

## Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin

Dewi Safitri<sup>1\*</sup>, Khuzaini<sup>2</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>2</sup>, Zakky Zamrudi<sup>4</sup>, Ana Sofia Herawati<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, Jl. Adhyaksa No.2, Sungai Miai, Kec. Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan

E-mail: [ns.dewisafitri@gmail.com](mailto:ns.dewisafitri@gmail.com)

\* Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4809>

### ARTICLE INFO

### ABSTRACT

#### Article history:

Received: 24 Dec 2025

Revised: 30 Dec 2025

Accepted: 05 Jan 2026

#### Kata Kunci:

Motivasi, Beban Kerja, Produktivitas Kerja Perawat.

#### Keywords:

Motivation, Workload, Nurse Productivity.

Produktivitas kerja perawat merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit, terutama pada unit rawat inap yang memiliki intensitas pelayanan tinggi. Motivasi dan beban kerja merupakan dua aspek yang diyakini berpengaruh terhadap produktivitas perawat. Motivasi mencerminkan dorongan internal maupun eksternal yang membuat perawat bekerja secara optimal, sedangkan beban kerja berkaitan dengan tuntutan fisik, mental, dan administratif yang harus dipenuhi selama bertugas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan beban kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja perawat di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada perawat unit rawat inap. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda yang meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis (uji t dan uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja perawat, sedangkan beban kerja berpengaruh signifikan namun cenderung menurunkan produktivitas ketika tidak sebanding dengan kapasitas perawat. Secara simultan, motivasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat unit rawat inap. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas perawat perlu dilakukan melalui penguatan motivasi, penyediaan lingkungan kerja yang mendukung, serta penataan beban kerja yang proporsional.

*Nurse productivity is a crucial factor in improving the quality of hospital services, particularly in inpatient units with high service intensity. Motivation and workload are two key aspects believed to influence nurse productivity. Motivation reflects internal and external drives that encourage nurses to work optimally, while workload relates to the physical, mental, and administrative demands they must fulfill during their duties. This study aims to analyze the effect of motivation and workload, both partially and simultaneously, on the work productivity of nurses at RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin. A quantitative approach was employed using a survey method through questionnaires distributed to inpatient nurses. Data were analyzed using multiple linear regression, including validity and reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis testing (t-test and F-test). The results show that motivation has a positive and significant effect on nurse productivity, while workload also has a significant influence but tends to reduce productivity when it exceeds the nurses' capacity. Simultaneously, motivation and workload significantly affect the productivity of inpatient nurses. These findings indicate that improving nurse productivity requires strengthening motivation, providing a supportive work environment, and ensuring a proportional distribution of workload.*



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

**How to Cite:** Dewi Safitri, et al. (2025). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin, 4(3). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4809>

## PENDAHULUAN

RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin merupakan rumah sakit daerah yang berkembang pesat di Kalimantan Selatan dan menjadi salah satu rujukan pelayanan kesehatan di wilayah tersebut. Sebagai rumah sakit daerah yang relatif baru, RS ini menghadapi tantangan dalam hal ketersediaan sumber daya manusia, peningkatan kualitas pelayanan, serta tuntutan produktivitas kerja tenaga kesehatan. Menurut laporan Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin (2023), jumlah kunjungan pasien di RSUD Sultan Suriansyah meningkat signifikan pasca-pandemi, yang menuntut kesiapan organisasi dalam mengelola SDM agar tetap produktif.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan beberapa tenaga kesehatan di RSUD Sultan Suriansyah, ditemukan bahwa peningkatan jumlah pasien pasca-pandemi tidak selalu diimbangi dengan penambahan tenaga baru secara proporsional. Dalam satu shift kerja, seorang perawat di unit rawat inap dapat menangani hingga 10–12 pasien, melebihi standar ideal pelayanan. Kondisi ini menyebabkan beban kerja meningkat dan berpotensi menurunkan motivasi serta produktivitas kerja. Selain itu, tenaga kesehatan juga menghadapi tekanan administratif berupa kewajiban pengisian rekam medis elektronik yang masih sering mengalami kendala teknis. Sejumlah perawat juga mengungkapkan bahwa penghargaan atau insentif tambahan belum sepenuhnya mencerminkan tingkat beban kerja yang dijalankan. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara ekspektasi organisasi dan kondisi riil di lapangan yang perlu dikaji secara empiris.

