

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA PERAWAT PADA INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT BHAYANGKARA KUPANG TAHUN 2025

**Riskadewi Agatha Bhadjowawo, Grace Sabrina Rumengan, Sumijatun, Mariana M.
Latumeten**

**Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Universitas Respati Indonesia
riskadewiagatah20@gmail.com**

ABSTRAK

Latar belakang: Rumah Sakit Bhayangkara Kupang sebagai salah satu fasilitas kesehatan milik Polri, dituntut untuk mampu memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif, bermutu dan aman. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja tenaga perawat pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Kupang Tahun 2025. Metode penelitian yang digunakan adalah cross-sectional dengan desain analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen. Data diperoleh dengan cara mengumpulkan dari kuisioner yang telah disebar kepada seluruh tenaga perawat pada Instalasi rawat Inap Rumah sakit Bhayangkara Kupang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sebagian besar tenaga perawat yang bertugas pada instalasi rawat inap berjenis kelamin wanita yakni sebanyak 45 oerang (72,6%), dan berusia 26-34 tahun berjumlah 33 orang (53,2%). Berdasarkan hasil penelitian juga diperoleh bahwa beban kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Sementara itu, kompetensi (X2) dan motivasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.

Kesimpulannya, kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sementara beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi dan motivasi tenaga perawat perlu menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kinerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Kupang.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kompetensi, Motivasi, Kinerja Perawat, Regresi Linear Berganda, Instalasi Rawat Inap, Rumah Sakit Bhayangkara

ABSTRACT

Background : Bhayangkara Kupang Hospital as one of the health facilities owned by the Police, is required to be able to provide comprehensive, quality and safe health services. This study aims to determine the effect of workload, competence, and motivation on the performance of nurses at the Inpatient Installation of Bhayangkara Kupang Hospital in 2025. The research method used was cross-sectional with multiple linear regression analysis design to test the relationship between independent and dependent variables. Data was obtained by collecting from questionnaires that have been distributed to all nurses at the Inpatient Installation of Bhayangkara Kupang Hospital. The results showed

that most of the nurses on duty at the inpatient installation were female, namely as many as 45 people (72.6%), and aged 26-34 years totalling 33 people (53.2%). Based on the results of the study it was also found that workload (X1) had no significant effect on nurse performance. Meanwhile, competence (X2) and motivation (X3) have a significant effect on nurse performance.

In conclusion, competence and motivation have a positive and significant influence on nurse performance, while workload has no significant effect on performance. Therefore, improving the competence and motivation of nurses needs to be the main focus in an effort to improve performance in the Inpatient Installation of Bhayangkara Kupang Hospital.

Keywords: Workload, Competence, Motivation, Nurse Performance, Multiple Linear Regression, Inpatient Installation, Bhayangkara Hospital

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Rumah sakit merupakan bagian integral dari sistem sosial dan kesehatan, dengan fungsi utama menyediakan pelayanan kesehatan paripurna—kuratif dan preventif—bagi masyarakat. Selain itu, rumah sakit juga berfungsi sebagai pusat pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan serta pusat penelitian biomedis (World Health Organization, 2003). Di Indonesia, pengertian rumah sakit secara yuridis dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, sebagai fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan secara paripurna melalui pelayanan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Sebagai fasilitas kesehatan rujukan utama, rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif, bermutu, dan aman. Salah satu aspek utama yang mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit adalah sumber daya manusia (SDM), khususnya tenaga kesehatan (Hartono dalam Afef Puji et al., 2022). Berdasarkan data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2023), jumlah SDM Kesehatan (SDMK) di Indonesia mencapai 2.077.473 orang, terdiri atas 183.694 tenaga medis (8,8%), 1.317.589 tenaga kesehatan (63,4%), dan 576.190 tenaga penunjang kesehatan (27,7%). Di antara seluruh tenaga kesehatan tersebut, tenaga keperawatan memiliki proporsi tertinggi sebesar 44,3%, dengan jumlah perawat di rumah sakit mencapai 364.254 orang.

