

HUBUNGAN MOTIVASI DAN BEBAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT INSTALASI RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT UMUM SUNDARI MEDAN

Putri Sonia^{1*}, Fitriani Pramita Gurning²

Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara^{1,2}

*Corresponding Author : putrisonia822@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja perawat menjadi salah satu faktor dalam menghasilkan kualitas pelayanan di Rumah Sakit. Tenaga keperawatan di rumah sakit harus diperhatikan pengelolannya agar pelayanan keperawatan termasuk dalam melaksanakan asuhan keperawatan di rumah sakit dapat berjalan dengan baik. Kinerja perawat dapat dipengaruhi dari seberapa besar motivasi dan beban kerja yang dimiliki perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD Sundari Medan. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*, dengan jumlah sampel 46 orang dan instrumen dalam penelitian ini menggunakan kusioner. Teknik Sampling menggunakan Total Sampling. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja dan variabel independennya yaitu motivasi dan beban kerja. Analisis data menggunakan uji *Chi Square*. Hasil penelitian didapatkan bahwa persentase motivasi kerja perawat tinggi sebesar (56,5%), beban kerja perawat yang tinggi sebesar (60,9%), kinerja perawat yang tinggi sebesar (63%). Dari hasil uji *chi square* ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat ($p=0,011$) dan ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat ($p=0,009$). RSUD Sundari diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat dengan memperhatikan motivasi kerja perawat dan beban kerja perawat dengan meningkatkan dan memberikan program pelatihan kepada perawat, memberikan penghargaan bagi perawat yang berprestasi dan menambah SDM perawat di Rumah Sakit.

Kata kunci : beban kerja, kinerja, motivasi, perawat

ABSTRACT

Nursing performance is a factor in producing the quality of hospital service. The management of nursing staff in hospitals must be considered so that nursing services, including carrying out nursing care in hospitals, can run well. A nurse's performance can be influenced by the tremendous motivation and workload a nurse has on providing health care to a patient. The purpose of this study is to know the motivational relationships and workload with the performance of nurses at the sunhospital. The type of research is quantitative with the design of sectional research, with the number of 46 sample people and instruments in this study using a questionnaire. Sampling technique USES total sampling. The dependency variables in this study are its performance and independent variables of motivation and workload. Data analysis USES the chi square test. Studies have been found that a high nurse's percentage of motivation works by (56.5%), a high nurse's work load by (60.9%), a high nurse's performance by (63%). From the results of chi square's test there is a significant connection between motivation and nurse performance ($p= 0.011$) and there is a link between the workload and the nurse's performance ($p= 0.009$). It is hoped that RSUD Sundari can improve the performance of nurses by paying attention to nurses' work motivation and nurses' workload by improving and providing training programs for nurses, giving awards to nurses who excel and increasing the human resources of nurses at the hospital.

Keywords : workload, performance, motivation, nurse

PENDAHULUAN

Menurut *World Health Organization* (WHO), Rumah sakit merupakan komponen integral dari organisasi kedokteran yang melayani masyarakat dengan memberikan pelayanan

komprehensif, kuratif, dan preventif. Rumah sakit juga berfungsi sebagai tempat pelatihan bagi para profesional medis, pusat kesehatan, dan pusat penelitian medis. Menurut UUD Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, rumah sakit adalah sarana pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat serta pelayanan kesehatan yang lengkap kepada perseorangan (Permenkes, 2014). Keberhasilan pelayanan medis di rumah sakit bergantung pada tim tenaga medis yang berkualitas, memiliki keahlian, kompetensi dan rekam jejak yang sangat baik untuk meningkatkan kesembuhan pasien (Amri, 2021).

Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan merupakan bentuk upaya pembuatan rencana, pelatihan dan pendidikan yang beragam, terpadu dan saling mendukung untuk memastikan tingkat kesehatan masyarakat yang terbaik (Suryani, 2021). Dalam hal penyediaan layanan kebugaran, sumber daya manusia yang paling banyak dan mampu di rumah sakit adalah perawat. Oleh karena itu, dibutuhkan untuk perawat yang memiliki kinerja keseluruhan yang baik (Fajriani S et al., 2022).

