

JURNAL SKRIPSI

**HUBUNGAN MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
DENGAN KINERJA PERAWAT INSTALASI RAWAT INAP
DI RSUD SIDOARJO BARAT**



**FARID SAIKHU ROCHMAN
2434201044**

**PROGRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MAJAPAHIT
MOJOKERTO
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

JURNAL SKRIPSI

**HUBUNGAN MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
DENGAN KINERJA PERAWAT INSTALASI RAWAT INAP
DI RSUD SIDOARJO BARAT**



**FARID SAIKHU ROCHMAN
2434201044**

Dosen Pembimbing I



Atikah Fatmawati, S.Kep., Ns., M.Kep.

Dosen Pembimbing II



Anndy Prastya, S.Kep., Ns., M.Kep.

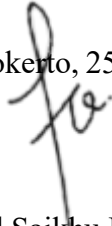
PERNYATAAN

Dengan ini kami selaku Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit Mojokerto:

Nama : Farid Saikhu Rochman
NIM : 2434201044
Program Studi : S1 Ilmu Keperawatan

Setuju/tidak setuju*) naskah jurnal ilmiah yang disusun oleh oleh yang bersangkutan setelah mendapat arahan dari Pembimbing, dipublikasikan **dengan/tanpa***) mencantumkan nama tim pembimbing sebagai coauthor
Demikian harap maklum.

Mojokerto, 25 Agustus 2025


Farid Saikhu Rochman
NIM. 2434201044

Mengetahui,

Dosen Pembimbing I


Atikah Fatmawati, S.Kep., Ns., M.Kep.

Dosen Pembimbing II


Anndy Prastya, S.Kep., Ns., M.Kep.

HUBUNGAN MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT INSTALASI RAWAT INAP DI RSUD SIDOARJO BARAT

Farid Saikhu Rochman

Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES Majapahit Mojokerto Email:
saikhu.farid18@gmail.com

Atikah Fatmawati, S.Kep., Ns., M.Kep.

Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES Majapahit Mojokerto Email:
tikaners87@gmail.com

Anndy Prastya, S.Kep., Ns., M.Kep.

Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES Majapahit Mojokerto
Email: anndyprastya@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja perawat merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi, beban kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sidoarjo Barat. Desain penelitian menggunakan korelasional dengan pendekatan cross-sectional. Sampel penelitian berjumlah 37 perawat yang dipilih dengan teknik proportionated random sampling. Variabel independen meliputi motivasi, beban kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja perawat. Instrumen penelitian berupa kuesioner, dengan analisis bivariat menggunakan uji korelasi Spearman. Hasil penelitian menunjukkan mayoritas perawat memiliki kinerja rendah (62,2%), kepuasan kerja rendah (59,5%), serta beban kerja tinggi (59,5%). Uji statistik menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi dengan kinerja ($p=0,000$; $r=0,718$), beban kerja dengan kinerja ($p=0,002$; $r=-0,491$), dan kepuasan kerja dengan kinerja ($p=0,001$; $r=0,524$). Kesimpulan penelitian ini adalah motivasi, beban kerja, dan kepuasan kerja berhubungan signifikan dengan kinerja perawat. Rumah sakit perlu melakukan strategi peningkatan motivasi, pengelolaan beban kerja, serta perbaikan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja perawat.

Kata kunci: motivasi, beban kerja, kepuasan kerja, kinerja perawat

ABSTRACT

Nurse performance is one of the key factors in improving the quality of hospital services. This study aimed to determine the relationship between motivation, workload, and job satisfaction with the performance of nurses in the Inpatient Unit of Sidoarjo Barat Regional Public Hospital. The study design used a correlational approach with a cross-sectional method. A total of 37 nurses were selected using proportionated random sampling. Independent variables included motivation, workload, and job satisfaction, while the dependent variable was nurse performance. Data were collected using questionnaires and analyzed using Spearman correlation test. The results showed that most nurses had low performance (62.2%), low job satisfaction (59.5%), and high workload (59.5%). Statistical tests revealed significant relationships between motivation and performance ($p=0.000$; $r=0.718$), workload and performance ($p=0.002$; $r=-0.491$), and job satisfaction and performance ($p=0.001$; $r=0.524$). The study concludes that motivation, workload, and job satisfaction are significantly associated with nurse performance. Hospitals are recommended to implement strategies to enhance motivation, manage workload, and improve job satisfaction to optimize nurse performance.