Perawat memegang peran penting sebagai

garda terdepan dalam pelayanan kesehatan rumah sakit. Profesionalitas dan sikap perawat sangat berpengaruh terhadap mutu pelayanan yang diberikan, sebab mereka merupakan tenaga kesehatan yang paling banyak berinteraksi dengan pasien, terutama di unit rawat inap (Sabarulin, 2013). Oleh karena itu, kinerja perawat menjadi indikator utama dalam mengukur keberhasilan pelayanan rumah sakit serta wujud tanggung jawab dalam menciptakan pelayanan yang akuntabel dan berorientasi pada keselamatan pasien (Kemenkes RI, 2022).

Penilaian kinerja perawat adalah salah satu bentuk evaluasi manajerial untuk mengukur capaian kerja perawat dalam satu periode tertentu. Evaluasi ini tidak hanya menjadi tolok ukur pencapaian visi dan misi rumah sakit, tetapi juga berfungsi sebagai sarana perbaikan berkelanjutan (Meher & Rochadi, 2021). Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat di Indonesia masih tergolong rendah. Misalnya, capaian kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RS Raskita hanya mencapai 52,5% dalam kategori baik (Meher & Rochadi, 2021), di RSUD Cut Nyak Dien Meulaboh sebesar 45,8% dalam kategori baik (Hernika, 2015), dan

di RSUD Kefamenanu sebesar 45,9% (Tulasi, 2021).

Berbagai faktor diketahui mempengaruhi kinerja perawat. Kurniadi (2013) menyebutkan bahwa faktor individu, organisasi, dan psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Gibson (2003) menambahkan bahwa faktor individu mencakup kemampuan, motivasi, latar belakang, dan demografi; faktor organisasi mencakup beban kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan struktur pekerjaan; sementara faktor psikologis mencakup persepsi diri. Selanjutnya, Sagita Candra & Ririk Fidyarningsih (2023) menyebutkan bahwa kepemimpinan, budaya kerja, pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja juga berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Salah satu faktor penting lainnya adalah beban kerja. Beban kerja yang tidak seimbang dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan psikologis tenaga kerja. Yustikasari (2023) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat, sedangkan stres kerja dan lingkungan kerja justru memiliki pengaruh positif. Beban kerja perawat juga dipengaruhi oleh tugas tambahan di luar asuhan keperawatan, seperti pencatatan, komunikasi, edukasi pasien, serta kondisi kerja 24 jam di ruang rawat inap.

Selain beban kerja, kompetensi juga merupakan faktor krusial. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan tugas sesuai standar (PPNI, 2012). Kompetensi menjadi cerminan profesionalitas tenaga perawat dalam pemberian pelayanan kesehatan berbasis bukti (*evidence-based*).

Motivasi kerja juga tidak kalah penting. Hasibuan (2020) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan dalam diri yang menentukan semangat kerja. Motivasi terbagi menjadi intrinsik (pengakuan, tanggung jawab, prestasi) dan ekstrinsik (gaji, kondisi kerja, hubungan antarpribadi, supervisi). Meningkatnya motivasi akan berdampak positif pada kinerja perawat dan kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan (Mandagi et al., 2015).

Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Kupang, sebagai rumah sakit milik Kepolisian Republik Indonesia, telah beroperasi sejak tahun 1967 dan terus berkembang menjadi institusi kesehatan rujukan di wilayah Nusa Tenggara Timur. Namun demikian, berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM, khususnya tenaga perawat, masih terjadi. Berdasarkan data tahun 2025, mayoritas perawat di Instalasi Rawat Inap merupakan tenaga kontrak

dengan latar belakang pendidikan D3, dan sebagian merupakan anggota POLRI serta PNS. Hal ini menyebabkan keragaman kompetensi, motivasi, dan beban kerja, yang berdampak pada perbedaan kualitas pelayanan.

