku, kecenderungan, atau kesiapan antisipatif, yang merupakan predisposisi untuk beradaptasi dalam situasi sosial. Secara sederhana, sikap merujuk pada respons terhadap stimulus sosial yang telah terkondisikan (Dewi, Anggraini, & Lestari, 2023). Berdasarkan analisis bivariat penelitian sebelumnya diperoleh hubungan peran kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa (variabel Perencanaan ($p=0.014$)), Pengorganisasian ($p=0.008$), Pengarahan ($p=0.024$), Pengawasan/Pengendalian ($p=0.009$) dari semua peran kepala ruangan dihubungkan dengan kinerja perawat dapat diperoleh ($p=0.014$). Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa dihubungkan oleh peran kepala ruangan. Kepala ruangan perlu meningkatkan dan mempertahankan perannya sebagai kepala ruangan agar pelaksanaan keperawatan tetap terlaksana dengan baik sesuai dengan standar asuhan keperawatan (Raodhah, Nildawati, & Rezky, 2017).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis di Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan diperoleh data perawat di tahun 2023 yang mana perawat HD di ruangan berjumlah 50 orang, masuk 3 orang keluar 11 orang. Perawat IGD di ruangan 8 orang keluar 1 orang. Perawat ruang rawat inap berjumlah 15 orang, masuk 3 orang keluar 4 orang. Perawat ICU di ruangan 8 orang keluar 1 orang.

Perawat di ruangan instalasi rawat jalan berjumlah 6 orang masuk 2 orang, keluar 3 orang. Perawat di ruangan instalasi bedah 8 orang keluar 3 masuk 4 orang. Berdasarkan data jumlah tindakan per bulan yang didapatkan di instalasi HD 3.345 tindakan, instalasi rawat inap 150 pasien, di instalasi rawat jalan 1028 pasien, instalasi pelayanan intensif 11 pasien, instalasi gawat darurat 170 pasien, instalasi bedah 175 pasien. Berdasarkan jumlah pasien dengan rasio perawat belum terpenuhi sesuai kebutuhan. Selain data tersebut, didapatkan juga data bahwa perawat memiliki tingkat beban kerja tinggi karena perawat yang mengundurkan diri untuk mencari peluang kerja yang lebih baik, dan kebutuhan tambahan perawat tidak terpenuhi dan banyaknya pasien yang berkunjung, perawat dituntut agar siap siaga dalam hal menangani pasien. Hal ini menyebabkan beban kerja pada perawat meningkat dikarenakan banyak jumlah pasien setiap bulan di instalasi perawatan.

Pada motivasi kerja perawat didapatkan data perawat mengeluh tentang lingkungan kerja. Hal ini berkaitan dengan fasilitas lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada perawat. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat, dibuktikan dengan masih ada perawat yang tidak hadir tepat waktu dan pada hari dinas tidak masuk kerja, serta pendokumentasian keperawatan yang kurang lengkap dibuktikan pada tahun 2023 jumlah BOR 68 % dan pada tahun 2024 jumlah BOR 60%, sedangkan dengan peningkatan yang terjadi perawat kurang maksimal dalam pendokumentasian, masih ditemukan komplain pasien terhadap perawat. Sering terjadi kelelahan pada perawat, sehingga kebutuhan pasien/keluarga masih kurang terpenuhi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif *cross-sectional*. Pengumpulan data antara faktor risiko dan efeknya dilakukan secara bersamaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan pada bulan Maret 2025 yang berjumlah 69 orang. Sampel pada penelitian menggunakan total sampling yaitu sampel yang diambil secara keseluruhan saja.