Keywords: *motivation, workload, job satisfaction, nurse performance*

PENDAHULUAN

Kinerja tenaga kesehatan, khususnya perawat, merupakan salah satu komponen krusial dalam sistem pelayanan kesehatan di Indonesia. Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, kinerja perawat merupakan permasalahan mendasar yang berdampak langsung terhadap mutu pelayanan kesehatan dan keselamatan pasien di fasilitas pelayanan kesehatan, termasuk rumah sakit. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa perawat memiliki peran paling dominan dalam interaksi langsung dengan pasien, terutama dalam layanan rawat inap yang berlangsung 24 jam.

Data Kinerja Perawat di Rumah Sakit seluruh Provinsi di Indonesia Tahun 2020 dan 2021 mengalami peningkatan yaitu 2020 : 149,5 % dan 2021 : 153,3 %. Angka pencapaian kinerja perawat yang telah ditetapkan Depkes RI memberikan syarat, angka pencapaian minimal 75% kinerja perawat baik dalam memberikan asuhan keperawatan. Kinerja perawat yang baik merupakan faktor pencetus citra rumah sakit dimasyarakat dan menunjang dalam mencapai tujuan organisasi (Tulasi et al., 2021).

Upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja perawat adalah menyesuaikan beban kerja dengan jumlah tenaga yang dibutuhkan, serta memberikan motivasi berupa reward atau peningkatan kapasitas berupa pelatihan yang dapat berpengaruh langsung pada pelayanan terhadap pasien dan pengguna layanan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain *observasional analitik* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi, beban kerja, kepuasan kerja dengan kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan *cross sectional study* dimana pengambilan data variabel independen dan dependen secara bersamaan. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang ada di instalasi rawat inap RSUD Sidoarjo Barat. Jumlah perawat adalah 44. Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *proportionated random sampling*. Instrumen yang digunakan adalah Kuesioner, Teknik analisis data menggunakan *Rank Spearman* dan Setelah itu dilanjutkan dengan menggunakan analisis regresi ordinal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Motivasi Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Motivasi Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat

No	Motivasi	<i>f</i>	%
1	Motivasi Tinggi	22	59.5
2	Motivasi Rendah	15	40.5
Total		37	100

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa mayoritas perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat memiliki motivasi tinggi yaitu sebanyak 22 orang (59,5%), sedangkan perawat dengan motivasi rendah berjumlah 15 orang (40,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki dorongan dan semangat kerja yang baik, namun persentase perawat dengan motivasi rendah juga cukup besar sehingga dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

b. Beban Kerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat

Tabel 2 Beban Kerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat

No	Beban Kerja	<i>f</i>	%
1	Beban Kerja Tinggi	22	59.5
2	Beban Kerja Renda	15	40.5
Total		37	100

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat memiliki beban kerja tinggi yaitu sebanyak 22 orang (59,5%), sedangkan perawat dengan beban kerja rendah berjumlah 15 orang (40,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat merasakan tuntutan kerja yang berat baik dari segi jumlah pasien, kompleksitas tugas, maupun tanggung jawab yang harus dijalankan. Kondisi beban kerja tinggi ini dapat berdampak pada kelelahan, penurunan motivasi, serta berpotensi memengaruhi kualitas kinerja perawat, sehingga diperlukan manajemen beban kerja yang lebih seimbang untuk menjaga produktivitas dan mutu pelayanan keperawatan.

c. Kepuasan Kerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat

Tabel 3 Kepuasan Kerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat

No	Kepuasan Kerja	<i>f</i>	%
1	Kepuasan Kerja Tinggi	15	40.5
2	Kepuasan Kerja Rendah	22	59.5
Total		37	100

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat memiliki tingkat kepuasan kerja rendah yaitu sebanyak 22 orang (59,5%), sedangkan perawat dengan kepuasan kerja tinggi hanya 15 orang (40,5%). Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat belum merasa puas terhadap pekerjaannya, yang dapat disebabkan oleh faktor beban kerja, penghargaan, lingkungan kerja, maupun dukungan manajemen. Rendahnya kepuasan kerja ini berpotensi memengaruhi motivasi dan kinerja perawat sehingga perlu adanya upaya peningkatan kepuasan melalui perbaikan sistem manajemen, pemberian penghargaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

d. Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat

Tabel 4 Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat

No	Kinerja	<i>f</i>	%
1	Kinerja Tinggi	13	37.8
2	Kinerja Rendah	24	62.2
Total		37	100

