

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT AZ-ZAHRA UJUNG BATU KABUPATEN ROKAN HULU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH:

DENDI KASMANDRI

NPM: 165210844

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: JalanKaharudinNasution No.113 PerhentianMarpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DENDI KASMANDRI
NPM : 165210844
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT AZ-ZAHRA UJUNG BATU KABUPATEN ROKAN HULU

Disetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Dr. Desy Mardianti, SE., MM

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi



(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat :Jln. KaharudinNasution No. 113 MarpoyanPekanbaru
Telp.(0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru 28284

TANDA PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

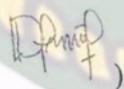
Nama : Dendi Kasmandri
NPM : 165210844
Program Studi : Manajemen (S1)
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : EkonomiDan Bisnis
JudulSkripsi : "PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT AZ-ZAHRA UJUNG BATU KABUPATEN ROKAN HULU."

DisetujuiOleh :

Tim Penguji :

1. Prof. Dr. H. DetriKarva, SE., MA ()

2.Dr. Haswari Hasan,SE., MM ()

3 .Deswarta, Se., MM ()

Mengetahui:

Pembimbing1

pembimbing 2

Ketua Program Studi



Abd. RazakJer, SE., M.Si

Dr.DesyMardianti, SE., MM

Abd. RazakJer, SE., M.Si

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat :Jln. KaharudinNasution No. 113 MarpoyanPekanbaru
Telp.(0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Dendi Kasmandri

NPM : 165210844

Program Studi : Manajemen (S1)

Konsentrasi : MSDM

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

JudulSkripsi: :“Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di
Rumah Sakit AZ-Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu”

Sponsor : Abd. RazakJer, SE., M.Si
Dr.DesyMardianti, SE., MM

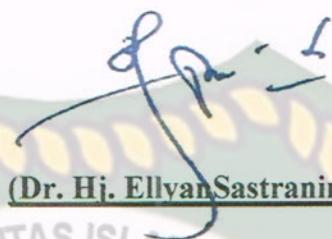
Denganperinciansebagai berikut :

No	Tanggal	Catatan	BeritaAcara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	13-10-2020	X	<ul style="list-style-type: none">- Cover- Cari penelitian terdahulu yang sama- Perumusansesuaikan variable- Tambah data karyawan keseluruhan di tambahkan di latarbelakangmasalah	

2.	20-10-2020	X	<ul style="list-style-type: none"> - Judul didalam huruf kapital - Spasi 2, tabel 1 spasi - Teknik pembuatan tabel - Tambah kandaftar pustaka 	
3.	16-22-2020	X	Acc Sempro	
4.	18-22-2020	X	Acc Sempro	
5.	23-03-2021		<ul style="list-style-type: none"> - ACC kusioner Setelah di perbaiki lanjut skripsi	
6.	27-03-2021	X	ACC kusioner Sesuai overasional variabel	
7.	23-05-2021	X	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki kutipan sesuai aturan - Sumber kinerja positif - Buat uraian positif atau text - Bab I-IV 	
8.	25-05-2021	X	<ul style="list-style-type: none"> - Abstrak tidak perlu pakai angka 	
9.	15-06-2021	X	<ul style="list-style-type: none"> - Konfirmasi tentang uji t - Cek kembali koefisien - Kesimpulan di tambah lagi secara menyeluruh tentang beban kerja ,motivasi - Cek ulang data 	
10.	13-07-2021	X	<ul style="list-style-type: none"> - Acc semhas 	
11.	14-07-2021	X	<ul style="list-style-type: none"> - Acc semhas 	

Pekanbaru, 23 Agustus 2021

Wakil Dekan 1



(Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si)



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 835/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 02 Agustus 2021, Maka pada Hari Rabu 04 Agustus 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Dendi Kasmandri |
| 2. NPM | : 165210844 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Az – Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. |
| 5. Tanggal ujian | : 04 Agustus 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B+(74) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
3. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
4. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
5. Deswarta, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 04 Agustus 2021

Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 835 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral komprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/LX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Dendi Kasmandri
N P M : 165210844
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Az – Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensive maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Methodologi	Anggota
4	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/e	Penyajian	Anggota
5	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 04 Agustus 2021
Dekan

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoan Pekanbaru Telp 647647

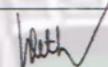
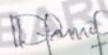
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Dendi Kasmandri
NPM : 165210844
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Az – Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.
Hari/Tanggal : Rabu 04 Agustus 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
3	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

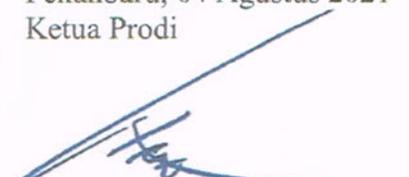
Mengetahui
An.Dekan



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 04 Agustus 2021
Ketua Prodi



Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

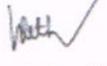
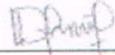
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Dendi Kasmandri
NPM : 165210844
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Az – Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.
Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 27 Januari 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

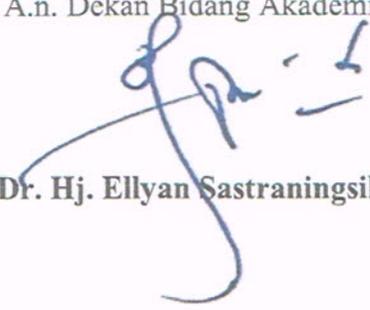
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	3. 
4.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	4. 
5.	Deswarta, SE., MM	Anggota	5. 

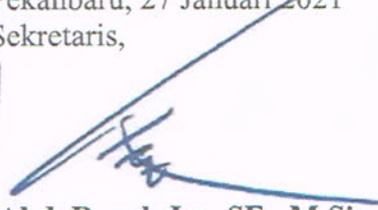
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 27 Januari 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 914/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 19 Agustus 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing I
2	Dr.Desy Mardianti,SE.,MM	Assisten Ahli, C/b	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Dendi kasmandri
 N P M : 164210844
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rs Az-Zahra Ujung Batu
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 24 Agustus 2020
 Dekan,

Firdaus
 Dr. Firdaus A. Rahman, M.Si, Ak.,CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : DENDI KASMANDRI
NPM : 165210844
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT AZ-ZAHRA UJUNG BATU KABUPATEN ROKAN HULU
PEMBIMBING :
1. ABD RAZAK JER, SE., M.SI
2. DR. DESY MARDIANTY, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 30% (tiga puluh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 15 Juli 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan

1. Karya tulis ini, skripsi ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik serjana ,baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini murni gagasan ,rumusan dari penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun,kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam karya tulis ilmiah ini tidak dapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau di publikasi orang lain,kecuali secara tertulis dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarah dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat peyimpangan dan ketidak beneran dalam peryatan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan yang di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Pekanbaru, 23 Agustus 2021

Saya yang membuat pernyataan


DENDI KASMADNRI

ABSTRAK**PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT AZ-ZAHRA UJUNG BATU KABUPATEN ROKAN HULU****Oleh:****DENDI KASMANDRI****NPM: 165210844**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode purposive sampling, populasi sebanyak 77 responden dan sampel digunakan sebanyak 40 responden bagian perawat. Jenis data yang digunakan yaitu primer dan sekunder. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer), studi kepustakaan dan wawancara dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan uji instrument, regresi linier berganda, uji F (simultan), uji t (parsial) dan uji determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu dengan nilai F hitung $>$ F tabel dengan tingkat hubungan kategori kuat dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Beban Kerja dan Kinerja Perawat Rumah Sakit

ABSTRACT**THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK LOAD ON NURSER
PERFORMANCE AT AZ-ZAHRA UJUNG BATU HOSPITAL ROKAN HULU
DISTRICT****By:****DENDI KASMANDRI****NPM: 165210844**