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi dan beban kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu

Sakti Perdana Siregar*, Rika Endah Nurhidayah, Farida Linda Sari Siregar

Program Studi Magister Ilmu Keperawatan, Universitas Sumatera Utara

Korespondensi penulis: Sakti Perdana Siregar. *Email: perdanasiregarsakti@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i6.970>

Hubungan motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana di rumah sakit

berupa kuesioner motivasi, beban kerja, dan kinerja. Pada variabel motivasi kerja menggunakan kuesioner dengan indikator pertanyaan berupa balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri, terdapat tiga skor penilaian yaitu baik=93-125, cukup=59-92, dan buruk=25-58. Pada variabel beban kerja menggunakan indikator pertanyaan yang meliputi aspek fisik, aspek psikologis, dan waktu kerja, terdapat dua skor penilaian yaitu rendah=18-45 dan tinggi= 46-72. Pada variabel kinerja terdapat indikator pertanyaan berupa kedisiplinan, prestasi kerja, kesetiaan, kerjasama, kejujuran, prakasra, dan tanggung jawab, kategori skor penilaian kinerja yaitu baik= 54-72, cukup= 36-53, dan kurang= 18-35.

Analisis data yang digunakan adalah analisis univariate, bivariat dan multivariate menggunakan metode uji *Pearson* dengan aplikasi IBM SPSS. Penelitian ini telah mendapat izin dan sesuai etik Universitas Sumatera Utara dengan nomor surat: nomor 163/KEPK/USU/2025.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden (N=69)

Variabel	Hasil	P-value
Umur (n/%) (Mean±SD)(Rentang)(Tahun)	(32.2±6.98) (20-45)	
< 25	12/17.4	
25-35	28/40.6	
36-40	25/36.2	
>40	4/5.8	
Jenis Kelamin (n/%)		
Laki-laki	28/40.6	
Perempuan	41/59.4	
Status Perkawinan (n/%)		
Menikah	38/55.1	
Belum Menikah	31/44.9	
Pendidikan (n/%)		
DIII Keperawatan	25/36.2	
S-1 Keperawatan Ners	44/63.8	
Lama Kerja (n/%)		
1-6 Tahun	48/69.6	
7-12 Tahun	14/20.3	
13-20 Tahun	6/8.7	
>21 Tahun	1/1.4	
Intensif Kerja (n/%)		
Ya	53/76.8	
Tidak	16/23.2	
Jenjang Karir (n/%)		
Pra PK	14/20.3	
PK I	10/14.5	
PK II	22/31.9	
PK III	21/30.4	

Sakti Perdana Siregar*, Rika Endah Nurhidayah, Farida Linda Sari Siregar

Program Studi Magister Ilmu Keperawatan, Universitas Sumatera Utara
Korespondensi penulis: Sakti Perdana Siregar. *Email: perdanasiregarsakti@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i6.970>

Hubungan motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana di rumah sakit

PK IV	2/2.9	
Pelatihan (n/%)		
Ya	44/63.8	
Tidak	25/36.2	
Mendapatkan Penghargaan (n/%)		
Ya	38/55.1	
Tidak	31/44.9	
Motivasi Kerja (n/%)		
Baik	8/11.6	
Cukup	45/65.2	0.000
Buruk	16/23.2	
Beban Kerja (n/%)		
Rendah	21/30.4	
Tinggi	48/69.6	0.012

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh sebagian besar usia responden 26-35 tahun sebanyak 28 (40.6%), berjenis kelamin perempuan sebanyak 41 responden (59.4%), dan sudah menikah sebanyak 38 responden (55.1%). Mayoritas responden berpendidikan S1 keperawatan/Ners sebanyak 44 (63.8%), lama kerja responden mayoritas selama 1-6 tahun sebanyak 48 (69.6%), mayoritas responden adalah perawat intensif sebanyak 53 responden (76.8%), mayoritas jenjang karir adalah PK II sebanyak 22 responden (31.9%), responden yang mendapatkan pelatihan 5 tahun terakhir sebanyak 44 responden (63.8%), dan responden yang mendapat penghargaan sebanyak 38 (55.1%). Motivasi kerja responden mayoritas cukup sebanyak 45 (65.2%) dengan *p-value* =0.000 yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja responden. Mayoritas beban kerja responden adalah cukup sebanyak 48 (69.6%) dengan *p-value* =0.012 yang berarti ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja responden.

