JOURNAL OF HEALTH EDUCATION INNOVATION AND PRACTICE

| Volume 1, Issue 2, 2026 | Page 42-51 |
ISSN-Online: xxxx-xxxx
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License
https://ejournal.auliantech.org/index.php/jheip

The Influence of Competence, Motivation, and Workload on Nurse Performance at Al-Muchtar Islamic Hospital, Karawang

Novita Tan[1], Yuli Prapancha[2], Anna Sunita[3]

[123]Universitas Respati Indonesia, Indonesia

novitatan30@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords:
Competence; motivation; workload; nurse performance;

ABSTRACT

Background: Nurse performance is a critical determinant of hospital service quality, particularly in the context of increasing demands for efficient and patient centered care. Competence, motivation, and workload are frequently identified as key factors influencing performance, yet limited empirical evidence has examined their simultaneous effects in Islamic hospital settings. This study addressed this gap by investigating these relationships at Al Muchtar Karawang Islamic Hospital.
Methods: A quantitative descriptive analytic cross sectional design was applied involving all 98 inpatient and outpatient nurses through total sampling. Data were collected using validated and reliable structured questionnaires and observation checklists. Statistical analyses included univariate analysis, Chi Square tests for bivariate relationships, and logistic regression for multivariate assessment.
Results: The findings showed that competence dimensions including knowledge, skills, and professional attitudes as well as extrinsic motivation were significantly associated with nurse performance. Multivariate analysis identified competence as the most dominant predictor with an odds ratio of 4.139 and a 95 percent confidence interval of 1.254 to 13.661. Intrinsic motivation and workload did not demonstrate significant effects. The model explained 29.3 percent of the variance in nurse performance.
Conclusion: Competence and extrinsic motivation play a decisive role in enhancing nurse performance, with competence emerging as the strongest determinant. Hospital management should prioritize continuous professional development and performance based incentive systems to improve service quality and ensure sustainable workforce performance.

Received: 09/02/2026 **Revised:** 04/04/2026 **Accepted:** 01/05/2026

PENDAHULUAN

Transformasi sistem pelayanan kesehatan di Indonesia melalui Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) menuntut rumah sakit memberikan pelayanan yang cepat, terjangkau, dan bermutu tinggi. Dalam hal ini, tenaga keperawatan memiliki peran penting karena merupakan kelompok profesi terbesar di rumah sakit dan memiliki intensitas kontak langsung tertinggi dengan pasien. Perawat tidak hanya menjalankan tindakan medis, tetapi juga berperan sebagai komunikator, edukator, dan pendamping pasien. Oleh karena itu, pencapaian kinerja perawat yang optimal menjadi faktor krusial dalam menjamin mutu pelayanan, kepuasan pasien, dan citra rumah sakit. Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik individual maupun organisasi. Kompetensi mencerminkan kemampuan perawat dalam mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional. Motivasi berperan sebagai

dorongan internal yang memengaruhi semangat dan kesungguhan perawat dalam bekerja. Sementara itu, beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan konsentrasi, meningkatkan kelelahan, bahkan memicu burnout, sehingga berdampak negatif pada kualitas pelayanan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berhubungan positif dengan kinerja perawat, sedangkan beban kerja tinggi cenderung menurunkan kinerja (Darmawan et al., 2020; Prihandhani & Gandari, 2021; Wandami & Anhar, 2023).