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation and workload on the performance of nurses at Az-Zahra Hospital Ujung Batu, Rokan Hulu Regency. This study uses a non-probability sampling technique with purposive sampling method, a population of 77 respondents and a sample of 40 respondents from the nurse's department. The types of data used are primary and secondary. The data of this research were obtained from questionnaires (primary), literature study and interviews with related parties according to the research objectives. The analysis technique uses instrument test, multiple linear regression, F test (simultaneous), t test (partial) and determination test (R^2). The results showed that partially motivation and workload had a positive and significant effect on nurse performance. Simultaneous testing shows that work motivation and workload have a positive and significant effect on the performance of nurses at Az-Zahra Ujung Batu Hospital, Rokan Hulu Regency with a calculated F value $>$ F table with a strong category relationship level and is influenced by other variables that are not discussed in this study.

Keywords: Motivation, Workload and Performance of Hospital Nurses

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, Shalawat serta Salam atas junjungan Nabi Besar kita yakni Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul ***“Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu”***. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE), dan lengkap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE, M.,Si. Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Ibu Hj. Ellyan Sastraningsih M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRBC selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis, serta Bapak Dr. H. Zulhelmy M Hatta, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIR dan selaku pembimbing saya berterimakasih sudah memberikan bimbingan serta masukan dalam penyusunan skripsi

penulis dapat menyelesaikan dengan tepat waktu.

5. Ibu Dr. Desy Mardianti, SE., MM selaku pembimbing II saya yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi hingga penulis dapat menyelesaikan dengan tepat waktu.
6. Bapak Awliya Afwa, SE., MM Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
7. Bapak dan Ibu Dosen yang telah berjasa besar atas memberikan ilmunya selama ini serta seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta Perpustakaan Universitas Islam Riau.
8. Teristimewa teruntuk Ayahanda tercinta dan Ibunda tercinta yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu mendo'akan penulis dari menjalankan perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus, ikhlas, serta memberikan bantuan materil, spriritual dan moral yang tak akan dapat penulis balas, selain selalu berdo'a kepada Allah SWT agar Ayahanda dan Ibunda senantiasa diberi kesehatan dan umur yang panjang serta selalu dalam lindungan Allah SWT.
9. Teruntuk Abang, Kakak dan Adik saya yang selalu memberikan semangat, serta selalu memberikan yang tak terhingga bagi penulis hingga sampai terselesaikan skripsi ini, semoga yang kuasa selalu memberikan kesehatan, umur panjang dan selalu dimurahkan rezekinya. Amin...
10. Pimpinan Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu, yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian dan juga terima kasih telah banyak membantu dalam proses penelitian dilapangan.

11. Teman-teman saya dan Angkatan 2016 yang telah membantu serta memberikan semangat dan juga kebahagiaan.

Selanjutnya apabila terdapat kesalahan baik materi yang tersaji maupun dalam teknik penyelesaiannya, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Akhir kata, semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Pekanbaru, 9 Agustus 2021

Penulis

DENDI KASMANDRI
NPM: 165210844



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.4 Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Kinerja	9
2.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.3 Penilaian Kinerja.....	10
2.1.4 Indikator Kinerja.....	12
2.2 Motivasi	13
2.2.1 Pengertian Motivasi	13
2.2.2 Teori Motivasi.....	14
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	17
2.2.4 Bentuk-Bentuk Motivasi	18
2.2.5 Tujuan Motivasi.....	18
2.2.5 Indikator Motivasi.....	18
2.3 Beban Kerja	20
2.3.1 Pengertian Beban Kerja	20
2.3.2 Jenis-jenis Beban Kerja.....	21
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	23
2.3.4 Indikator Beban Kerja.....	25