Kualitas perawat menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Ada banyak faktor untuk meningkatkan kinerja, dalam penelitian ini faktor motivasi dan beban kerja perawat menjadi topik pembahasan utama. Heriyani (2013) menegaskan bahwa kinerja berkorelasi dengan beban kerja dan tingkat motivasi perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien (Masri Saragih, Erwin Silitoga, 2020).

Motivasi dan beban kerja adalah permasalahan yang mempengaruhi kerja, sehingga menyebabkan kinerja perawat masih rendah (Asmawiyah et al., 2020). Kurangnya motivasi pada perawat dapat berpengaruh terhadap mutu pelayanan yang diberikan (Wirati et al., 2020). Faktor penyebab rendahnya kinerja perawat adalah perawat kurang termotivasi dalam bekerja dari yang diinginkan, misalnya karena beban kerja yang diemban oleh perawat terbilang berat karena banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukannya, serta penghasilan yang diterimanya masih kurang sehingga menyulitkan setiap perawat dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan kejadian di atas, maka motivasi dan beban kerja perawat perlu diperhatikan, karena faktor-faktor tersebut mempengaruhi pencapaian kinerja perawat khususnya di RSUD Sundari Medan (Raharjanto, 2020).

Hasil survey yang menjadi permasalahan dalam motivasi perawat yaitu jam kerja yang masih sering terlambat. Di RSUD Sundari, perawat bekerja dalam tiga shift, yaitu pukul 08.00 hingga 15.00 di pagi hari, mulai pukul 15.00 hingga 21.00 di sore hari, dan mulai pukul 21.00 hingga 08.00 di malam hari. Namun, berdasarkan data keterlambatan kedatangan perawat di RSUD Sundari pada Desember 2022, rata-rata 7 perawat per hari yang datang. Informasi kedisiplinan perawat yang diperoleh dari RSUD Sundari masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari absensi yang datang terlambat. Dengan demikian, perawat kurang termotivasi karena jika perawat terlambat maka perawat akan terlambat dalam merawat pasien (Henniwati & Eliza, 2020).

Jumlah kunjungan pasien rawat inap di RSUD Sundari perbulannya terus meningkat. Pada tahun 2020 sebanyak 7.214 pasien, pada tahun 2021 sebanyak 7.594 pasien, dan pada tahun 2022 sebanyak 9.198 pasien. Dengan meningkatnya pasien rawat inap maka beban kerja perawat juga meningkat. Keseimbangan antara beban kerja dengan perawat dan pemberian pelayanan kesehatan harus diperhatikan. Jika terjadi ketidakseimbangan antara jumlah perawat dengan beban kerja, maka pasien harus menunggu lama untuk mendapatkan pelayanan sehingga akan menimbulkan kelelahan kerja pada perawat (Fajriani *et al.*, 2022).

Nilai *Bed Occupancy Rate* (BOR) pasien rawat inap di RSUD Sundari tahun 2022 sebesar 65% yang sudah mencapai nilai BOR ideal menurut Depkes RI (2005) yaitu antara 60-85%. Pada bulan November tahun 2022 nilai BOR di RSUD Sundari mencapai 84%. Dari sebagian besar faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, beban kerja merupakan salah satu permasalahan yang memerlukan perhatian karena dapat dilihat dari nilai BOR (Sutrisno et al.,

2022). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Menteri Kesehatan Republik Indonesia (PERMENPAN) No. 56 tahun 2014 tentang tenaga keperawatan, jumlah kebutuhan tenaga keperawatan ditetapkan dalam perbandingan 2 perawat untuk setiap 3 tempat tidur pada rumah sakit tipe C sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) (Kemenkes RI, 2020). Perbandingan jumlah perawat di RSUD Sundari sebanyak 46 orang dengan total tempat tidur sebanyak 101 tempat tidur, maka rasio perawat tersebut tidak memenuhi standar PERMENPAN Nomor 56 Tahun 2014. Hal ini mengakibatkan beban yang berat bagi perawat. Beban kerja tersebut dipikul oleh perawat itu sendiri karena pentingnya fungsi perawat serta banyaknya kewajiban dan tanggung jawab (Erlina et al., 2019).