Tingkat kunjungan pasien rawat inap dari tahun 2020 hingga 2024 juga menunjukkan Sakit Bhayangkara Kupang.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih mendalam dalam rangka penyusunan tesis dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Perawat Pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Kupang Tahun 2025”**.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah desain *cross-sectional*, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu dengan tujuan untuk melihat hubungan antara variabel bebas, yaitu beban kerja, kompetensi, dan motivasi, terhadap variabel terikat yaitu kinerja tenaga perawat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, yaitu metode statistik yang bertujuan untuk menguji sejauh mana variabel bebas

secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X1: beban kerja, X2: kompetensi, X3: motivasi) terhadap variabel dependen (Y: kinerja perawat). Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner berbasis Google Form yang disebarakan kepada seluruh tenaga perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Kupang.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari tahun 2025, bertempat di Unit Pelayanan Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Kupang, yang berlokasi di Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur. Seluruh tenaga perawat yang bertugas di Instalasi Rawat Inap selama periode tersebut menjadi responden dalam penelitian ini.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat yang bertugas pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Kupang pada bulan Januari

2025. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 65 orang tenaga perawat.

Populasi ini terdiri dari berbagai latar belakang pendidikan dan status kepegawaian, termasuk perawat dengan pendidikan D3 maupun S1, serta yang berstatus sebagai anggota POLRI, PNS, dan Pegawai Harian Lepas (PHL).

Sampel

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yang digunakan ketika peneliti ingin menentukan ukuran sampel dari suatu populasi tertentu dengan tingkat ketelitian yang diinginkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat yang bertugas pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Kupang pada bulan Januari 2025, yang berjumlah 65 orang.

Teknik Pengolahan Data

Untuk memperoleh data yang menyeluruh dan memperhatikan kaitan data dengan fokus dan tujuan, maka dalam pengumpulan data digunakan Teknik pengumpulan data berupa kuisisioner. Data primer didapatkan dari kuisisioner yang dibagikan kepada tenaga perawat pada Instalasi rawat Inap Rumah Sakit

Bhayangkara Kupang. Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari empat bagian yakni, Profil perawat, Kuesioner Beban Kerja, Kuesioner Kompetensi, dan Kuesioner Motivasi. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, peneliti menggunakan kuisisioner berdasarkan metode NASA-TLX (*National Aeronautics and Space Administration Task Load Index*) dengan membagi beban kerja menjadi enam dimensi yakni, *Mental Demand*, *Physical Demand*, *Temporal Demand*, *Performance*, *Effort*, dan *Frustration Level*. Sedangkan untuk mengukur kompetensi peneliti menggunakan kuisisioner berdasarkan teori Spencer terkait karakteristik kompetensi (1993). Dan terkait unsur motivasi tenaga perawat akan dilakukan penilaian menggunakan kuisisioner yang dikembangkan berdasarkan teori Frederic

fluktuasi yang signifikan. Hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor seperti musim penyakit, promosi rumah sakit, dan tingkat kepuasan pasien. Fluktuasi ini tentu berdampak pada beban kerja dan stres psikologis perawat, serta menurunkan keterampilan mereka karena kurangnya praktik klinis pada saat kunjungan rendah. Hal ini juga tercermin dari indikator kinerja rumah sakit, seperti BOR, ALOS, dan BTO, yang masih belum

optimal. Pada tahun 2024, BOR Rumah Sakit Bhayangkara Kupang hanya mencapai 50,9%, jauh di bawah standar ideal WHO (60-85%).

Selain itu, hasil penilaian kinerja perawat selama tahun 2020–2023 menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar perawat berada dalam kategori baik, persentase yang masuk kategori sangat baik masih rendah. Keluhan dari pasien maupun dokter terkait profesionalisme perawat juga masih ditemukan, seperti keterlambatan respon terhadap pasien, kesalahan dalam menyampaikan informasi medis, serta kurangnya komunikasi yang baik.

Oleh karena itu, meskipun secara umum kinerja tenaga perawat telah masuk kategori baik, masih terdapat kesenjangan antara hasil penilaian kinerja dan kualitas pelayanan aktual di lapangan. Permasalahan ini menuntut adanya perhatian khusus dari manajemen rumah sakit, agar dapat dilakukan perbaikan yang menyeluruh dan berkelanjutan. Hingga saat ini, penelitian mengenai peningkatan kinerja tenaga perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Kupang masih belum banyak dilakukan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian

mendalam mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, sebagai upaya strategis dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di Rumah Hezbreg. Sedangkan untuk penilaian kinerja perawat menggunakan kuisisioner yang berdasarkan pada Panduan penilaian Kinerja Rumah sakit Bhayangkara Tahun 2022 dan standar praktik professional Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2005.