Di Rumah Sakit Islam Al-Muchtar Karawang, sebagai institusi pelayanan kesehatan yang terus berkembang, perawat dituntut mampu bekerja profesional, efektif, dan efisien. Namun, berdasarkan observasi awal dan laporan internal, ditemukan adanya variasi pencapaian kinerja perawat, baik dari segi ketepatan waktu, jumlah tindakan, maupun mutu pelayanan. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh kompetensi yang belum merata, motivasi kerja yang fluktuatif, serta distribusi beban kerja yang tidak seimbang antar unit. Kompetensi rendah berpotensi menimbulkan kesalahan tindakan atau keterlambatan respons terhadap pasien. Motivasi yang menurun akibat kurangnya penghargaan atau faktor lingkungan kerja dapat mengurangi semangat kerja, sedangkan beban kerja berat dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap dan rawat jalan Rumah Sakit Islam Al-Muchtar Karawang. Hasil penelitian diharapkan memberikan data empiris sebagai dasar penyusunan kebijakan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia keperawatan. Selain itu, penelitian ini diharapkan berkontribusi dalam pengembangan strategi peningkatan mutu pelayanan keperawatan yang profesional, humanis, dan berorientasi pada keselamatan pasien.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analitik dan rancangan cross sectional, di mana data dikumpulkan pada satu titik waktu untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (kompetensi, motivasi, beban kerja) dengan variabel dependen (kinerja perawat). Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Al-Muchtar Karawang pada bulan Juni–Juli 2025.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup untuk variabel kompetensi, motivasi, dan beban kerja, serta ceklis observasi untuk kinerja perawat. Kuesioner kompetensi, motivasi dan beban kerja disusun menggunakan skala Likert. Sebelum digunakan, instrumen telah diuji validitas dan reliabilitas. Validitas diuji dengan korelasi Pearson Product Moment, di mana seluruh item dinyatakan valid dengan nilai $p < 0,05$ dan r-hitung > r-tabel. Reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha, dengan nilai $\geq 0,70$ untuk seluruh variabel yang menunjukkan instrumen reliabel.

Populasi penelitian adalah seluruh perawat rawat inap dan rawat jalan sebanyak 98 orang. Teknik sampling menggunakan total sampling dengan pendekatan purposive sampling, sehingga semua populasi dijadikan sampel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan.

Data yang terkumpul diolah melalui tahapan editing untuk memeriksa kelengkapan, cleaning untuk menghapus data tidak relevan, coding dengan pemberian kode numerik, scoring sesuai bobot skala, dan entry ke dalam program SPSS 29. Analisis data dilakukan secara univariat untuk menggambarkan distribusi dan karakteristik, bivariat menggunakan uji Chi-Square, serta multivariat dengan uji regresi logistik untuk melihat pengaruh simultan dan faktor dominan terhadap kinerja perawat.

HASIL

Tabel 1. Gambaran Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	%
Umur		
< 35 tahun	60	61,2
≥ 35 tahun	38	38,8
Jenis Kelamin		
Laki-laki	37	37,8
Perempuan	61	62,2

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Pendidikan Terakhir		
D3	57	58,2
S1	15	15,3
Profesi	26	26,5
Lama Kerja		
< 10 tahun	60	61,2
≥ 10 tahun	38	38,8
Status Pernikahan		
Belum Menikah	17	17,3
Sudah Menikah	81	82,7
Ruangan Tempat Kerja		
Ruang Rawat Inap	81	82,7
Ruang Rawat Jalan	17	17,3

Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perawat ruang rawat inap perempuan usia produktif, dengan tingkat pendidikan minimal Diploma III Keperawatan, masa kerja yang relatif berpengalaman, dan sudah menikah.

Tabel 2. Analisis Bivariat Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat

Variabel	Kinerja Perawat		n	Nilai p
	Kurang n (%)	Baik n (%)		
Kompetensi				
Pengetahuan				
Kurang	18 (40,9)	26 (59,1)	44	0,046
Baik	12 (22,2)	42 (77,8)	54	
Keterampilan				
Kurang	20 (43,5)	26 (56,5)	46	0,009
Baik	10 (19,2)	42 (80,8)	52	
Sikap Profesional				
Kurang				
Baik	16 (42,1)	22 (57,9)	38	0,049
Motivasi	14 (23,3)	46 (76,7)	60	
M.Intrinsik				
Kurang	18 (39,1)	28 (60,9)	46	0,085
Baik	12 (23,1)	40 (76,9)	52	
M.Ekstrinsik				
Kurang	18 (40,9)	26 (59,1)	44	0,046
Baik	12 (22,2)	40 (76,9)	54	
Beban Kerja				
Aspek Fisik				
Tidak Berat	12 (34,3)	23 (65,7)	35	0,556
Berat	18 (28,6)	45 (71,4)	63	
Aspek Psikologis				
Tidak Berat	13 (32,5)	27 (67,5)	40	0,736
Berat	17 (29,3)	41 (70,7)	58	
Waktu Kerja				
Tidak Berat				
Berat	11 (28,9)	27 (71,1)	38	0,776
	19 (31,7)	41 (68,3)	60	

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa variabel kompetensi [pengetahuan (p = 0,046), keterampilan (p = 0,009), sikap profesional (p = 0,049)] dan motivasi ekstrinsik (p = 0,046) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