Urgensi penelitian ini terletak pada kontribusinya untuk memperkaya literatur empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kesehatan di rumah sakit daerah. Selain itu, penelitian ini memiliki kebaruan karena menyoroti rumah sakit yang relatif baru berkembang di luar Pulau Jawa, sehingga dapat memberikan perspektif berbeda dari penelitian sebelumnya. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya bermanfaat bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, tetapi juga memberikan masukan praktis bagi manajemen rumah sakit dalam menyusun strategi peningkatan motivasi dan pengelolaan beban kerja.

Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan mengenai sejauh mana motivasi dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin. Latar belakang ini menjadi landasan logis dalam merumuskan masalah penelitian serta tujuan yang ingin dicapai, yaitu menganalisis pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan di rumah sakit tersebut. Melalui penelitian ini, diharapkan akan diperoleh gambaran yang komprehensif untuk mendukung peningkatan kualitas layanan kesehatan di wilayah Banjarmasin.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat pada unit rawat inap RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin?
2. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat pada unit rawat inap RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin?
3. Apakah motivasi dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan produktivitas kerja perawat pada unit rawat inap RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin?

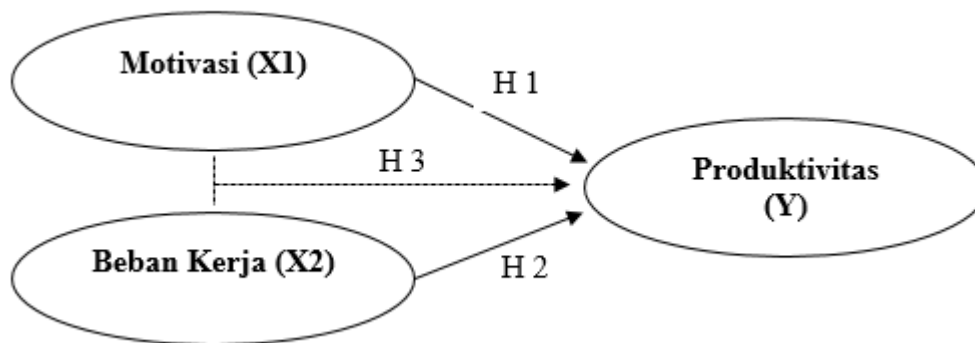
### ***Penelitian Terdahulu***

**Tabel 1.** Penelitian Terdahulu

No.	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil (ringkas)	Relevansi
1	Eka Mayasari Sianturi (2022)	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Unit Rawat Inap RSUD Dr. H. Andi Abdurrahman Noor Tanah Bumbu	Motivasi ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ) → Kinerja Perawat ( $Y$ )	Hasil menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja	Sangat relevan karena memiliki judul, variabel, dan konteks yang sama dengan penelitian ini — dapat dijadikan pembandingan langsung.