2.4 Penelitian Terdahulu.....	27
2.5 Kerangka Penelitian.....	29
2.6 Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian	31
3.2 Operasional Variabel.....	31
3.3 Populasi Dan Sampel	32
3.4 Jenis Dan Sumber Data	33
3.5 Teknik Dan Pengumpulan Data	33
3.6 Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
4.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Az-Zahra	38
4.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Az-Zahra	40
4.2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Az-Zahra	43
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden.....	44
5.1.1 Jenis Kelamin.....	44
5.1.2 Umur	45
5.1.3 Pendidikan Terakhir.....	46
5.1.4 Masa Kerja	46
5.2 Uji Kualitas Data	47
5.2.1 Validitas	47
5.2.2 Reliabilitas	48
5.3 Analisis Deskriptif	49
5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi	49
5.3.2 Analisis Deskriptif Beban Kerja	55
5.3.3 Analisis Deskriptif Kinerja Perawat	62
5.4 Uji Asumsi Klasik	70
5.5 Hasil Analisis Statistik.....	70
5.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda	73
5.5.2 Analisis Uji F	74
5.5.3 Analisis Uji t	75

5.5.4 Analisis Uji Koefisien Determinasi	76
5.6 Pembahasan	77
5.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat	77
5.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat	78
5.6.3 Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja	79
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	80
6.2 Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	83



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Komposisi Data Pegawai Rumah Sakit Az-Zahra Tahun 2020	3
Tabel 1.2 Data Tingkat Absensi Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu	3
Tabel 1.3 Data Jumlah Pasien Rawat Inap Tahun 2017-2020 RS. Az-Zahra	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel 5.1 Identitas Jenis Kelamin	44
Tabel 5.2 Identitas Tingkat Umur	45
Tabel 5.3 Identitas Tingkat Pendidikan.....	46
Tabel 5.4 Identitas Masa Bekerja	46
Tabel 5.5 Uji Validitas	47
Tabel 5.6 Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 5.7 Gaji	49
Tabel 5.8 Tunjangan.....	50
Tabel 5.9 Assuransi Kesehatan.....	51
Tabel 5.10 Supervisi.....	52
Tabel 5.11 Status dan Tanggung Jawab	52
Tabel 5.12 Peraturan Fleksibel	53
Tabel 5.13 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden	54
Tabel 5.14 Umur.....	55
Tabel 5.15 Kondisi Kesehatan.....	56
Tabel 5.16 Motivasi Perawat	57
Tabel 5.17 Kepuasan	58
Tabel 5.18 Tugas Perawat	58
Tabel 5.19 Sikap Kerja perawat	59
Tabel 5.20 Lingkungan Kerja.....	60
Tabel 5.21 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden	61
Tabel 5.22 Penyelesaian Masalah.....	62
Tabel 5.23 Berani Mengambil Resiko.....	63
Tabel 5.24 Laporan Hasil Kerja	64

Tabel 5.25 Kecakapan Menguasai Bidang Tugas	64
Tabel 5.26 Mencapai Hasil Kerja Rata-Rata Yang Ditentukan	65
Tabel 5.27 Ketaatan Pada Peraturan.....	66
Tabel 5.28 Taat Pada Jam Kerja.....	67
Tabel 5.29 Pelayanan Sesuai Bidang Tugas.....	67
Tabel 5.30 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden.....	69
Tabel 5.31 Uji Multikolinearitas	72
Tabel 5.32 Analisis Regresi Linier Berganda	73
Tabel 5.33 Analisis Uji F (Simultan).....	74
Tabel 5.34 Analisis Uji t (Parsial).....	75
Tabel 5.35 Uji Koefisien Determinasi.....	76

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	29
Gambar 4.1 Strukur Organisasi	43
Gambar 5.1 Uji Normalitas	70
Gambar 5.2 Uji Heterokedastistas	72



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah Sakit merupakan sebuah organisasi pelayanan kesehatan yang sangat penting bagi masyarakat. Rumah sakit salah satu contoh bisnis penyedia jasa kesehatan bagi masyarakat, untuk itu keberadaanya sangatlah penting. Pertumbuhan rumah sakit akhir-akhir ini semakin pesat yang kemudian membuat persaingan diantara rumah sakit semakin ketat. Ada 6 sumber daya utama dalam manajemen yang memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu modal, sumber daya manusia, mesin, bahan, metode, dan uang. Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penggunaan sumber daya lain adalah sumber daya manusia. Dalam hal ini rumah sakit sangat bergantung dengan kemampuan dan keahlian staf-stafnya baik itu staf kesehatan maupun staf nonkesehatan.