Tabel 3. Analisis Multivariat Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Beban Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Perawat

		95% CI			
Variabel	***Adjusted OR***	**Batas bawah**	**Batas atas**	**Nilai p**	***Nagelkerke R Square***
Kompetensi	4.139	1.254	13.661	0.020	
Motivasi Intrinsik	0.547	0.135	2.217	0.398	
Motivasi Ekstrinsik	3.710	1.019	13.503	0.047	0.293
Pendidikan Terakhir D3/S1	0.370	0.097	1.415	0.146	
Pendidikan Terakhir Profesi/S1	0.197	0.062	0.631	0.006	

Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh secara simultan adalah variabel kompetensi dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja perawat. Sedangkan variabel yang paling dominan adalah variabel kompetensi dengan peluang 4,1, lebih besar dari peluang motivasi ekstrinsik. Nilai Nagelkerke R Square sebesar 0,293 menjelaskan bahwa model yang dibangun mampu menjelaskan 29,3% variasi kinerja perawat.

PEMBAHASAN

Gambaran Karakteristik Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif awal, yang mendukung kemampuan adaptasi, motivasi, serta peningkatan kompetensi. Dari segi jenis kelamin, sebagian besar adalah perempuan, sejalan dengan dominasi gender pada profesi keperawatan. Hal ini memberikan keuntungan berupa empati dan kemampuan multitasking, namun juga berpotensi menambah beban kerja bila tidak diimbangi pembagian tugas yang proporsional. Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan diploma, yang berpengaruh pada pemahaman standar pelayanan dan penerapan evidence-based practice. Masa kerja responden bervariasi, mencerminkan kombinasi tenaga baru dengan motivasi belajar tinggi dan tenaga berpengalaman dengan keterampilan teknis mendalam. Mayoritas responden berstatus menikah, yang dapat memengaruhi pengelolaan waktu, energi, serta produktivitas kerja. Dari penempatan kerja, responden lebih banyak bertugas di ruang rawat inap yang memiliki beban kerja lebih tinggi dibandingkan rawat jalan, sehingga berpengaruh pada motivasi dan kinerja.

Kompetensi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja perawat. Perawat dengan kompetensi baik cenderung memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan perawat yang kompetensinya kurang. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki perawat, semakin besar kemungkinan mereka untuk mencapai kinerja yang optimal dalam pelayanan keperawatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Prihandhani & Gandari (2021) yang menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Sejalan pula dengan temuan Wandami & Anhar (2023) yang melaporkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, serta penelitian Nurdin & Fitriyah (2020) yang menunjukkan adanya hubungan kuat antara kompetensi klinis dan kualitas kinerja keperawatan. Temuan ini juga didukung oleh Siregar & Nuraini (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan kompetensi dapat meningkatkan kinerja perawat dan mengurangi kesalahan klinis.

Sejalan juga dengan pendapat Sulistiyani (2018), yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

efektif. Perawat dengan kompetensi yang memadai akan mampu melakukan asuhan keperawatan sesuai standar prosedur, mengoptimalkan kualitas pelayanan, dan meminimalkan kesalahan kerja.

Oleh karena itu, menurut saya, peningkatan kompetensi perawat melalui pelatihan, pendidikan berkelanjutan, dan supervisi yang efektif merupakan langkah strategis untuk memastikan mutu pelayanan tetap tinggi. Rumah sakit perlu mengembangkan program pengembangan kompetensi yang terstruktur agar kinerja perawat semakin optimal dan berdampak positif pada kualitas pelayanan kepada pasien.

Motivasi Intrinsik

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya, dorongan dari dalam diri seperti kepuasan pribadi, rasa tanggung jawab, dan pencapaian belum secara langsung memengaruhi capaian kinerja yang dihasilkan.

Temuan ini berbeda dengan penelitian Lestari & Hidayat (2022) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berperan penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Namun, hasil ini sejalan dengan penelitian Putri et al. (2021) yang menemukan bahwa meskipun perawat memiliki motivasi intrinsik yang baik, faktor tersebut tidak selalu diikuti dengan peningkatan kinerja, karena kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti dukungan organisasi, ketersediaan fasilitas, beban administrasi, serta beban kerja yang tinggi.