				perawat (Sig. < 0.05).	
2	Aprinda, N. F. (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Perawat di RSUP Ratatotok-Buyat	Motivasi → Produktivitas Kerja Perawat	Ditemukan pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja perawat.	Sangat relevan karena outcome adalah produktivitas kerja perawat — sama dengan variabel Y
3	Septiani (2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros	Beban Kerja, Motivasi → Kinerja Perawat	Beban kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.	Lokasi RS, variabel gabungan sama; hasil mendukung hipotesis pengaruh simultan.
4	Fajriani (2022)	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD H. Padjonga Daeng Ngalle Takalar	Motivasi, Beban Kerja → Kinerja Perawat	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat.	Relevan karena menggunakan variabel yang sama, metode kuantitatif, dan konteks rumah sakit daerah tipe B — sesuai fokus penelitian Anda.
5	Siregar, S.P. (2025)	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah	Motivasi, Beban Kerja → Kinerja Perawat	Terdapat pengaruh simultan antara motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat.	Studi terbaru dengan pendekatan regresi linier; mendukung teori bahwa motivasi meningkatkan kinerja sedangkan beban kerja menurunkan produktivitas.
6	Lestari & Widodo (2022)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Produktivitas Perawat	Motivasi Intrinsik, Ekstrinsik → Produktivitas	Motivasi intrinsik & ekstrinsik berpengaruh signifikan	Relevan karena fokus pada motivasi & produktivitas
7	Safitri & Rahmadani (2024)	Pengaruh Beban Kerja Mental dan Fisik terhadap Produktivitas Perawat	Beban Kerja Mental, Fisik → Produktivitas	Beban kerja mental menurunkan produktivitas	Relevan untuk mendukung variabel beban kerja
8	Nurhayati (2023)	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat RS Bhayangkara Medan	Motivasi, Beban Kerja → Kinerja	Motivasi positif signifikan; beban kerja negatif signifikan	Sangat relevan— variabel identik

### **Kerangka Berpikir**



**Gambar 1.** Kerangka Pemikir

Sumber : Data di olah peneliti, 2025

Model ini dipilih karena mencerminkan pengaruh langsung motivasi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja perawat, dengan dukungan teori Hafidzi dkk. (2019), Kusuma dkk. (2020), dan Rohim & Irayanti (2022). Secara empiris, model ini relevan dengan fenomena di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin yang menunjukkan meningkatnya beban kerja dan fluktuasi motivasi yang berdampak pada produktivitas tenaga kesehatan

### **Hipotesis**

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui data dan analisis. Hipotesis biasanya dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menunjukkan hubungan antara dua variabel atau lebih.

- H1 : Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Perawat di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin.
- H2 : Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Perawat di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin.
- H3 : Motivasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Perawat di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin.

### **METODE**

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian yang telah dikumpulkan, baik terkait karakteristik responden maupun distribusi jawaban terhadap setiap variabel. Menurut Sugiyono (2018), analisis deskriptif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Melalui analisis ini, peneliti dapat mengetahui kondisi aktual di lapangan dan memberikan informasi faktual mengenai keadaan responden yang menjadi objek penelitian.

Dalam konteks penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi motivasi kerja, beban kerja, dan produktivitas kerja perawat di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin. Data yang diperoleh melalui kuesioner akan diolah untuk menentukan ukuran statistik seperti nilai rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi, serta distribusi frekuensi. Hasil pengolahan data ini akan membantu peneliti dalam memahami kecenderungan jawaban responden, apakah menunjukkan tingkat motivasi dan produktivitas yang tinggi atau sebaliknya. Dengan demikian, analisis deskriptif berfungsi sebagai tahap awal sebelum dilakukan analisis inferensial yang lebih mendalam.

Menurut Sugiyono (2018), penyajian hasil analisis deskriptif dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, atau diagram agar lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Oleh karena itu, hasil dari analisis ini akan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, persentase, dan diagram batang yang menggambarkan kondisi aktual variabel penelitian. Penyajian yang sistematis ini diharapkan mampu memperlihatkan gambaran nyata mengenai bagaimana perawat di RSUD Sultan Suriansyah