Sumber daya yang dibutuhkan rumah sakit dalam memberikan perawatan terhadap pasien antara lain adalah tenaga perawat. Perawat merupakan sumber daya manusia yang menempati urutan teratas dari segi jumlah di seluruh rumah sakit, khususnya pegawai bangsal rawat inap, mereka lebih harus mementingkan kesembuhan pasien dalam perawatannya. Hal ini disebabkan karena di Instalasi Rawat Inap seluruh asuhan keperawatan dilakukan 24 jam selama 7 hari, sehingga menambah tanggung jawab perawat untuk melakukan asuhan keperawatan dibandingkan dengan perawat yang bertugas di instalasi lainnya. Tuntutan kerja

yang tinggi tersebut menyebabkan aktivitas kerja perawat juga meningkat. Tingginya tuntutan kerja tersebut dapat mengganggu kesehatan perawat.

Salah satu rumah sakit swasta yang beroperasi di Kota Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu adalah Rumah Sakit Az-Zahra, merupakan salah satu institusi yang menawarkan jasa kesehatan. Rumah sakit ini memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis serta ditunjang dengan fasilitas medis lainnya. Rumah Sakit tentunya juga memiliki tujuan-tujuan dari pendiri rumah sakit bersangkutan yaitu misi dalam pelayanan sosial dan bisnis. Misi pelayanan sosial tentunya memberikan pelayanan medis, bisnis rumah sakit adalah pencapaian keuntungan dalam batas kewajaran sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup rumah sakit dan juga dalam rangka ekspansi kegiatan rumah sakit.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh dua faktor, yaitu sumber daya manusia/karyawan dan sarana dan prasarana atau fasilitas kerjanya. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan diukur dari kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing masing karyawan selama periode tertentu (Wartono, 2017). Rumah Sakit Az-Zahra senantiasa berusaha melayani pasien dengan ramah serta sepenuh hati sehingga menjadikan pasien nyaman dan puas setelah menggunakan jasa kesehatan pada rumah sakit tersebut. Berikut ini komposisi jumlah karyawan Rumah Sakit Az-Zahra Kota Ujung Batu tahun 2020 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Komposisi Data Pegawai Rumah Sakit Az-Zahra Kota Ujung Batu
Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2020

No	Pegawai	Jumlah (Orang)
1	Dokter Umum	4
2	Dokter Gigi	1
3	Dokter Spesialis	17
4	Perawat	40
5	Staff Administratif	15
Jumlah		77

Sumber: RS Az-Zahra Ujung Batu, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah keseluruhan pegawai yang ada di Rumah Sakit Az-Zahra yaitu berjumlah 77 pegawai. Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Az-Zahra yaitu rendahnya cakupan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit antara lain di sebabkan oleh kinerja petugas kesehatan Rumah Sakit yang belum optimal. Seseorang petugas kesehatan dapat memiliki kinerja yang baik apabila ia dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan hasil kerjanya sesuai dengan apa yang harus dicapainya. Memberikan pelayanan kesehatan prima yang menunjang rasakemanusiaan dan keadilan dengan mengutamakan kecepatan waktu, dan ketepatan mendiagnosa, tanggap, cakap, berempati, beretika dan menjadikan pasien sebagai pusat. Selain itu kinerja pegawai di lihat dari data absensi pegawai rumah sakit Az-Zahra yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Tingkat Absensi Pegawai Pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu

Tahun	Rata-Rata Pegawai Yang Hadir	Rata-Rata Pegawai Yang Absen	Persentase (%)
2017	87	10	6,42
2018	82	8	6,16
2019	79	12	5,58
2020	77	6	5,92
Rata-Rata			6,02%

Sumber: Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu

Dari Tabel 1.2 disimpulkan bahwa jumlah pegawai yang absen cukup tinggi yaitu 6,02% pertahun. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti pegawai maka bagi pegawai yang meninggalkan tugas tanpa keterangan/bukan dari hak cuti dianggap absen. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan (Robbins, 2006).