Suci, dkk. (2022) menemukan adanya hubungan antara beban kerja dengan kinerja dan motivasi perawat ($p=0,000$) pada penelitiannya terhadap perawat rawat inap di RSUD Kota Makassar. Mereka juga menemukan hubungan antara beban kerja dan motivasi ($p = 0,044$). Temuan penelitian yang dilakukan di RS Harapan Bunda Kota Batam mengungkapkan adanya hubungan antara beban kerja perawat rawat inap dengan kinerja, dengan nilai $p = 0,027$. Penelitian Sutisari dkk menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Banyuasin ($p=0,000$).

Hasil wawancara dengan lima perawat menunjukkan bahwa lebih banyak pasien yang harus dirawat inap, jumlah perawat tidak seimbang sehingga menyebabkan kelelahan dan merasa beban kerja yang berat. Dalam menjalankan tugasnya melayani pasien dan memberikan perawatan, mereka mempunyai motivasi tersendiri agar tugasnya dapat berjalan dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RSUD Sundari Medan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan desain penelitian *cross sectional*. Lokasi penelitian di Rumah Sakit Umum Sundari. Waktu penelitian pada bulan April 2023. Populasi dan sampel penelitian ini seluruh perawat rawat di RSUD Sundari Medan yang berjumlah 46 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu total sampling. Variabel dalam penelitian ini pada variabel independen yaitu motivasi (X_1) dan beban kerja (X_2), dan variabel dependen yaitu kinerja perawat rawat inap (Y).

Pengukuran menggunakan skala likert dan terdapat empat tingkatan, dari positif hingga negatif. Peneliti hanya menggunakan empat skala karena menghalangi responden untuk merespons secara netral, berdasarkan umpan balik positif, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Setuju (S) = 3, dan Sangat Setuju (SS) = 4.

HASIL

Hasil penelitian memaparkan analisis secara univariat yang menjelaskan gambaran karakteristik perawat rawat inap RSUD Sundari Medan yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja, faktor independen seperti motivasi kerja dan beban kerja, serta variabel dependen kinerja perawat.

Berdasarkan data 46 responden pada tabel menunjukkan bahwa frekuensi jenis kelamin terdapat 9 responden (19,6%) adalah laki-laki, dan 37 responden (80,4%) adalah perempuan. Frekuensi umur terdapat 23 orang berumur antara 20 - 30 tahun, 14 orang berumur antara 30 - 40 tahun, dan 9 orang berumur di atas 40 tahun (19,6%). Frekuensi pendidikan terakhir terdapat 1 responden (2,2%) adalah SPK, 26 responden (56,5%) adalah D3, dan 19 responden (41,3%). Frekuensi Lama bekerja terdapat 12 responden (23,9%) pernah bekerja < 1 tahun, 11 responden (23,9%) antara 1-5 tahun, 14 responden (30,5%) antara 6-10 tahun, dan 10 responden (21,7%) telah bekerja >10 tahun.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	9	19,6
2	Perempuan	37	80,4
Jumlah		46	100
Umur			
1	20-30 tahun	23	50
2	31-40 tahun	14	30,4
3	> 40 tahun	9	19,6
Jumlah		46	100
Pendidikan Terakhir			
1	SPK	1	2,2
2	D3	26	56,5
3	S1	19	41,3
Jumlah		46	100
Lama Bekerja			
1	> 1 tahun	11	23,9
2	1-5 tahun	11	23,9
3	6-10 tahun	14	30,5
4	> 10 tahun	10	21,7
Jumlah		46	100

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Motivasi			
1.	Tinggi	26	56,5
2.	Rendah	20	43,5
Beban Kerja			
1.	Tinggi	28	60,9
2.	Rendah	18	39,1
Kinerja			
1.	Baik	29	63
2.	Kurang	17	37
Jumlah		46	100

Berdasarkan data 46 responden pada tabel menunjukkan frekuensi motivasi kerja bahwa 26 diantaranya memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi (56,5%), dan 20 memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah (43,5%). Frekuensi beban kerja bahwa 28 diantaranya memiliki tingkat beban kerja yang tinggi (60,9%), dan 18 memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah (39,1%). Frekuensi kinerja bahwa 29 diantaranya memiliki tingkat kinerja yang baik (63%), dan 17 memiliki tingkat kinerja yang kurang (37%).