Sejalan juga dengan pendapat Herzberg (1966) yang menyatakan bahwa faktor motivasi intrinsik memerlukan kondisi pendukung yang memadai agar dapat berdampak optimal pada kinerja. Tanpa dukungan lingkungan kerja yang baik, dorongan internal yang dimiliki seseorang berpotensi terhambat dalam terwujudnya kinerja yang baik. Perawat sering dihadapkan pada beban kerja yang padat, tekanan emosional dari penanganan pasien, dan keterbatasan sarana prasarana. Kondisi ini dapat membuat motivasi intrinsik tidak cukup untuk mendorong kinerja tanpa adanya dukungan nyata dari organisasi. Sebagai contoh, perawat yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi tetap akan kesulitan memberikan pelayanan maksimal jika jumlah pasien melebihi kapasitas atau fasilitas medis kurang memadai.

Oleh karena itu, menurut saya, penguatan motivasi intrinsik perlu diiringi dengan manajerial yang menciptakan lingkungan kerja kondusif. Hal ini meliputi penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, pengaturan beban kerja yang proporsional, dukungan supervisi yang efektif, serta peluang pengembangan profesional. Dengan kombinasi tersebut, dorongan internal yang dimiliki perawat dapat lebih mudah diterjemahkan menjadi perilaku kerja produktif dan capaian kinerja yang lebih tinggi.

Motivasi Ekstrinsik

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Insentif finansial, tunjangan, dan penghargaan eksternal terbukti menjadi pendorong peningkatan produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat cenderung meningkatkan kinerjanya ketika ada imbalan yang jelas dan terukur dari organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulistyo & Apriyanto (2021) yang menyimpulkan bahwa tunjangan dan insentif meningkatkan produktivitas perawat. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa penghargaan eksternal dapat memperkuat perilaku kerja positif, memotivasi individu untuk mencapai target kinerja yang lebih tinggi, dan mendorong konsistensi perilaku yang sesuai standar organisasi.

Motivasi ekstrinsik memainkan peran penting dalam mempertahankan semangat kerja di tengah tuntutan pekerjaan yang tinggi. Dalam lingkungan kerja keperawatan, beban kerja yang padat, tekanan emosional, dan risiko tinggi membuat perawat memerlukan faktor pendorong tambahan dari luar dirinya untuk tetap berkinerja optimal. Herzberg's Two-Factor Theory (Herzberg, 2011) menjelaskan bahwa faktor-faktor ekstrinsik, seperti gaji, tunjangan, keamanan kerja, dan hubungan antar rekan kerja, termasuk kategori hygiene factors yang jika terpenuhi dapat mencegah ketidakpuasan dan mendorong kinerja lebih baik. Selain itu, ketika perawat merasa dihargai melalui penghargaan atau kompensasi yang adil, mereka akan lebih termotivasi untuk mematuhi prosedur, meningkatkan kualitas pelayanan, dan berkomitmen pada organisasi.

Oleh karena itu, menurut saya, rumah sakit perlu menjaga keseimbangan antara pemberian motivasi ekstrinsik dan intrinsik, sehingga perawat memiliki dorongan kerja yang bersifat jangka pendek dan jangka panjang secara seimbang. Peningkatan motivasi ekstrinsik dapat dilakukan melalui kebijakan

remunerasi yang kompetitif, sistem penghargaan yang transparan, pengakuan atas prestasi kerja, serta pengembangan karir yang jelas. Langkah ini tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga membantu mempertahankan tenaga keperawatan yang kompeten dan berpengalaman.

Beban Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Dapat diartikan bahwa jumlah atau intensitas tugas yang dihadapi perawat belum menjadi faktor penentu utama terhadap kualitas maupun kuantitas hasil kerja perawat. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat di Rumah Sakit Islam Al-Muchtar Karawang memiliki kemampuan adaptasi yang cukup baik terhadap tuntutan pekerjaan atau dukungan organisasi mampu menetralkan potensi dampak negatif dari beban kerja.

Temuan ini berbeda dengan penelitian Astuti & Lesmana (2022) yang melaporkan bahwa beban kerja tinggi dapat menurunkan kinerja perawat, terutama ketika tidak diimbangi dengan sumber daya dan waktu yang memadai. Namun, hasil ini sejalan dengan penelitian Handayani et.al. (2021) yang menemukan bahwa perawat mampu mempertahankan kinerja meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi, berkat manajemen waktu yang baik, dukungan dan kolaborasi tim yang baik, serta pembagian tugas yang proporsional.