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa mayoritas perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat memiliki kinerja rendah yaitu sebanyak 24 orang (62,2%), sedangkan perawat dengan kinerja tinggi hanya berjumlah 13 orang (37,8%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat belum mencapai standar kinerja yang optimal, yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor motivasi, beban kerja, serta kepuasan kerja yang rendah. Tingginya proporsi perawat dengan kinerja rendah dapat berdampak pada mutu pelayanan keperawatan dan kepuasan pasien, sehingga diperlukan strategi peningkatan kinerja melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik.

- e. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat

Tabel 5 Tabulasi Silang Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat

Motivasi	Kinerja				Total	
	Tinggi		Rendah			
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Tinggi	11	29,7	11	29,7	22	59,5
Rendah	2	5,4	13	35,1	15	40,5
Total	13	35,1	24	64,9	37	100
<i>p-value</i> : 0.000; r: 0.718						

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa dari 22 perawat yang memiliki motivasi tinggi, terdapat 11 orang (29,7%) dengan kinerja tinggi dan 11 orang (29,7%) dengan kinerja rendah. Sementara itu, dari 15 perawat dengan motivasi rendah, hanya 2 orang (5,4%) yang memiliki kinerja tinggi, sedangkan 13 orang (35,1%) memiliki kinerja rendah. Secara keseluruhan, perawat dengan motivasi tinggi cenderung lebih banyak yang memiliki kinerja baik dibandingkan dengan perawat bermotivasi rendah. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa semakin tinggi motivasi seorang perawat, maka semakin besar pula kemungkinan untuk memiliki kinerja yang baik di Instalasi Rawat Inap RSUD Sidoarjo Barat.

- f. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat

Tabel 6 Tabulasi Silang Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat

Beban	Kinerja				Total	
	Tinggi		Rendah			
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Tinggi	6	16,2	16	43,3	22	59,5
Rendah	7	18,9	8	21,6	15	40,5
Total	11	35,1	24	64,9	37	100
<i>p-value</i> : 0.002; r: -0.491						

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa dari 22 perawat dengan beban kerja tinggi, hanya 6 orang (16,2%) yang memiliki kinerja tinggi, sedangkan mayoritas yaitu 16 orang (43,3%) memiliki kinerja rendah. Sebaliknya, dari 15 perawat dengan beban kerja rendah, terdapat 7 orang (18,9%) dengan kinerja tinggi dan 8 orang (21,6%) dengan kinerja rendah. Secara keseluruhan, terlihat bahwa proporsi perawat dengan kinerja rendah lebih banyak pada kelompok dengan beban kerja tinggi dibandingkan dengan beban kerja rendah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami perawat, maka cenderung berdampak pada rendahnya kinerja mereka di Instalasi Rawat Inap RSUD Sidoarjo Barat.

- g. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat

Tabel 7 Tabulasi Silang Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat

Kepuasan Kerja	Kinerja				Total	
	Tinggi		Rendah			
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Tinggi	7	18,9	8	43,3	15	40,5
Rendah	6	16,2	16	21,6	22	59,5
Total	11	35,1	24	64,9	37	100
<i>p-value</i> : 0.000; r: 0.718						

Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat bahwa dari 15 perawat dengan kepuasan kerja tinggi, hanya 7 orang (18,9%) yang memiliki kinerja tinggi sedangkan 8 orang (43,3%) memiliki kinerja rendah. Sementara itu, dari 22 perawat dengan kepuasan kerja rendah, terdapat 6 orang (16,2%) dengan kinerja tinggi dan 16 orang (21,6%) dengan kinerja rendah. Secara keseluruhan, hasil tabulasi menunjukkan bahwa baik perawat dengan kepuasan kerja tinggi maupun rendah cenderung lebih banyak yang memiliki kinerja rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja belum sepenuhnya menjamin tingginya kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sidoarjo Barat.

Pembahasan

1. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan hasil uji korelasi rank spearman diperoleh Nilai Koefisien Korelasi antara Kinerja dan Motivasi adalah 0.718. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara kedua variabel. Artinya, jika Motivasi meningkat, Kinerja cenderung meningkat, dan sebaliknya dan untuk nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,000. Karena Sig.(2-tailed) 0,01 maka keputusan uji adalah H_a diterima, sehingga disimpulkan terdapat hubungan motivasi dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RSUD Sidoarjo Barat.