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Sundari Medan

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa dari 26 responden yang memiliki motivasi tinggi, 80,8% memiliki kinerja baik dan 19,2% memiliki kinerja kurang baik. Berdasarkan statistik ini, 40% memiliki motivasi rendah dengan kinerja yang baik, sedangkan 60% memiliki kinerja yang buruk. Berdasarkan p-value signifikan sebesar 0,011 yang menunjukkan signifikansi lebih rendah dari 0,05. Berdasarkan nilai OR (Odds Ratio),

perawat yang bermotivasi tinggi akan bekerja 6,300 kali lebih baik dibandingkan perawat yang kurang termotivasi.

Tabel 3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat

Motivasi	Kinerja		Total		P. Value	OR		
	Baik		Kurang					
	N	%	n	%				
Tinggi	21	80,8	5	19,2	26	56,5	0,011	6,300
Rendah	8	40	12	60	20	43,5		
Total	24	52,2	22	47,8	46	100		

Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Sundari Medan

Tabel 4. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat

Beban Kerja	Kinerja		Total		P. Value	OR		
	Baik		Kurang					
	N	%	N	%				
Tinggi	13	46,4	15	53,6	28	60,9	0,009	0,108
Rendah	16	88,9	2	11,1	18	39,1		
Total	24	52,2	22	47,8	46	100		

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa dari 28 responden yang memilibeban kerja tinggi, 46,4% memiliki kinerja baik dan 53,6% memiliki kinerja kurang baik. Berdasarkan statistik ini, 88,9% memiliki beban kerja rendah dengan kinerja yang baik, sedangkan 11,1% memiliki kinerja yang buruk. Berdasarkan p-value signifikan sebesar 0,009 yang menunjukkan signifikansi lebih rendah dari 0,05. Berdasarkan nilai OR (*Odds Ratio*), perawat yang beban kerja tinggi akan bekerja 0,108 kali lebih baik dibandingkan perawat yang beban kerja rendah.

PEMBAHASAN

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Sundari Medan

Berdasarkan hasil tabulasi silang penelitian tentang hubungan antara motivasi dan kinerja keperawatan diantara 26 responden yang sangat termotivasi, 80,8% memiliki kinerja baik, dan 19,2% memiliki kinerja buruk,. Data juga mengungkapkan bahwa, dari 46 responden dengan motivasi rendah, 40% memiliki kinerja baik, dan 60% memiliki kinerja buruk. Analisis statistik menggunakan uji Chi-square dengan nilai $p=0.011$ menunjukkan adanya hubungan antara kinerja perawat rawat inap dengan motivasi pada tahun 2023 di RS Sundari Medan. Berdasarkan temuan tersebut, *odds ratio* (OR) adalah sebesar 6,300 kali, yang berarti bahwa bermotivasi tinggi dalam bekerja memiliki *odds ratio* yang lebih besar dibandingkan responden yang merasa bermotivasi rendah dalam bekerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Meylinda pada tahun 2021, secara spesifik hasil uji statistik Chi-square menunjukkan nilai p value sebesar 0,002 karena nilai p value sebesar 0,05 atau lebih kecil menunjukkan adanya hubungan motivasi perawat dengan produktivitas di RSUD Gelumbang tahun 2021. Penelitian Meylinda tahun 2021 sejalan dengan penelitian tersebut. Penelitian Lalel (2019) mengungkapkan hasil analisis chi-square mempunyai nilai p-value sebesar 0,000 yang menunjukkan adanya korelasi antara kinerja dan motivasi perawat di RSUD Mgr. Gabriel Manek (Tanauma et al., 2023). Temuan penelitian ini serupa dengan penelitian Wahyuni (2020) yang mengamati kinerja dan motivasi perawat di RS Bhayangkara Medan dan menemukan hubungan antara keduanya dengan nilai $p = 0,006$. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mudayana (2020) yang melihat pengaruh beban

kerja dan motivasi terhadap kinerja staf di RS Nur Hidayah Bantul. Dalam penelitian tersebut dianalisis hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, dan digunakan nilai $p = 0,000$ untuk menunjukkan signifikansinya (Basalamah et al., 2021).