Banjarmasin merespons beban kerja yang dihadapi, tingkat motivasi yang dimiliki, serta bagaimana hal tersebut berkontribusi terhadap produktivitas kerja mereka.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan analisis inferensial, penelitian ini terlebih dahulu menyajikan deskripsi hasil variabel untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner. Penyajian data deskriptif ini bertujuan memberikan gambaran awal mengenai persepsi responden terhadap aspek-aspek yang diukur, sehingga dapat memberikan konteks yang jelas sebelum memasuki tahap analisis statistik lanjutan. Distribusi frekuensi yang ditampilkan menunjukkan jumlah responden pada setiap kategori skala Likert, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk masing-masing pernyataan. Dengan demikian, deskripsi ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pola respon pada variabel yang dianalisis, dan hasil analisis deskriptifnya disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 2.** Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah
1	Fasilitas kerja yang saya gunakan sudah memadai untuk menunjang tugas saya.	0	2	9	75	19	105
2	Lingkungan kerja saya cukup nyaman untuk meningkatkan semangat kerja.	0	29	62	14	0	105
3	Saya merasa aman dalam melaksanakan tugas keperawatan sehari-hari.	0	1	6	45	53	105
4	Saya yakin rumah sakit memberikan perlindungan terhadap risiko kerja.	0	0	19	67	19	105
5	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan sejawat.	0	1	12	69	23	105
6	Saya merasa didukung oleh tim dalam menyelesaikan tugas.	0	0	15	70	20	105
7	Pimpinan memberikan penghargaan atas hasil kerja saya.	0	1	12	74	18	105
8	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan.	0	1	5	72	27	105
9	Saya memiliki dorongan untuk mencapai target kinerja dari atasan.	0	3	25	61	16	105
10	Saya termotivasi untuk terus berprestasi dalam pekerjaan saya.	0	2	27	58	18	105
<b>Jumlah</b>		<b>0</b>	<b>40</b>	<b>192</b>	<b>605</b>	<b>213</b>	<b>1050</b>
<b>Persentase</b>		<b>0%</b>	<b>4%</b>	<b>18%</b>	<b>58%</b>	<b>20%</b>	

Sumber : Data di olah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel, terlihat bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju terhadap hampir seluruh pernyataan yang diberikan. Hal ini tercermin dari total frekuensi kategori *setuju* yang mencapai 605 jawaban atau sebesar 58%, serta kategori *sangat setuju* sebanyak 213 jawaban atau 20%. Persentase yang tinggi pada dua kategori ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi positif terhadap kondisi kerja, dukungan lingkungan, hubungan antarpegawai, serta motivasi dalam menjalankan tugas. Selain itu, kategori *ragu-ragu* tercatat sebesar 18%, yang menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian kecil responden yang belum memiliki sikap yang sepenuhnya mantap terhadap beberapa aspek yang dinilai.

Di sisi lain, persentase jawaban pada kategori *tidak setuju* (4%) dan *sangat tidak setuju* (0%) menunjukkan bahwa hanya sedikit responden yang memiliki pandangan negatif terkait pernyataan dalam kuesioner. Distribusi ini mengindikasikan bahwa kondisi kerja dan lingkungan organisasi secara umum telah dirasakan cukup baik dan mendukung oleh sebagian besar pegawai. Dengan dominasi jawaban pada kategori positif (*setuju* dan *sangat setuju*), dapat disimpulkan bahwa variabel yang

diukur—baik terkait fasilitas kerja, lingkungan kerja, rasa aman, hubungan antarpegawai, maupun motivasi—cenderung berada pada tingkat persepsi yang tinggi di kalangan responden.

Setelah memperoleh data melalui penyebaran kuesioner, penelitian ini menyajikan analisis deskriptif untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang mengukur variabel Beban Kerja. Penyajian data deskriptif ini bertujuan memberikan pemahaman awal mengenai persepsi responden terhadap tingkat beban

kerja yang mereka alami, sebelum dilakukan analisis statistik yang lebih mendalam. Dengan demikian, analisis ini memberikan gambaran menyeluruh terkait persepsi beban kerja dalam konteks penelitian, dan hasil analisis deskriptifnya disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 2.** Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah
1	Jumlah tugas harian yang saya terima cukup banyak.	0	5	19	60	21	<b>105</b>
2	Saya sering diberikan target kerja yang menantang.	0	3	15	65	22	<b>105</b>
3	Kondisi kerja saya sering menuntut saya untuk fokus tinggi.	0	3	26	59	17	<b>105</b>
4	Saya bekerja dalam lingkungan yang penuh tekanan.	0	3	26	47	29	<b>105</b>
5	Saya sering harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas.	0	4	17	48	36	<b>105</b>
6	Saya jarang memiliki waktu istirahat yang cukup saat bertugas.	0	1	15	54	35	<b>105</b>
7	Tugas yang saya jalankan sesuai dengan standar kerja rumah sakit.	0	2	18	49	36	<b>105</b>
8	Standar pekerjaan yang diterapkan cukup tinggi dan menuntut.	0	1	40	35	29	<b>105</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>176</b>	<b>417</b>	<b>225</b>	<b>840</b>
	<b>Persentase</b>	<b>0%</b>	<b>3%</b>	<b>21%</b>	<b>50%</b>	<b>27%</b>	