Sejalan juga dengan pendapat Tarwaka (2015), beban kerja akan berdampak negatif pada kinerja jika melebihi kapasitas fisik dan mental pekerja. Namun, jika beban kerja masih dalam batas toleransi dan diimbangi dengan dukungan organisasi, pengaruhnya seperti ketersediaan fasilitas, supervisi yang efektif, dan pembagian tugas yang jelas, pengaruhnya terhadap kinerja dapat menjadi tidak signifikan. Pada Rumah Sakit Islam Al-Muchtar Karawang, sistem penjadwalan, pola shift, dan mekanisme distribusi tugas telah berjalan cukup efektif, sehingga meskipun beban kerja relatif tinggi, perawat tetap dapat menyelesaikan tugas sesuai standar. Adanya budaya kerja sama antar perawat dan dukungan dari atasan juga berperan menjaga stabilitas kinerja.

Selain itu, terdapat kemungkinan bahwa hasil penelitian ini dipengaruhi oleh faktor metodologis, yaitu penggunaan analisis regresi dalam penelitian ini kemungkinan belum sepenuhnya mampu mengakomodasi pola hubungan yang bersifat non-linier maupun adanya efek interaksi antarvariabel. Dengan demikian, beban kerja mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat dalam kondisi tertentu, seperti pada saat terjadi peningkatan signifikan jumlah pasien atau kompleksitas kasus, namun pola tersebut tidak teridentifikasi dalam model analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

Oleh karena itu, menurut saya, meskipun beban kerja tidak berpengaruh langsung pada kinerja perawat dalam penelitian ini, manajemen rumah sakit tetap perlu mengatur distribusi tugas secara proporsional dan menyediakan dukungan sumber daya yang memadai, karena perubahan situasi pelayanan atau lonjakan pasien di masa depan berpotensi mengubah hubungan beban kerja terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Beban Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setelah dilakukan analisis multivariat dengan uji regresi logistik, hanya variabel kompetensi dan motivasi ekstrinsik yang berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat, sedangkan motivasi intrinsik dan beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kompetensi yang baik, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional, akan memudahkan perawat dalam menyelesaikan tugas sesuai standar sehingga meningkatkan kinerja (Spencer & Spencer, 2008). Motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan, insentif, dan dukungan manajemen, juga dapat menjadi pendorong utama bagi tenaga kesehatan untuk bekerja lebih optimal (Robbins & Judge, 2019).

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sari et al. (2022) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di rumah sakit, dan sejalan juga dengan penelitian Wulandari (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki hubungan signifikan dengan peningkatan kinerja tenaga kesehatan. Namun, tidak ditemukannya pengaruh signifikan pada motivasi intrinsik dalam penelitian ini sejalan dengan temuan Saputra (2020) yang menyatakan bahwa meskipun motivasi intrinsik penting, dalam lingkungan kerja rumah sakit yang padat, faktor eksternal sering kali lebih dominan memengaruhi kinerja.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, sejalan dengan penelitian Hartono (2021) yang menyatakan bahwa perawat dengan manajemen waktu dan keterampilan adaptasi yang baik mampu mempertahankan kinerjanya meskipun beban kerja tinggi. Menurut pendapat Herzberg (1966), faktor-faktor pemeliharaan seperti lingkungan kerja dan beban kerja lebih berperan dalam mencegah ketidakpuasan dibanding secara langsung meningkatkan kinerja.

Variabel motivasi intrinsik yang tidak menjukkan pengaruh signifikan dapat disebabkan oleh tingkat variasi yang rendah di antara responden. Sebagian besar perawat memiliki tingkat motivasi intrinsik yang relatif serupa, yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh kesamaan latar belakang pendidikan, panggilan profesi, dan nilai-nilai keagamaan yang dianut di lingkungan rumah sakit. Robbins & Judge (2019) menyatakan bahwa apabila suatu variabel tidak memiliki variasi yang cukup, maka kemampuannya untuk membedakan kinerja akan berkurang secara statistik. Selain itu, motivasi intrinsik sering kali memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui faktor lain seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi (Deci & Ryan, 2020).