Pada dasarnya, motivasi adalah kombinasi faktor-faktor yang mendorong semangat individu untuk berusaha keras dan memaksimalkan potensi mereka (Daulay et al., 2019). Motivasi yang tinggi juga akan mendorong berkembangnya praktik keperawatan yang baik. Namun ada juga perawat yang memiliki motivasi tinggi namun hal tersebut tidak membawa mereka pada performa kerja yang baik namun justru menurunkan kinerja karena kinerja yang buruk (Tarigan et al., 2019). Berdasarkan hasil penelitian, peneliti berpendapat bahwa beberapa perawat di RSUD Sundari Medan memiliki motivasi tinggi, meskipun ada pula yang kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik, karena fenomena yang terjadi banyak perawat yang belum termotivasi di karenakan gaji mereka tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka dan tidak ada penghargaan atau reward serta insentif yang mereka terima. Perawat yang memiliki berkinerja baik pada motivasi tinggi dikarenakan suasana kerja yang baik, keselamatan kerja sangat diutamakan, dan hubungan sosial antar rekan kerja cukup baik.

Menurut Hendersen (1994) dalam Haerul (2013) pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga produktivitas kerja meningkat. Sejauh mana motivasi seseorang akan meningkat tergantung dari persepsi individu terhadap sistem pemberian insentif tersebut. Bila persepsinya positif maka kerjanya diharapkan meningkat, sedangkan apabila persepsi terhadap sistem pemberian insentif negatif maka kemungkinan motivasi kerjanya tidak akan berubah dan produktivitas kerjanya juga tidak akan meningkat (Dursa, 2021).

Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Sundari Medan

Berdasarkan hasil tabulasi silang penelitian tentang hubungan antara beban kerja dan kinerja keperawatan diantara 28 responden yang sangat tinggi beban kerjanya, 46,4% memiliki kinerja baik, dan 53,6% memiliki kinerja kurang. Data juga mengungkapkan bahwa, dari 46 responden dengan beban rendah, 88,9% memiliki kinerja baik, dan 11,1 % memiliki kinerja buruk. Analisis statistik menggunakan uji Chi-square dengan nilai $p=0.009$ menunjukkan adanya hubungan antara kinerja perawat rawat inap dengan beban kerja pada tahun 2023 di RS Sundari Medan. Berdasarkan temuan tersebut, *odds ratio* (OR) adalah sebesar 0,108 kali, yang berarti bahwa beban keperawatan tinggi dalam bekerja memiliki *odds ratio* yang lebih besar dibandingkan responden yang merasa beban keperawatan rendah.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Suci Fajriani dkk (2022), terutama karena nilai $p=0,044$ menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi dan kinerja perawat di RSUD Kota Makassar. Berdasarkan hasil di atas, dari 23 orang yang menjawab yang memiliki beban kerja rendah, 21 (91,3%) menunjukkan kinerja tinggi. Penelitian ini sesuai dengan hasil analisis bivariat menggunakan uji *chi-square* dengan nilai p -value sebesar 0,017 yang menunjukkan bahwa H_0 tidak diterima. Berdasarkan temuan penelitian, terdapat hubungan yang kuat antara beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Royal Prima Medan tahun 2019 (Fajriani S et al., 2022).

Temuan penelitian ini mendukung pernyataan Hakman dkk. (2021) bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja keperawatan. Beban kerja pegawai harus diperhatikan agar tidak terjadi kelebihan beban yang berujung pada stres dan buruknya kinerja pegawai (Diterima et al., 2021). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti berpendapat bahwa sebagian besar perawat di RSUD Sundari Medan memiliki beban kerja yang tinggi, meskipun ada pula yang masih menganggap beban kerjanya rendah. Dari fenomena yang terjadi di RSUD Sundari, banyak perawat yang merasa beban kerjanya sangat tinggi karena menganggap jumlah