Sumber : Data di olah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, terlihat bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang terkait dengan beban kerja. Hal ini ditunjukkan oleh persentase kategori setuju sebesar 50% dan sangat setuju sebesar 27%. Temuan ini menunjukkan bahwa responden merasakan adanya tuntutan kerja yang cukup tinggi, baik dari segi jumlah tugas harian, target kerja yang menantang, maupun kebutuhan untuk mempertahankan tingkat fokus yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, banyak responden yang menyatakan bahwa mereka bekerja di bawah tekanan, sering menyelesaikan tugas dalam waktu terbatas, serta memiliki waktu istirahat yang kurang memadai.

Di sisi lain, persentase jawaban pada kategori ragu-ragu sebesar 21% menunjukkan bahwa sebagian responden masih belum memiliki persepsi yang sepenuhnya tegas terhadap beberapa aspek beban kerja yang dihadapi. Persentase kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju yang relatif kecil, masing-masing sebesar 3% dan 0%, mengindikasikan bahwa hanya sedikit responden yang merasa beban kerja mereka tidak berat. Secara keseluruhan, pola distribusi jawaban ini memperlihatkan bahwa tingkat beban kerja di lingkungan kerja responden dapat dikategorikan tinggi, baik terkait tuntutan tugas maupun standar pekerjaan yang diberlakukan. Temuan ini memberikan indikasi penting bahwa beban kerja merupakan aspek yang cukup dominan dalam membentuk pengalaman kerja responden.

Setelah data kuesioner terkumpul, penelitian ini menyajikan analisis deskriptif untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang mengukur variabel Produktivitas Kerja. Penyajian deskriptif ini bertujuan memberikan pemahaman awal mengenai bagaimana responden menilai kemampuan, semangat, ketelitian, serta upaya mereka dalam menyelesaikan tugas sehari-hari sebelum dilakukan analisis inferensial yang lebih mendalam. Distribusi frekuensi pada setiap kategori skala Likert menunjukkan pola persepsi responden terhadap aspek-aspek

produktivitas, baik terkait kompetensi, motivasi, kualitas hasil kerja, maupun efisiensi penggunaan waktu. Dengan demikian, hasil analisis deskriptifnya disajikan pada tabel berikut sebagai dasar untuk memahami kecenderungan umum produktivitas kerja responden dalam penelitian ini

**Tabel 3.** Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik sesuai instruksi.	0	7	32	49	17	<b>105</b>
2	Saya merasa kompeten dalam menjalankan tanggung jawab saya.	0	5	20	45	35	<b>105</b>
3	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja saya setiap hari.	0	6	22	52	25	<b>105</b>
4	Saya memiliki keinginan untuk memberikan hasil kerja terbaik.	0	6	30	45	24	<b>105</b>
5	Saya merasa semangat saat mulai bekerja setiap hari.	0	7	30	51	17	<b>105</b>
6	Saya antusias menjalani tugas sebagai perawat.	0	7	19	50	29	<b>105</b>
7	Saya aktif mengikuti pelatihan atau pengembangan keperawatan.	0	9	27	50	19	<b>105</b>
8	Saya mencari kesempatan untuk meningkatkan keterampilan saya.	0	6	21	49	29	<b>105</b>
9	Saya selalu memastikan hasil kerja saya memenuhi standar mutu.	0	3	29	51	22	<b>105</b>
10	Saya bekerja dengan cermat agar hasil kerja berkualitas.	0	8	22	46	29	<b>105</b>
11	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa mengorbankan kualitas.	0	7	35	47	16	<b>105</b>
12	Saya menggunakan waktu dan tenaga seefisien mungkin saat bekerja.	0	4	28	52	21	<b>105</b>
<b>Jumlah</b>		<b>0</b>	<b>75</b>	<b>315</b>	<b>587</b>	<b>283</b>	<b>1260</b>
<b>Persentase</b>		<b>0%</b>	<b>6%</b>	<b>25%</b>	<b>47%</b>	<b>22%</b>	