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan juga tidak terlepas dari motivasi kerja. Motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Hariandja, 2009). Berikut ini daftar pasien yang pernah berkunjung pada Rumah Sakit Az-Zahra yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Jumlah Pasien Rawat Inap Tahun 2017 s/d 2020 Pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu

No	Tahun	Jumlah Pasien Masuk (Orang)	Jumlah Perawat (Orang)	Jumlah Perawat Dinas Pershif (Orang)
1.	2017	14.881	49	16 Orang / 8 Jam
2.	2018	16.462	44	14 Orang / 8 Jam
3.	2019	13.545	47	15 Orang / 8 Jam
4.	2020	19.771	40	13 Orang / 8 Jam

Sumber: Rumah Sakit Az-Zahra, 2021

Dari data diatas menunjukkan bahwa berdasarkan data pengunjung Rumah Sakit Az-Zahra pada tahun 2017 hingga 2020 dapat diketahui pada tahun 2017 sebanyak 14.881 pasien, untuk tahun 2018 meningkat sebesar 10,62%, sedangkan untuk tahun 2019 mengalami penurunan jumlah pasien yaitu sebanyak 13.545

orang atau setara dengan turun sebesar 21,68% dan untuk tahun 2020 mengalami peningkatan jumlah pasien kembali yang mungkin saja dipicu dengan adanya virus Covid 19 sehingga jumlah pasien yang terdapat pada Rumah Sakit ini mengalami peningkatan sebesar 19,771 atau dengan persentase 31,49%.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan oleh peneliti, Rumah Sakit Az-Zahra mempunyai kendala pada kinerja perawatnya. Dimana kinerja perawat mengalami penurunan akibat terjadinya keluar masuk perawat baru. Hal tersebut juga berakibat pada penurunan motivasi perawat dalam bekerja, ditandai dengan penanganan yang lama pada pasien, sehingga pasien merasa kurang puas dengan pelayanan yang diberikan oleh perawat pada rumah sakit tersebut, selain itu kurangnya penghargaan yang diberikan Rumah Sakit seperti promosi jabatan sehingga mempengaruhi kinerja perawat itu sendiri. Selain motivasi, penulis juga mendapat informasi bahwa beban kerja perawat bertambah akibat dari pergantian perawat baru yang masuk, sehingga perawat senior mengalami *double job*. Dimana perawat lama harus mengarahkan dan memberi pelatihan dalam pekerjaan kepada perawat baru. Sehingga tanggung jawab kerja yang diberikan terbengkalai.

Selanjutnya berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan kepala perawat Rumah Sakit Az-Zahra, bahwa kinerja perawat cenderung menurun dan mengakibatkan terganggunya pasien karena pelayanan yang kurang optimal. Hal ini diduga salah satunya disebabkan oleh beban kerja petugas. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit itu sendiri. Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku

dan persepsi dari pekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dan Soesatyo (2014) beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan apabila beban kerja pada karyawan menurun maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan dapat terjadi sebaliknya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.
3. Apakah motivasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berikut tujuan dari penelitian ini yaitu:

- a) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Az-Zahra.