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.903	1.000		0.232	0.818
Motivasi	0.432	0.121	0.347	3.556	0.001
Beban	0.531	0.097	0.536	5.496	0.001

Berdasarkan Tabel 2. nilai konstanta sebesar 2.903 nilai ini menunjukkan bahwa jika variabel independen (motivasi dan beban kerja) dalam keadaan konstan (0), maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 2.903. Koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) Koefisien regresi motivasi sebesar 0.432, yang berarti jika motivasi meningkat satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0.432 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi untuk motivasi adalah 0.001 ($p < 0.05$), yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja bersifat signifikan. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_2) Koefisien regresi beban kerja sebesar 0.531, artinya jika beban kerja meningkat satu satuan, maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0.531 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi sebesar 0.001 ($p < 0.05$) menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja bersifat signifikan.

Model regresi yang terbentuk menunjukkan bahwa baik variabel motivasi maupun beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karena keduanya memiliki nilai signifikansi di bawah 0.05. Dengan

Sakti Perdana Siregar*, Rika Endah Nurhidayah, Farida Linda Sari Siregar

Program Studi Magister Ilmu Keperawatan, Universitas Sumatera Utara
Korespondensi penulis: Sakti Perdana Siregar. *Email: perdanasiregarsakti@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i6.970>

demikian, motivasi dan beban kerja layak untuk dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja.

Tabel 3. Analisis Koefisien determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Estimate
0.613	0.376	0.357	0.463

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* menunjukkan hasil sebesar 0.357 atau setara dengan 35.7%. Dengan demikian, besarnya pengaruh variabel independen (motivasi dan beban kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 35.7%, yang berada dalam kategori moderat. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 64.3%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini, antara lain kepemimpinan, fasilitas (peralatan kerja, ruang kerja dan fasilitas pendukung dalam tempat kerja), lingkungan kerja (hubungan dengan rekan kerja), dan faktor personal (pengalaman bekerja, tingkat pendidikan dan kemampuan individu dalam bekerja).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji statistik *Pearson* tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja responden didapatkan adanya hubungan yang signifikan dengan *p-value* =0.000. Kekuatan nilai $r=0.507$ mengindikasikan hubungan yang sedang antara kedua variabel. Mayoritas responden masuk dalam kategori motivasi “cukup baik” (65.2%), yang paralel dengan kategori kinerja kerja “cukup” (66.7%). Hubungan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dapat secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas kinerja.

Temuan ini memperkuat berbagai teori klasik dan kontemporer tentang motivasi kerja yang menyatakan bahwa motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab adalah faktor-faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan berkinerja tinggi. Jika responden merasa tidak mendapat penghargaan, dan kepuasan dalam bekerja, maka motivasi kerjanya akan menurun, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Sementara itu, teori pendekatan *Self-Determination Theory* menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis seperti otonomi, kompetensi, dan keterikatan sosial adalah kunci dalam mempertahankan motivasi intrinsik yang tinggi. Bila perawat tidak merasa dihargai, dibimbing, atau tidak memiliki ruang untuk berkembang, maka motivasi dan performa kerja mereka akan terdampak negatif (Deci & Ryan, 2012).

Kuesioner motivasi yang digunakan dalam penelitian memperkuat penemuan tersebut. Instrumen ini mengukur dimensi seperti balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, pengakuan dari atasan, prestasi kerja, dan persepsi terhadap pekerjaan itu sendiri. Hasil dari instrumen menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam kategori motivasi cukup baik, dan mereka juga mendominasi dalam kategori kinerja kerja yang cukup. Hal ini menegaskan bahwa motivasi yang belum optimal akan berdampak langsung pada performa kerja yang juga belum maksimal.

Berdasarkan hasil karakteristik responden terlihat bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja yang tergolong singkat (1–6 tahun), yang mencapai 69.6%. Masa kerja yang pendek sering kali dihubungkan dengan minimnya pengalaman dan belum kuatnya keterikatan terhadap profesi dan institusi. Hal ini menjadi salah satu hambatan dalam terbentuknya motivasi kerja yang kuat dan berkelanjutan. Ketidakterpenuhinya faktor ini berpotensi menurunkan semangat kerja dan kepuasan karyawan secara keseluruhan (Herzberg, 2019).