Hasil ini sesuai dengan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg (Two Factor Theory), yang menyebutkan bahwa motivasi intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab berpengaruh besar terhadap kinerja individu. Selain itu, menurut Robbins & Judge (2017).

Hasil penelitian ini menguatkan pentingnya upaya manajemen rumah sakit dalam meningkatkan motivasi kerja perawat melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang mendukung. Jika motivasi perawat terus dijaga dan ditingkatkan, maka kinerja mereka tidak hanya akan berdampak positif pada pelayanan pasien, tetapi juga pada pencapaian target mutu rumah sakit secara keseluruhan. Oleh karena itu, intervensi berupa program pelatihan, supervisi yang efektif, serta sistem penghargaan yang adil sangat diperlukan untuk memastikan motivasi perawat tetap tinggi dan berdampak langsung pada kinerja pelayanan keperawatan.

2. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan hasil uji korelasi rank spearman diperoleh Nilai Koefisien Korelasi antara Kinerja dan Beban kerja adalah -0.491. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang kuat antara kedua variabel. Artinya, jika Beban kerja meningkat, Kinerja cenderung menurun, dan sebaliknya dan untuk nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,000. Karena Sig.(2-tailed) 0,01 maka keputusan uji adalah H_0 diterima, sehingga disimpulkan terdapat hubungan beban kerja dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RSUD Sidoarjo Barat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Robbins & Judge (2017) yang menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres kerja, kelelahan fisik, dan menurunkan motivasi, sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Menurut Munandar (2014).

Hasil penelitian ini menguatkan pentingnya manajemen rumah sakit dalam mengatur distribusi beban kerja yang proporsional bagi perawat. Jika beban kerja tidak dikelola dengan baik, maka kinerja perawat akan menurun dan berisiko memengaruhi mutu pelayanan kepada pasien. Oleh karena itu, strategi seperti penyesuaian jumlah tenaga perawat, pembagian tugas yang adil, serta pemberian waktu istirahat yang memadai perlu diterapkan. Selain itu, dukungan berupa supervisi yang efektif dan program manajemen stres juga diperlukan agar perawat dapat menjalankan tugasnya dengan optimal meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi.

3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji korelasi rank spearman diperoleh Nilai Koefisien Korelasi antara Kinerja dan Kepuasan adalah 0.718. Nilai

ini menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara kedua variabel. Artinya, jika Kepuasan meningkat, Kinerja cenderung meningkat, dan sebaliknya dan untuk nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,000. Karena Sig.(2-tailed) 0,01 maka keputusan uji adalah H_a diterima, sehingga disimpulkan terdapat hubungan motivasi dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RSUD Sidoarjo Barat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans (2011), bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang dapat memengaruhi perilaku kerja dan hasil kinerja. Robbins & Judge (2017) juga menegaskan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan berproduktivitas tinggi.

Hasil ini menegaskan pentingnya pihak manajemen rumah sakit untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, seperti sistem penghargaan, kesempatan pengembangan karier, hubungan kerja yang harmonis, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Jika perawat merasa puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja dan memberikan pelayanan terbaik bagi pasien. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja bukan hanya akan berdampak positif pada kinerja perawat, tetapi juga pada mutu pelayanan kesehatan secara keseluruhan di rumah sakit.

4. Variabel yang paling signifikan berhubungan dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi paling signifikan berhubungan dengan kinerja perawat. Koefisien regresi pada kategori motivasi rendah (Estimate = -2,781; $p = 0,018$) bernilai negatif dan signifikan pada taraf signifikansi 5%. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat dengan tingkat motivasi rendah memiliki peluang lebih besar untuk menunjukkan kinerja yang rendah dibandingkan perawat dengan motivasi lebih tinggi.