Sumber : Data di olah, 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, sebagian besar responden memberikan penilaian pada kategori setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang mengukur produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari persentase kategori setuju yang mencapai 47% dan sangat setuju sebesar 22%. Distribusi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai diri mereka mampu menyelesaikan tugas dengan baik, memiliki kompetensi yang memadai, serta berupaya meningkatkan kualitas dan hasil kerja secara konsisten. Selain itu, tingginya frekuensi jawaban positif juga mengindikasikan adanya semangat, antusiasme, serta kepatuhan terhadap standar mutu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kondisi ini mencerminkan bahwa tingkat produktivitas kerja responden secara umum berada pada kategori tinggi.

Sementara itu, persentase kategori ragu-ragu sebesar 25% menunjukkan bahwa terdapat sebagian responden yang masih belum memberikan penilaian secara tegas terhadap beberapa aspek produktivitas, seperti peningkatan keterampilan, efisiensi kerja, atau partisipasi dalam pelatihan. Adapun kategori tidak setuju hanya sebesar 6%, dan tidak terdapat responden dalam kategori sangat tidak setuju, yang menandakan bahwa persepsi negatif terhadap produktivitas kerja relatif sangat rendah. Secara keseluruhan, pola distribusi jawaban ini menggambarkan bahwa responden memandang produktivitas kerja mereka berada pada tingkat yang baik, baik dari sisi kemampuan teknis, kualitas hasil kerja, maupun motivasi internal dalam menjalankan tugas-tugas keperawatan.

## SIMPULAN

**1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja.**

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat, dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0.011 < 0.05$ . Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dapat dicapai. Aspek-aspek motivasi seperti kebutuhan fisik, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, dan dorongan berprestasi terbukti berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas.

**2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja.**

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai signifikansi  $0.012 < 0.05$ . Artinya, beban kerja yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan beban kerja yang berlebihan berpotensi menurunkannya. Faktor seperti target pekerjaan, kondisi kerja, waktu kerja, dan standar pekerjaan memainkan peranan penting dalam menentukan tingkat produktivitas perawat.

**3. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja.**

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar  $0.001 < 0.05$ . Meskipun demikian, nilai koefisien determinasi ( $R^2 = 0.322$ ) menunjukkan bahwa kedua variabel ini hanya menjelaskan 32,2% variasi produktivitas, sehingga terdapat faktor lain di luar penelitian yang juga memengaruhi produktivitas kerja perawat.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis artikel menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang sudah berkontribusi dalam pelaksanaan acara edukasi ini dan juga penyusunan artikel ini.

1. Dosen Pembimbing dan Penguji Tesis, Terima kasih Bimbingan dan masukannya
2. Pimpinan dan Seluruh Karyawan RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin, Terima kasih banyak Support dan Kerja Samanya dalam pengumpulan Data
3. Suami dan Kedua Anakku, Terima kasih atas Support dan Doanya
4. Seluruh Teman Satu Angkatan Pascasarjana Prodi Magister Manajemen Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