Teknik Analisa Data

Menurut Nursalam (2020), analisis data bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengungkap fenomena melalui uji statistik. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menilai pengaruh variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Sebelum melakukan uji regresi, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model tidak bias (Ghozali, 2018).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa residual atau variabel pengganggu dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Uji ini menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov, di mana residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi

lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2011).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) atau tolerance masing-masing variabel. Jika nilai VIF kurang dari 10 atau tolerance lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen (Janie, 2012).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan bahwa tidak ada ketidaksamaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan Rank Spearman. Jika residual tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

4. Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara beberapa variabel independen (beban kerja, kompetensi, dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja perawat).

Metode ini bertujuan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel

independen terhadap kinerja perawat secara bersamaan. Semua variabel independen dimasukkan dalam model dan diuji pengaruhnya terhadap variabel dependen.

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen:

a. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 5%.

b. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 5%.

c. Koefisien Determinasi (R^2) mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

d. Pengaruh Dominan diukur dengan koefisien beta standar untuk menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel

dependen.

Etika Penelitian

Penelitian akan dimulai dengan penyerahan surat permohonan yang diajukan dari Program Studi Administrasi Rumah Sakit Program Pasca Sarjana Universitas Respati Indonesia (Urindo) kepada Direktur Rumah Sakit Bhayangkara Kupang. Penelitian ini mempertimbangkan sampel dengan melihat aspek *self determination, privacy and anonymity, confidentiality* (Polit, Beck & Hungler, 2006):

1. *Self Determination*

Self determination merupakan suatu kemampuan seorang individu dalam menentukan dan membuat pilihan serta mengatur kehidupan sendiri. Artinya, setiap individu dapat memiliki kendali atas dirinya sendiri. Dalam konteks penelitian ini responden diberikan kebebasan untuk menentukan apakah bersedia mengikuti penelitian dengan menjadi responden atau tidak. Hal

ini dibuktikan dengan responden menandatangani surat *informed consent* yang telah disiapkan sebelumnya.

2. *Privacy and Anonymity*

Penelitian mengutamakan konsep kerahasiaan dan dibuktikan dengan menggunakan kode nomor untuk menjaga kerahasiaan pada saat pengumpulan data.

3. *Confidentiality*

Penelitian ini menjunjung kerahasiaan informasi dari akses yang tidak sah. Hal ini dibuktikan dengan menjaga kerahasiaan identitas sampel dan informasi yang diberikan dijaga oleh penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Uji dilakukan menggunakan metode Kolmogorov- Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi (p) > 0,05.

Tabel 1.1 Hasil Uji Normalitas

Statistik Uji	Nilai
N	62
Mean	0.0000000
Std. Deviation	1.9292614
	4
Test Statistic	0.100
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.194

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi adalah 0,194 (> 0,05), maka data residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel bebas. Kriteria tidak terjadi multikolinearitas adalah nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,10.

Tabel 1.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0.392	2.549
Kompetensi	0.241	4.156
Motivasi	0.323	3.096

Semua variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual. Metode yang digunakan adalah uji Glejser. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 1.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Beban Kerja	0.391
Kompetensi	0.105
Motivasi	0.223

Ketiga variabel menunjukkan nilai signifikansi > 0,05, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

a. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 1.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0.859	0.738	1.979

Nilai Adjusted R² sebesar 0.725 berarti 72,5% variasi kinerja perawat dapat dijelaskan oleh

beban kerja, kompetensi, dan motivasi. Sisanya 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 1.5 Hasil Uji F (ANOVA)

Model	F Hitung	Sig.
1	54.474	0.000

Karena nilai sig. < 0,05 maka model regresi signifikan secara simultan.

c. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 1.6 Hasil Uji t

Variabel	B	t hitung	Sig.
Beban Kerja	-0.051	-0.585	0.561
Kompetensi	0.396	3.344	0.001

i			
Motivasi	0.359	3.305	0.002

Persamaan regresi linear berganda: $Y = 18,605 - 0,051X_1 + 0,396X_2 + 0,359X_3 + e$

- Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat karena $\text{sig.} > 0,05$.
- Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat ($\text{sig.} 0,001 < 0,05$).
- Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat ($\text{sig.} 0,002 < 0,05$).