Penemuan ini juga didukung oleh berbagai penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa motivasi yang rendah berdampak pada buruknya kinerja kerja perawat di RS Santa Elisabeth Medan (Sigalingging et al., 2022). Penelitian lain menguraikan bahwa perawat dengan motivasi kerja rendah cenderung menunjukkan tanda-tanda kelelahan mental seperti datang terlambat, enggan menjadi sukarelawan, dan sering kali tidak hadir saat dinas (Swedana, 2023). Studi lain juga menyimpulkan bahwa motivasi yang tinggi mampu mendorong perawat untuk mencapai target pelayanan keperawatan secara optimal (Wihardja, et al., 2021; Lubis, et al., 2022).

Dari sudut pandang teori keperawatan, hasil ini juga berkaitan erat dengan teori yang menekankan pentingnya interaksi interpersonal dalam proses keperawatan yang menyebutkan bahwa proses keperawatan

Sakti Perdana Siregar*, Rika Endah Nurhidayah, Farida Linda Sari Siregar

Program Studi Magister Ilmu Keperawatan, Universitas Sumatera Utara
Korespondensi penulis: Sakti Perdana Siregar. *Email: perdanasiregarsakti@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i6.970>

yang efektif terjadi bila terjadi kesesuaian tujuan antara perawat dan pasien. Perawat yang memiliki motivasi tinggi akan lebih mudah membangun hubungan terapeutik, komunikasi efektif, dan kerja sama dalam mencapai tujuan kesehatan pasien. Sebaliknya, motivasi yang rendah akan menghambat proses interaksi dan mengurangi kualitas asuhan keperawatan (King, 2007).

Berdasarkan hasil uji statistik *Pearson* didapatkan ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja responden dengan $p\text{-value}=0.012$. Kekuatan nilai $r=0.301$ menunjukkan hubungan yang sedang antara kedua variabel. Beban kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan kuesioner yang menilai enam aspek utama, yaitu: jumlah pekerjaan, kompleksitas tugas, durasi pekerjaan, keseimbangan fisik dan mental, tingkat kelelahan. Mayoritas responden termasuk dalam kelompok beban kerja tinggi (69.6%), yang terlihat dari data lapangan bahwa banyak unit di rumah sakit terutama instalasi hemodialisa, IGD, dan ruang rawat inap mengalami kekurangan tenaga. Perawat di unit-unit tersebut dituntut menangani volume pasien yang tinggi tanpa dukungan SDM yang memadai. Hal ini berimplikasi pada tingginya kelelahan fisik, peningkatan beban administratif, dan turunnya fokus dalam memberikan pelayanan keperawatan secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 1–6 bulan (69.6%) dan berada dalam rentang usia produktif 26–31 tahun. Masa kerja yang masih baru menjadikan mereka rentan terhadap tekanan kerja yang tinggi, serta jika belum terbiasa menghadapi kondisi pasien dengan penyakit kronis seperti gagal ginjal. Responden dengan pengalaman kerja terbatas akan membutuhkan waktu lebih lama untuk menyusun prioritas tindakan, mengatur waktu kerja secara efektif, dan melakukan koordinasi dengan tenaga kesehatan lainnya. Hal ini menjelaskan mengapa kelompok responden dengan beban kerja tinggi lebih banyak berada pada kategori kinerja cukup dan kurang.

Penurunan kinerja ini juga dapat dijelaskan melalui teori *Goal Attainment* yang menjelaskan bahwa keberhasilan dalam pencapaian tujuan keperawatan ditentukan oleh efektivitas interaksi antara perawat dan pasien. Beban kerja yang tinggi akan mengganggu waktu dan kualitas interaksi tersebut. Perawat menjadi lebih sibuk dengan

dokumentasi dan penyesuaian jadwal tindakan, sehingga hubungan terapeutik dengan pasien menjadi kurang optimal. Akibatnya, tujuan asuhan keperawatan sulit tercapai karena proses komunikasi, pengkajian, dan evaluasi terganggu oleh tekanan waktu dan beban kerja yang berat (King, 2007).