Variabel beban kerja yang tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam model multivariat ini, terjadi karena distribusi beban kerja relatif merata di unit rawat inap dan rawat jalan. Hal ini membuat perbedaan beban kerja tidak cukup besar untuk memengaruhi variasi kinerja. Menurut Tarwaka (2015), persepsi beban kerja juga bersifat subjektif, di mana individu dengan kompetensi tinggi dapat merasakan beban kerja yang sama sebagai lebih ringan dibandingkan individu dengan kompetensi rendah. Kondisi ini dapat mengaburkan hubungan langsung antara beban kerja dengan kinerja.

Oleh karena itu, menurut saya, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Al-Muchtar Karawang akan lebih efektif jika difokuskan pada pengembangan kompetensi profesional yang berkelanjutan dan pemberian motivasi ekstrinsik yang tepat, seperti pemberian insentif atau penghargaan yang memadai, dibandingkan hanya mengandalkan penguatan motivasi intrinsik dan penyesuaian beban kerja, tetapi tetap perlu diperhatikan agar tidak menjadi hambatan psikologis maupun fisik dalam pelaksanaan tugas.

Variabel yang Paling Berpengaruh

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi merupakan variabel yang paling berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat dibandingkan motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, dan beban kerja. Temuan ini sesuai dengan teori Boyatzis (2008) yang menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memungkinkan seseorang untuk berperilaku efektif di tempat kerja.

Kekuatan pengaruh kompetensi dapat dijelaskan, dalam profesi keperawatan, kualitas pelayanan tidak hanya ditentukan oleh kemauan untuk bekerja (motivasi), tetapi sangat bergantung pada kemampuan aktual dalam menerapkan pengetahuan klinis, keterampilan teknis, pengambilan keputusan cepat, serta komunikasi yang efektif dengan pasien dan tim kesehatan. Spencer & Spencer (2008) menegaskan bahwa kompetensi adalah prediktor utama kinerja tinggi, terutama pada pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, tanggung jawab tinggi, dan kecepatan respon terhadap situasi darurat seperti di bidang keperawatan.

Selain itu, kompetensi yang baik memungkinkan perawat untuk mengelola beban kerja dengan lebih efektif. Perawat yang kompeten cenderung memiliki kemampuan prioritasi yang baik, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan kualitas dan ketepatan waktu yang lebih tinggi, bahkan ketika beban kerja tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi dapat memperkuat resiliensi kerja dan mengurangi dampak negatif tekanan kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Yuliani (2021) yang menyatakan bahwa perawat dengan kompetensi tinggi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik dalam hal kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Faktor ini juga menjadi modal utama dalam memastikan penerapan standar operasional prosedur yang tepat, menjaga keselamatan pasien, dan meningkatkan kepuasan pasien.

Oleh karena itu, menurut saya, penguatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, supervisi yang efektif, pembelajaran berbasis praktik, dan evaluasi kinerja yang objektif menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja perawat secara konsisten. Fokus utama rumah sakit sebaiknya diarahkan pada upaya peningkatan kualitas kompetensi karena faktor ini terbukti menjadi penentu keberhasilan

pelayanan kesehatan yang optimal serta memberikan efek positif jangka panjang terhadap kualitas pelayanan rumah sakit.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukan gambaran secara umum karakteristik responden penelitian adalah perawat ruang rawat inap perempuan usia produktif, dengan tingkat pendidikan minimal Diploma III Keperawatan, memiliki masa kerja yang relatif berpengalaman, dan sudah menikah. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja perawat. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik dan beban kerja terhadap kinerja perawat. Terdapat pengaruh antara kompetensi dan motivasi ekstrinsik secara simultan terhadap kinerja perawat serta variabel kompetensi adalah variabel yang paling dominan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Al-Muchtar Karawang.

REFERENSI

American Nurses Association (ANA). (2015). Nursing: Scope and Standards of Practice. Silver Spring, MD: ANA.

Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 6(2), 42-50.

Bariah, T. K., Sumijatun, & Herawani. (2025). Analisis pengaruh beban kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RS Karya Medika I Cikarang tahun 2024. Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI), 9(1), 95–104.

Darmawan, D., Wijayanti, N., & Sari, R. (2020). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah. Jurnal Keperawatan Respati Yogyakarta, 7(2), 91–96.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. Guilford Press.

Fitriani, R., Handayani, S., & Wulandari, D. (2021). Hubungan status pernikahan dengan tingkat stres kerja perawat. Jurnal Keperawatan Indonesia, 24(1), 45–53.