5. Uji Hipotesis

a. Hipotesis 1

H_1 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil: Ditolak, karena $p = 0.561 > 0.05$.

b. Hipotesis 2

H_2 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil: Diterima, karena $p = 0.001 < 0.05$.

c. Hipotesis 3

H_3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil: Diterima, karena $p = 0.002 < 0.05$.

d. Hipotesis 4

H_4 : Terdapat variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil: Diterima. Variabel yang paling dominan adalah motivasi (X_3) dengan kontribusi sebesar 43,08%, diikuti kompetensi (32,54%), sedangkan beban kerja tidak signifikan

Tabel 1.8 Hasil Uji Hipotesis

No Hipotesis	p-value	Keterangan
1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat	> 0.05	Ditolak
2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat	< 0.05	Diterima
3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat	< 0.05	Diterima
4 Variabel dominan terhadap Kinerja Perawat	< 0.05	Diterima

PEMBAHASAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tidak serta-merta menurunkan kinerja, diduga karena

adanya kemampuan adaptasi, pembagian tugas yang efektif, dan dukungan sistem kerja yang telah berjalan di rumah sakit.

2. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perawat dengan kompetensi tinggi—

baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap— mampu memberikan pelayanan yang lebih profesional dan berkualitas. Temuan ini memperkuat teori bahwa kompetensi merupakan landasan utama dalam pencapaian kinerja optimal.

3. Motivasi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi, baik yang berasal dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini menegaskan pentingnya perhatian manajemen terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja perawat.

4. Variabel demografis seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, ruang tugas, dan lama kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa aspek personal lebih dominan dipengaruhi oleh faktor internal seperti kompetensi dan motivasi dibanding karakteristik latar belakang.

5. Berdasarkan hasil penelitian, upaya peningkatan kinerja tenaga perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Kupang sebaiknya difokuskan pada pengembangan

kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, serta peningkatan motivasi melalui sistem insentif, pengakuan kinerja, dan lingkungan kerja yang mendukung.

KESIMPULAN

Diketahui jika tenaga perawat yang bertugas pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Kupang mayoritas berjenis kelamin wanita dengan rentang usia terbanyak berusia 26-34 tahun. Disamping itu jenjang pendidikan tenaga perawat Sebagian besar lulusan diploma dan tenaga perawat kebanyakan memiliki masa kerja 5-10 tahun.

1. Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat, yang menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang dialami tidak secara langsung mempengaruhi kualitas kinerja yang diberikan. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan kinerja perawat.

2. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, yang berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki perawat, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Kompetensi yang

mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional menjadi faktor utama dalam meningkatkan efektivitas pelayanan keperawatan.

3. Motivasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat, yang menunjukkan bahwa dorongan internal maupun eksternal, seperti insentif, lingkungan kerja yang kondusif, dan dukungan manajemen, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja tenaga keperawatan.

4. Kompetensi merupakan variable yang memiliki pengaruh terkuat terhadap kinerja tenaga perawat jika dibanding dengan variabel motivasi. Adapun variable kompetensi memiliki pengaruh sebesar 39,6% terhadap variable kinerja, sedangkan variable motivasi hanya sebesar 35,9%.

Dengan demikian, peningkatan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara dapat lebih dioptimalkan melalui peningkatan kompetensi dan motivasi tenaga perawat, sementara faktor beban kerja tidak menjadi determinan utama dalam menentukan kinerja mereka. Oleh karena itu, rumah sakit disarankan untuk lebih fokus pada

strategi peningkatan kompetensi dan pemberian motivasi bagi tenaga perawat terutama dalam hal kompetensi guna mencapai pelayanan keperawatan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Afriyani, F. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Kalidoni. Universitas Indo Global Mandiri.