Temuan ini juga sejalan dengan berbagai hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa dari 54 responden, sebagian besar yang memiliki beban kerja ringan cenderung menunjukkan kinerja kerja yang puas, dengan nilai signifikansi $p=0.001$ (Puspanegara et al., 2023). Penelitian lain yang memperkuat temuan ini, menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi secara bermakna berpengaruh terhadap menurunnya performa perawat ($p=0,002$). Hal ini dibuktikan di RS Khusus Ginjal Rasyida dengan data keluar-masuk perawat yang cukup tinggi dalam satu tahun terakhir, terutama di unit-unit kritis (Kasumayanti et al., 2024).

Sementara itu, aspek dokumentasi keperawatan sebagai indikator kinerja juga sangat dipengaruhi oleh beban kerja. Penelitian sebelumnya menyatakan tingginya beban kerja perawat berdampak pada menurunnya mutu dokumentasi asuhan keperawatan, baik dari aspek kelengkapan, ketepatan waktu, maupun keberlanjutan pengkajian. Hal ini sesuai dengan temuan peneliti di lapangan, di mana pendokumentasian masih tidak lengkap, dan perawat seringkali mengeluhkan kurangnya waktu untuk menuliskan laporan harian pasien secara detail (Barahama et al., 2019). Hal ini didukung pernyataan kuesioner aspek ini menunjukkan tantangan terbesar. Hanya 29 responden menyatakan selalu mengumpulkan data pasien dengan lengkap, 22 responden membuat diagnosa keperawatan secara rutin, dan hanya 9 responden yang secara konsisten melakukan tindakan untuk mengatasi keluhan pasien. Bahkan dokumentasi dan edukasi keperawatan belum dilakukan optimal oleh sebagian besar perawat. Hal ini diperkuat oleh penelitian lain yang menjelaskan bahwa dokumentasi yang tidak lengkap dan kurangnya edukasi kepada pasien merupakan faktor yang sering menyebabkan kegagalan dalam proses asuhan keperawatan (Dewi et al., 2023).

Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk melakukan evaluasi rasio beban kerja secara berkala, memperhatikan jumlah pasien per perawat, serta memberikan intervensi berupa

Sakti Perdana Siregar*, Rika Endah Nurhidayah, Farida Linda Sari Siregar

Program Studi Magister Ilmu Keperawatan, Universitas Sumatera Utara
Korespondensi penulis: Sakti Perdana Siregar. *Email: perdanasiregarsakti@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i6.970>

penambahan tenaga kerja, pelatihan manajemen waktu, dan penyediaan dukungan administratif.

SIMPULAN

Terdapat hubungan antara motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana dengan koefisien determinasi $R^2 = 0.357$ yang berarti besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 35.7%.

SARAN

Identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat dapat dijadikan dasar untuk melakukan perbaikan kondisi kerja, seperti meningkatkan motivasi dengan pemberian insentif, peningkatan fasilitas kerja, dan penghargaan atas prestasi yang didapatkan oleh perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan beban kerja dengan kinerja kerja perawat di ruangan perawatan dewasa rsu gmin pancaran kasih manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).
- Bunga, L. &. (2021). Gaya Kepemimpinan Spiritualitas Kepala Ruang terhadap Kinerja Perawat Pelaksana: Literature Review. *Citizen-Based Marine Debris Collection Training: Study Case in Pangandaran*, 2(1), 56–61.
- De Haan, P. L. M., Bidjuni, H., & Kundre, R. (2019). Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Keperawatan*, 7(2).
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory. *Handbook of theories of social psychology*, 1(20), 416-436.
- Dewi, N., Anggraini, D., & Lestari, T. (2023). Penerapan Dokumentasi dan Edukasi Perawat dalam Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum. *Jurnal Evidence-Based Nursing Practice*, 5(1), 45–53.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47-54.
- Hartika, A., Fitridiani, M., & Asbari, M. (2023). The effect of job satisfaction and job loyalty on employee performance: A narrative literature review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 9-15.
- Hasibuan, N. E. K., & Sinurat, E. (2020). *Manajemen Dan Strategi Penyelesaian Masalah Dalam Pelayanan Keperawatan*. Ahlimedia Book.
- Herzberg, F. (2019). Teori Motivasi Dua Faktor. *Harvard Business Review*, 46(5), 53-62.
- Israyana, & Ikhsan, M. (2023). Analisis Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan. *Jurnal Ilmiah Obsgin*, 16(1), 170–185.
- Kasumayanti, E., Hotna, S., & Mayasari, E. (2024). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja Kerja Perawat di RSUD Bangkinang Kabupaten Kampar Tahun 2023. *Jurnal Ners*, 8(1), 199-203.
- Khamida, K., & Mastiah, M. (2015). Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap. *Journal of Health Sciences*, 8(2).
- King, I. M. (2007). King's conceptual system, theory of goal attainment, and transaction process in the 21st century. *Nursing Science Quarterly*, 20(2), 109-111.
- Lubis, Y. H., Saragih, F. A., & Maretta, B. (2022). Pengaruh Beban, Kinerja, Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat:(a Systematic Review). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 10(3), 372-378.