Hasil ini sejalan dengan teori *Herzberg's Two-Factor Theory* (Teori Dua Faktor Herzberg), yang menyatakan bahwa motivasi kerja terdiri dari dua faktor utama: faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator, seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab, dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja, sementara faktor hygiene, seperti kondisi kerja yang buruk atau penghasilan yang tidak memadai, hanya dapat mengurangi ketidakpuasan. Dalam konteks penelitian ini, rendahnya motivasi perawat mungkin terkait dengan kurangnya faktor motivator yang mendorong mereka untuk bekerja dengan optimal. Oleh karena itu, perawat dengan

tingkat motivasi rendah cenderung memiliki kinerja yang buruk, karena mereka tidak merasa terinspirasi atau dihargai dalam pekerjaan mereka. Hal ini menegaskan pentingnya pemenuhan faktor-faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja perawat.

hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berperan signifikan terhadap kinerja perawat, perlu diperhatikan bahwa motivasi adalah faktor yang sangat dinamis dan bisa dipengaruhi oleh berbagai aspek selain faktor intrinsik. Misalnya, faktor eksternal seperti lingkungan kerja, dukungan dari manajemen, atau beban kerja yang terlalu berat juga bisa mempengaruhi tingkat motivasi perawat. Oleh karena itu, meskipun perawat dengan motivasi rendah cenderung menunjukkan kinerja yang buruk, ini tidak berarti bahwa motivasi adalah satu-satunya faktor yang menentukan. Pendekatan yang holistik, yang mencakup peningkatan kondisi kerja dan pengakuan terhadap kinerja perawat, harus dipertimbangkan untuk menciptakan lingkungan yang lebih mendukung dan meningkatkan motivasi serta kinerja mereka secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi, beban kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat instalasi rawat inap di RSUD Sidoarjo Barat. Motivasi yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan semangat dan tanggung jawab perawat sehingga berdampak positif terhadap kinerja yang ditunjukkan. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kualitas kinerja karena menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Sementara itu, kepuasan kerja menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat, di mana perawat yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih termotivasi, berkomitmen, dan berperan aktif dalam memberikan pelayanan keperawatan yang optimal. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja serta pengelolaan motivasi dan beban kerja yang baik dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Sidoarjo Barat.

Diharapkan profesi keperawatan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat melalui pemberian penghargaan, insentif, serta evaluasi beban kerja yang seimbang agar kualitas pelayanan meningkat. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen rumah sakit dalam perencanaan kebutuhan tenaga perawat dan peningkatan mutu layanan. Peneliti selanjutnya disarankan memperluas cakupan penelitian serta menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan atau budaya organisasi agar hasil lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (A. Lestari (ed.)). CV Penerbit Qiara Media. <https://books.google.co.id/books?id=eZZCEAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Blegur, Sebasthian Amalia, L. (2019). *Analysis the Impact of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance with Employee Engagement as an Intervening Variable*.
- Fitnanto, R., Parulian, T. S., & Setyarini, E. A. (2021). Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit: Literature Review. *Elisabeth Health Jurnal*, 6(2), 137–141. <https://doi.org/10.52317/ehj.v6i2.345>
- Handinata, G. P., & Tjahjadi, K. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 1(4), 185–194. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v1i4.1246>
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Pertama). CV Pustaka Ilmu Group.
- Hilda Chandra, Nizam Ismail, A. A. (2019). Hubungan Penerapan Patient Safety dengan Kepuasan Pasien di Ruang Rawat Inap Bedah Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh. *Kes Cehadum* |, 1(4), 43–53.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). The influence of work facilities and work discipline on employee performance through work motivation. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Khaerisman, Muh Syafar, Muhammad Azis, R. (2021). *Analisis Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Puskesmas Pamboang Kabupaten Majene*.
- Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Masturoh, I., & Anggita, N. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan* (Cetakan Pe). BPPSDM Kemenkes RI.
- Mulyaningtyas, T. L., Parulian, T. S., & Sihombing, F. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Perawat di Rumah Sakit Swasta Bandung. *Elisabeth Health Jurnal*, 6(1), 36–44. <https://doi.org/10.52317/ehj.v6i1.335>
- Nursalam. (2020). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi ke-6*. Salemba MEDIKA.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2020). The influence of work motivation, entrepreneurship knowledge and advocate independence on advocate performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(3), 147–164.
- Septiani, N. P. A. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Self Efficacy, Dan Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Krisna YUNA DANA*.
- Sitorus, R. M. tua. (2020). *Pengaruh Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, T. J. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Thalib, I., Anindita, R., & Purwandari, D. A. (2021). Peran Beban Kerja dan Motivasi Kerja dalam Mepengaruhi Kinerja Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 203–215. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.6784>
- Tulasi, M., Sinaga, M., & Kenjam, Y. (2021). 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/mkm.v3i1.2990>