perawat di rumah sakit tersebut sangat kurang dan tidak sebanding dengan banyaknya pasien. perawat diuntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, dan sebagian perawat mendapatkan jadwal shift yang tidak sesuai dengan harapannya. Hal ini menunjukkan bahwa perawat dengan beban kerja yang ringan akan mempunyai kinerja yang baik. Ada perawat tertentu yang meski memiliki beban kerja yang berat, tidak merasa stres, bahkan kinerjanya bisa meningkat karena keterampilannya sesuai dengan norma kerja. Sutisnawati & Sya'roni (2019) berpendapat beban kerja dapat terjadi jika tugas yang diberikan kepada pekerja terlalu banyak dan mengakibatkan hasil kerja tidak maksimal. Tingkat pembebanan yang tinggi membutuhkan tenaga yang berlebihan sehingga dapat menimbulkan terjadinya overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress (Lasri et al., 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sundari Medan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sundari Medan dengan $p\text{-value} = 0,011$ dan nilai $OR = 6,300$, dan terdapat hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sundari Medan dengan $p\text{-value} = 0,009$ dan nilai $OR = 0,108$

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada Rumah Sakit Umum Sundari, pihak administrasi rumah sakit, dan pada perawat rawat inap sebagai sampel dalam penelitian ini yang bersedia dalam membantu menjawab kusioner terkait kinerja, beban kerja dan juga motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, K. (2021). Hubungan Status Kepegawaian Perawat Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Rawat Inap RSAU Dr. Esnawan Antariksa. *Jurnal Keperawatan Dan Kedirgantaraan*, 1(1), 16–22.
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401.
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman. (2021). *Pengaruh Kelelahan Kerja , Stress Kerja , Motivasi Kerja dan Beban Kerja*. 1(02), 67–80.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Diterima, |, Tulasi, M., Sinaga, M., & Kenjam, Y. (2021). 90 Marcelinus Tulasi, Masrida Sinaga, Yoseph Kenjam FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KEFAMENANU KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA. *Media Kesehatan Masyarakat*, 3(1), 90–98. <https://doi.org/10.35508/mkmhttps://ejurnal.undana.ac.id/MKM>
- Dursa, E. (2021). Jurnal Keperawatan Sisthana. *Jurnal Keperawatan Sisthana*, 6(2), 78–88. <https://jurnal.stikeskesdam4dip.ac.id/index.php/SISTHANA/article/view/68/62>
- Erlina, E., Arifin, A., & Salamah, A. U. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Labuang Baji Makassar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, 1(3), 335–341. <https://doi.org/10.30597/jkmm.v1i3.8825>

- Fajriani S, S., Arifin, M. A., & Rahmadani, S. (2022). Hubungan Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar. *INSOLOGI: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 1(4), 424–430. <https://doi.org/10.55123/insologi.v1i4.789>
- Henniwati, & Eliza. (2020). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruangan Rawat Inap Rsud Padang Pariaman. *Jurnal Kesehatan Medika Sainika*, 11(2), 123–140. <http://jurnal.syedzasaintika.ac.id/index.php/medika/article/view/857>
- Kemendes RI. (2020). Permenkes No 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. *Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit*, 3, 1–80. <http://bppsdmk.kemkes.go.id/web/filesa/peraturan/119.pdf>
- Lasri, I. A., Rohyani, D., & Helen, M. (2022). Hubungan Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia. *MAHESA: Malahayati Health Student Journal*, 2(1), 33–45. <https://doi.org/10.33024/mahesa.v2i1.5985>
- Masri Saragih, Erwin Silitoga, R. S. (2020). *Dalam Melaksanakan Asuhan*. 3(2), 85–92.
- Raharjanto, B. (2020). Pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat (Studi empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan). *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <http://eprintslib.ummgl.ac.id/2264/>
- Suryani, N. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia* Suryani, N. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia (Issue August)*. (Issue August).
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Tanauma, M. N., Kaunang, E. D., Kaseke, M. M., & Surya, W. S. (2023). Faktor-faktor yang Berhubungan dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pusat Raratotok Buyat. *E-CliniC*, 11(2), 176–184. <https://doi.org/10.35790/ecl.v11i2.44901>
- Tarigan, B. P., Wau, H., & Siagian, M. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi (Jkf)*, 2(1), 26–34. <https://doi.org/10.35451/jkf.v2i1.214>
- 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. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v3i1.468>