Forester,B.J.,et al. 2020. Penelitian Kuantitatif: Uji Reliabilitas. Edu Society.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handayani, D., & Wuryaningsih, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan. Yogyakarta: Deepublish.

Handoko, T. H. (2021). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hartono, B. (2021). Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap. Jurnal Keperawatan Indonesia, 24(2), 87–95.

Lestari, N., Susanto, T., & Nurhidayah, I. (2020). Gender dan profesi keperawatan: Perspektif sosial dan budaya. Jurnal Keperawatan dan Kesehatan Masyarakat, 9(2), 101–109.

Lestari, P., & Hidayat, A. (2022). Motivasi Kerja Perawat dan Hubungannya dengan Kepatuhan Prosedur. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan, 25(1), 45–52.

Luthans, F. (2018). Organizational behavior: An evidence-based approach (13th ed.). McGraw-Hill Education.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). Human Resource Management (15th ed.). Boston: Cengage Learning.

Nazir, M. (2017). Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Ningsih, Y., & Prasetyo, Y. (2020). Analisis beban kerja perawat di ruang rawat inap. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan, 23(3), 140–148.

Nursalam. (2020). Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta: Salemba Medika.

Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI). (2020). Standar Asuhan Keperawatan Indonesia. Jakarta: DPP PPNI.

Pratama, B., & Sari, R. (2023). Analisis Beban Kerja Perawat terhadap Kinerja di Ruang Rawat Inap. Jurnal Ilmu Keperawatan, 11(1), 55–62.

Prihandhani, I. S., & Gandari, N. K. M. (2021). Hubungan Kompetensi, Motivasi Dan Beban Kerja Perawat Pelaksana Dalam Penerapan Asuhan Keperawatan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Badan Rumah Sakit Umum Tabanan. Jurnal Keperawatan BSI, 7(1).

Putri, A. S., & Suwandi, T. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Jurnal Ilmu dan Teknologi Kesehatan, 9(2), 115–124.

Rahmawati, F., & Suryani, N. (2021). Adaptasi tenaga kesehatan terhadap teknologi baru di rumah sakit. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 16(2), 150–158.

Ramadhani, F., & Susanto, T. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat: Tinjauan Manajerial. Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia, 6(3), 122–130.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.

Santoso, S. (2020). Mengolah Data Statistik Secara Profesional dengan SPSS 25. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Sari, D., Putri, A., & Lestari, W. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum. Jurnal Ilmu Kesehatan, 10(1), 22–29.

Sari, M., & Wibowo, A. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap penerapan asuhan berbasis bukti pada perawat. Jurnal Keperawatan Profesional, 7(1), 25–33.

Sari, N., & Kurniawati, N. D. (2020). Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit. Jurnal Keperawatan Terapan, 6(2), 75–82.

Saputra, R. (2020). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja perawat. Jurnal Manajemen Kesehatan, 6(1), 45–53.

Siregar, L., & Nuraini, E. (2021). Hubungan Kompetensi dengan Mutu Pelayanan Perawat. Jurnal Keperawatan Indonesia, 24(1), 90–96.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sulistyo, E., & Apriyanto, T. (2021). Pengaruh Insentif dan Tunjangan terhadap Produktivitas Perawat di Rumah Sakit. Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia, 9(2), 145–154.

Tarwaka. (2015). Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja. Harapan Press.

Wahyuni, S., & Pratiwi, N. (2020). Hubungan Kompetensi Perawat terhadap Kinerja di Rumah Sakit. Jurnal Keperawatan Profesional, 8(2), 120–128.

Wandami, W. N., & Anhar, B. (2023). Influence of Motivation, Competence, Work Environment, and Workload on Nurse Performance at Pertamina Hospital Balikpapan. Visioner: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 13(1).

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja (Edisi 5). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan. Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia, 15(2), 123–131.

Wulandari, F. (2021). Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja tenaga kesehatan. Jurnal Administrasi Kesehatan, 8(2), 101–110.

Yuliana, D., & Handayani, T. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap. Jurnal Keperawatan Indonesia, 24(2), 130-138.

Yuliana, I., & Fitria, N. (2022). Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 10(1), 75–84.

Yuliani, S. (2021). Hubungan kompetensi dengan kinerja perawat di rumah sakit swasta. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 16(3), 145–153.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License