Andira Aulia Rachmawati. 2022. Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Driver Ojek Online Di Komunitas Laskar Ampera Tahun 2022. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung

Arief, M. Y., & Nisak, M. 2022. Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pg. Asembagoes. J-Mas (Jurnal

Manajemen Dan Sains), 7(1), 366-386. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.349>

Azizah, N., Martini, N., & Hersona, S. 2022. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang. *Seiko: Journal of Management & Business*, 5(2). <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2402>

Bintoro, T., & Daryanto. 201. *Manajemen penilaian kinerja karyawan. Gaya Media.*

Budiawan, I. N., Suarjana, K., & Wijaya, I. P. G. (2015). Hubungan kompetensi, motivasi dan beban kerja perawat pelaksana dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Jiwa Propinsi Bali. *Keperawatan (e-Kp)*, 1(10).

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed.14.* Jakarta: Salemba Empat Ernest Kissi. 2019. *Ascertaining The Interaction Effects Among Organizational Citizenship Behaviour, Work Overload and Employees' Performance In The*

Construction Industry. *Jurnal Manajmen Dan Bisnis*

Fattah, F. U., Elmas, M. S. H., & Yatiningru, A. 2020. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember Stasiun Probolinggo. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah*, 5(2), 75-85. <https://doi.org/10.1234/jurnalpenelitian.2020.3031-8939>

Filliantoni B, Hartono S. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. Volume Ke-03.

Gibson J., Ivancevich J., Donnelly J. 2003. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 1.* Jakarta: Binarupa Aksara Publisher

Ghozali, Imam., 2018 *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, M. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Bukit Kayu Kapur, Kota Dumai. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 184-187.
<https://doi.org/10.14710/jmki.8.3.2020.184-187>

Herzberg, F. 1966. *Work And the Nature Of Man*. Cleveland: World Publishing Company.

Hutapea, Parulian Dan Nurianna Thoha, 2018, *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus Dan Penerapan Untuk Hr Dan Organisasi Yang Dinamis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Janie, D. N. A. 2012. *Statistik Deskriptif Dan Regresi Linier Berganda Dengan Viii Spss*. In *Statistik Deskriptif Dan Regresi Linier Berganda Dengan Spss*. Semarang: Semarang University Press.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2022. *Laporan Kinerja Direktorat Penyediaan Tenaga Kesehatan Tahun 2022*.

Kementerian Kesehatan Republik

Indonesia. 2023. *Data Jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Indonesia 2023*.

Kewuan, Nikolaus. 2016. *Manajemen Kinerja Keperawatan / Penulis, Nikolaus N. Kewuan; Editor, Pamilih Eko Karyuni*. Jakarta: Egc

Lestari, A. P., Putri, I. R. R., & Sarwadhamana,

R. J. K. 2022. *Beban Kerja Di Unit Administrasi Rumah Sakit Hasanuddin Damrah Manna*. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 5(2), 7-84.

[http://dx.doi.org/10.21927/ijhaa.2022.5\(2\).7-84](http://dx.doi.org/10.21927/ijhaa.2022.5(2).7-84)

Lusiati, A. & Supriyanto, S. 2013. *Dampak Faktor Individu, Faktor Pekerjaan, Dan Faktor Organisasi Pada Kepuasan Kerja Dan Intensi Turnover Perawat*. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*. Vol. 1 Nomor 2. April- Juni 2013

Malik Abdul Rohman Dan Rully Moch. Ichsan. 2021. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah*

Mandiri Cabang Sukabumi. Jurnal Mahasiswa Manajemen, 2(1).

Mandagi, F. M., Umboh, J. M. L., & Rattu, J. A.

M. 2015. Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim. Jurnal E- Biomedik, 3(3), 884–894.

Maulana, A. Ilham. 2019. Penerapan Subjective Workload Assessment Technique (Swat) Dan Work Sampling Dalam Pengukuran Beban Kerja Mental Kasir', Institut Teknologi Nasional Malang, P. 102.

Maya, D., Sandra, T., Anugrah, D., & Siddiq, D.