Sakti Perdana Siregar*, Rika Endah Nurhidayah, Farida Linda Sari Siregar

Program Studi Magister Ilmu Keperawatan, Universitas Sumatera Utara
Korespondensi penulis: Sakti Perdana Siregar. *Email: perdanasiregarsakti@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i6.970>

Hubungan motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana di rumah sakit

- Maharani, R. & Budianto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327- 332.
- Palendeng, F. O., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh insentif finansial, insentif nonfinansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3).
- Puspanegara, A., Maudina, D. L., & Rusmianingsih, N. (2023). Hubungan beban kerja dengan kinerja kerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023. *Journal of Public Health Innovation*, 4(01).
- Puspitaningrum, I., Supriatun, E., Suryatna, S. Y., Putri, S. D., & Hasni, N. I. (2022). Supervisi Keperawatan Reflektif Meningkatkan Kinerja Kerja Perawat. *Serulingmas Health Journal*, 2(2).
- Raodhah, S., Nildawati, N., & Rezky, R. (2017). hubungan peran kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Syekh Yusuf kabupaten gowa. *Al-Sihah: The Public Health Science Journal*.
- Romero, A. N., Suminar, S. R., & Zakiran, A. H. (2023). Pemenuhan Hak Pasien BPJS dalam Mendapatkan Pelayanan Antidiskriminasi Dihubungkan dengan UU Rumah Sakit. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 31-36.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja kerja perawat dengan mediasi stress kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13-26.
- Sigalingging, V. Y. S., Simanjorang, R. J., Rupang, E. R., & Barus, M. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022. *Elisabeth Health Jurnal*, 7(1), 50-58.
- Suweko, H., & Dwianto, L. (2020). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Kerja Perawat: Literature Review. *Jurnal ilmu keperawatan dan kebidanan*, 11(1), 106-112.
- Swedana, I. N. (2023). The Role Of Workload And Work Motivation In Influencing Performance Through Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen*, 27(2), 401-427.
- Ujiana, S., Hastuti, L., & Jiu, C. K. (2024). Pengaruh Supervisi Klinis Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana: a Literature Review. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan*, 15(1), 13–19.
- Wardani, I. K., Sumarni, T., & Siwi, A. S. (2023). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(2), 635–646.
- Wati, N. M. N., Juanamasta, I. G., & Suartini, N. L. (2020). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar. *Gaster*, 18(2), 163-171.
- Wihardja, H., Arif, Y. K., & Lina, R. N. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat pelaksana dalam merawat pasien Covid-19 di RS X, Banten. *Jurnal Sehat Mandiri*, 16(1), 131-142.
- Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). Hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8.

Sakti Perdana Siregar*, Rika Endah Nurhidayah, Farida Linda Sari Siregar

Program Studi Magister Ilmu Keperawatan, Universitas Sumatera Utara
Korespondensi penulis: Sakti Perdana Siregar. *Email: perdanasiregarsakti@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i6.970>