### REFERENSI

- Aprinda, N. F. (2021). *Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja perawat di RSUP Rataatok-Buyat*. *Jurnal Kesehatan dan Kebidanan*, 13(1), 44–52. [https://www.researchgate.net/publication/350835816\\_Pengaruh\\_Motivasi\\_Kerja\\_Terhadap\\_Produktivitas\\_Kerja\\_Perawat\\_di\\_RSUP\\_Rataatok-Buyat](https://www.researchgate.net/publication/350835816_Pengaruh_Motivasi_Kerja_Terhadap_Produktivitas_Kerja_Perawat_di_RSUP_Rataatok-Buyat)
- Assa, A., et al. (2019). Workload measurement in healthcare: A review. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 7(1), 45–53.
- Bahri, S., et al. (2019). Beban kerja dan implikasinya pada kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 8(2), 120–131.
- Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin. (2023). *Profil kesehatan Kota Banjarmasin tahun 2022*. Banjarmasin: Dinkes Kota Banjarmasin. <https://dinkes.banjarmasinkota.go.id>
- Dinastipub. (2024). The effect of workload, incentives, and work motivation on nurse's performance. *DIJEMSS*, 5(1), 12–25.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Fuaddi, M., & Amenda, R. (2023). Produktivitas kerja pegawai dan pengawasan organisasi.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gillies, D. A. (1994). *Nursing management: A systems approach* (3rd ed.). W.B. Saunders.
- Gurusinga, R., et al. (2023). The relationships between workload, stress, motivation and performance of nurses. *Nursing and Midwifery Studies*, 12(3), 181–185. [https://doi.org/10.4103/nms.nms\\_44\\_22](https://doi.org/10.4103/nms.nms_44_22)
- Hafidzi, A., et al. (2019). Motivasi kerja dan implikasinya pada kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(2), 66–74.

- Hafizi, R. (2019). Faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 23–32.
- Hafizi, R. (2020). Analisis beban kerja dan norma waktu pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 45–53.
- Handayani, T., Rahayu, F., & Sulastri, D. (2022). The role of intrinsic motivation in improving nurses' performance in private hospitals. *Indonesian Journal of Health Administration*, 10(1), 45–56. <https://doi.org/10.20473/jha.v10i1.2022.45-56>
- Kusuma, R., et al. (2020). Indikator beban kerja pegawai sektor kesehatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(1), 88–96.
- Lestari, M. (2021). Hubungan partisipasi pegawai dan motivasi kerja dalam organisasi pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(2), 89–101.
- Lestari, D., & Widodo, A. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap produktivitas kerja perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit X di Surabaya. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 14(2), 112–123.
- Moraes, A. C., Rolim, K. M. C., Vasconcelos, S. C., & Almeida, R. L. (2023). Patient classification systems: Workload assessment and complexity of care in nursing practice. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 57(e20230018), 1–9. <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2023-0018>
- Ndruru, P. (2022). Produktivitas kerja dan sikap mental karyawan. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 10(1), 14–25.
- Nguyen, T., & Tran, L. (2024). Integrative motivation models in healthcare organizations: A systematic review. *International Journal of Organizational Psychology*, 20(1), 1–18.
- Nurhayati, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada unit rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Medan. *Jurnal Kesehatan dan Keperawatan*, 8(3), 201–212.
- Pratiwi, S. (2023). Motivasi kerja tenaga kesehatan: Pendekatan humanistik dan kesejahteraan psikologis. *Jurnal Psikologi Terapan*, 15(2), 75–92.
- Putri, R., & Lestari, A. (2023). Analisis teori ERG Alderfer terhadap motivasi karyawan rumah sakit. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(3), 210–219.
- Putri, S., & Lestari, A. (2023). Workload, stress, and productivity: A study on Indonesian hospital staff. *Journal of Health Policy and Management*, 8(3), 189–197. <https://doi.org/10.22146/jhpm.2023.67890>
- Rahmadani, A. (2024). Penerapan teori harapan Vroom terhadap motivasi kerja perawat di rumah sakit daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 55–67.
- Rahmawati, I., & Nugroho, A. (2022). Motivation theories and employee performance: Relevance in healthcare organizations. *Jurnal Manajemen dan Kesehatan Indonesia*, 10(2), 75–84. <https://doi.org/10.31258/jmki.10.2.75-84>
- Rajeswari, H., et al. (2020). Effect of accelerated recovery program on recovery from secondary traumatic stress. *Nursing and Midwifery Studies*, 9(4), 194–200. [https://doi.org/10.4103/nms.nms\\_24\\_20](https://doi.org/10.4103/nms.nms_24_20)
- Reganata, G. P., & Saputra, I. G. N. M. Y. (2022). Workload and performance of nurses during the Covid-19 pandemic. *Jurnal Varian*, 5(2), 107–114. <https://doi.org/10.30812/varian.v5i2.1591>
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rogers, C. (2023). Humanistic approaches to workplace motivation: A modern analysis. *Journal of Human Development Studies*, 19(3), 180–195.
- Rohim, M., & Irayanti, A. (2022). Produktivitas kerja: Konsep dan indikator. *Jurnal Manajemen SDM*, 6(1), 33–45.
- Safitri, R., & Rahmadani, T. (2024). Pengaruh beban kerja mental dan fisik terhadap produktivitas perawat di RSUD Tanjungpinang. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 10(1), 45–58.
- Sari, D., & Fitria, Y. (2023). Penerapan teori dua faktor Herzberg pada tenaga kesehatan di Indonesia. *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 11(1), 20–32.

- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial least squares structural equation modeling. In C. Homburg, M. Klarmann, & A. Vomberg (Eds.), *Handbook of market research* (pp. 1–40). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8\\_15-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1)
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Septiani. (2023). *Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros*. Tesis Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia.
- Sianturi, E. M. (2022). *Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat unit rawat inap RSUD Dr. H. Andi Abdurrahman Noor Tanah Bumbu*. Tesis Magister Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Banjarmasin.
- Silalahi, T., Rajab, A., & Hanum, S. (2023). Produktivitas kerja pegawai dan peran serta tenaga kerja. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(1), 99–110.
- Siregar, S. P. (2025). *Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah*. E-Jurnal IPHARR.
- Skinner, B. F. (2021). Reinforcement theory in human service organizations. *Journal of Behavioral Science*, 14(2), 120–135. (dikutip dalam Wirawan, 2021)
- Sohrabi, C., et al. (2020). World Health Organization declares global emergency. *International Journal of Surgery*, 76, 71–76. <https://doi.org/10.1016/j.ijso.2020.02.034>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta.
- Suprpto, B., Mahaputra, Y., & Mahaputra, D. (2023). Produktivitas kerja dan faktor internal pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(2), 67–78.
- Susanti, L., Salfadri, & Yulianty, R. (2023). Analisis produktivitas kerja dan pemanfaatan sarana prasarana. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Publik*, 5(1), 22–34.
- Suwanto. (2020). *Teori motivasi kerja McClelland* (Terjemahan). Jakarta: Prenadamedia.
- Tiranita, F., et al. (2023). Analysis of the effect of working time, motivation, education level and workload on performance in nurses. *Journal of Medical and Health Studies*, 4(2), 45–53. <https://doi.org/10.32996/jmhs.2023.4.2.5>
- Uhing, A. (2019). Motivasi kerja dan faktor-faktor yang memengaruhinya. *Jurnal Psikologi Industri*, 7(1), 55–64.
- Wijaya, A., & Permana, R. (2023). Global challenges in human resource productivity: Post-pandemic perspectives. *Asian Journal of Human Resource Management*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.32509/ajhrm.v7i1.232>
- Wirawan, H. (2021). Pengaruh reinforcement terhadap motivasi kerja karyawan di sektor pelayanan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 77–90.
- Yuliana, N., & Hartati, S. (2021). Motivation, workload, and employee performance: A study in public hospitals in Java. *Journal of Hospital Administration*, 8(2), 34–42. <https://doi.org/10.5430/jha.v8n2p34>
- Zaghini, F., et al. (2020). The relationship between nurse managers' leadership style and patients' perception. *International Journal of Nursing Studies*, 101, 103446. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.103446>