M. 2024. Pengaruh loyalitas, motivasi kerja, dan kepemimpinan melayani terhadap kinerja guru honorer sekolah menengah kejuruan: Studi kasus di SMK Budi Tresna Muhammadiyah Cirebon. Jurnal Ekonomi Manajemen (JEKMa), 28(7), 489-500.

Meher, C., & Rochadi, K. 2021.

Pengaruh Karakteristik Individu Dan

Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Raskita. Jurnal Ilmiah Keperawatan Ibnu Nafis, 10(1), 72-80

Muslima, E., & Putri, I. 2020. Sistem Penilaian Kinerja Perawat Pelaksana Berbasis Caring. Purwokerto Selatan: Cv. Pena Persada.

Nursalam. 2015. Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 5. Jakarta; Penerbit Salemba Medika

Nursalam. 2020. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis. 5th Ed. Edited by Peni Puji Lestari. Jakarta: Salemba Medika.

Panduan Penilaian Kinerja Rumah Sakit Bhayangkara Kupang Tahun 2022

Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI), Asosiasi Institusi Pendidikan Ners Indonesia (Aipni), Asosiasi Institusi Pendidikan Diploma Keperawatan Indonesia (Aipdiki).

2012. Standar Kompetensi Perawat Indonesia. [Serial Online]

[Http://Hpeq.Dikti.Go.Id/V2/Images/Produk/18](http://Hpeq.Dikti.Go.Id/V2/Images/Produk/18)

[.3-Draf-Standar-Kompetensi-Perawat.Pdf](#)

Pramesti, A., & Suhendar, E. 2021. Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode Nasa-Tlx Pada Cv. Bahagia Jaya Alsindo. *String (Satuan Tulisan Riset Dan Inovasi Teknologi)*, 5(3), 229-238. <https://doi.org/10.38165/jk.v10i2.15>

Puspitasari, S. C., & Fidyarningsih, R. 2023. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit (Systematic Review). *Jurnal Kesehatan Ar Rahma*, 1(1). <https://journal.stikesami.ac.id/index.php/jka>

Putri, E.M.I., 2020. Sistem Penilaian Kinerja Perawat Pelaksana Berbasis Caring. Cetakan pertama. CV. Pena Persada.

Rumawas, Wehelmina 2021

Manajemen Kinerja

a. Unsrat Press. Isbn 978-623-7968-72-6.

Sabarudin, E. E. 2013. Hubungan Asupan Energi, Beban Kerja Fisik, Dan Faktor Lain Dengan Kelelahan Kerja Perawat. Jurnal Kesehatan

Masyarakat, 10(2), 77-84.

<https://doi.org/10.38165/jk.v10i2.15>

Setyaningrum, M. O., & Nursalam. 2018. Efektifitas Faktor Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Pencegahan Dan Pengendalian Infeksi (Ppi). *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 6(2), 45-54. <https://doi.org/10.38165/jk.v10i2.15>

Soeprodjo, R. R. O. K., Mandagi, C. K. F., & Engkeng, S. 2016. Hubungan antara jenis kelamin dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara. *KESMAS*, 6(4).

Spencer, L.M & Spencer, S.M. 1993. *Competence At Work*. Us America: Jhon Wiley & Sons, Inc

Suryani Dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif : Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group

Wahyudi, Iwan. 2010. Hubungan Persepsi Perawat Tentang Profesi Keperawatan, Kemampuan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rsud Dr. Slamet Garut.

Tesis Program Pasca Sarjana Magister
Ilmu Keperawatan. Depok. Fakultas
Ilmu Keperawatan Universitas
Indonesia.

Waqid Sanjaya & Ayu Yohana.2021.
Hubungan Motivasi Kerja Dengan
Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap
Rsud Sekarwangi Kabupaten
Sukabumi. Jurnal Health

Society,10(2),66-74.

Werther, W.B. & Davis, K., 1996.
Human Resources and Personnel
Management, 5th Ed. Boston:
Mcgraw-Hill.

Undang Undang Republik Indonesia
Nomor 17 Tahun 2023 Tentang
Kesehatan. Republik Indonesia