- b) Mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Az-Zahra.
- c) Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Az-Zahra.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapaun manfaat dalam penelitian ini yaitu:

- a) Bagi Rumah Sakit, penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk informasi terkait motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat, sekaligus dapat menjadi pertimbangan dan pemikiran yang nantinya dapat digunakan untuk kebijakan yang lebih lanjut.
- b) Bagi peneliti, penelitian ini merupakan informasi yang sangat berharga karena dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan peneliti sehubungan dengan pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat dalam rumah sakit.
- c) Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil permasalahan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis membaginya dalam 6 (enam) bab seperti ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan skripsi ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah,

tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam literature yang melandasi pembahasan skripsi yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu dan struktur organisasi serta aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada dalam bab ini penulis akan menguraikan pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai pada suatu perusahaan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada pegawai (Mangkunegara, 2014).

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting (Chandra dan Adriansyahi, 2017).

Menurut Rivai (2005), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Abdullah (2014) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di

institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Moehariono (2012) kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal, eksternal, dan persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Pabundu (2006) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, kelelahan, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.
- b. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, kondisi ekonomi, kebijakan organisasi, kepemimpinan, beban kerja, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

2.1.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk ketidakhadiran. Menurut Kasmir (2016) penilaian kerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

- a) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di karyawan itu sendiri.
- b) Keputusan penempatan, bagi karyawan yang telah di nilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu di perhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.
- c) Perencanaan dan pengembangan karir, hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.
- d) Kebutuhan latihan dan pengembangan, tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar lebih baik lagi.
- e) Penyesuaian kompensasi, artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

- f) *Inventori* kompetensi pegawai, Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya.
- g) Kesempatan kerja adil, dengan melakukan sistem kerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja.

2.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*), namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama dalam kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Indikator kinerja (*performance indicator*) mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat kualitatif atau tidak dapat dihitung. Menurut Robbins (2006), terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu :

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- c. Ketetapan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Sedangkan menurut Moeheriono (2012), indikator kinerja berdasarkan keberhasilan suatu organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Pelayanan yang tepat waktu
- b. Tingkat keterampilan karyawan
- c. Efektifitas sitem pelaporan keuangan
- d. Jumlah omzet penjualan

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2010:112) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Motivasi adalah konsep ringkasan yang kita gunakan untuk menjelaskan pola perilaku tertentu yang diamati. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan

atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Handoyo, 2013). Sedangkan menurut Mulyadi (2015) motivasi adalah dorongan baik dari diri orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.

Menurut Wibowo (2010:78) berpendapat bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses akan perilaku manusia pada pencapaian tujuannya. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkannya. Menurut teori Maslow (dalam Nursalam, 2007) yang memandang motivasi seseorang individu sebagai suatu urutan kebutuhan, khususnya komitmen pemimpin sesuai dengan kebutuhan sosial. Motivasi kerja ialah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

2.2.2 Teori Motivasi

Menurut Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi atas dasar kebutuhan (needs). Kebutuhan didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri (Mangkunegara, 2009). Ketika kebutuhan tersebut nantinya terpenuhi,

kebutuhan lainnya pun menjadi dominan. Dalam teori motivasi, Maslow menekankan dimana sebuah kebutuhan benar-benar terpenuhi, maka harus memahami tingkat hierarki kebutuhan (hierarchy of needs). Ada beberapa teori motivasi diantaranya:

1. Teori Equity

Teori ini menganggap bahwa manusia selalu menginginkan keadilan saat pemberian hadiah atau hukuman terhadap setiap perilaku. Semangat kkerja seseorang dapat dipengaruhi oleh penilaian dari atasan terhadap bawahan. Keadilan merupakan sesuatu yang dapat menggerakkan motivasi kerja karyawan. Jadi, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Pemberian kompensasi harus jelas dan transparan, dan harus berdasarkan pada penilaian yang objektif dan adil.

2. Teori X dan Y (Mc Gregor)

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia dibedakan secara jelas dan tegas atas manusia penganut teori X (tradisional) dan penganut teori Y (demokratik). Ciri-ciri karyawan menurut teori X adalah malas, tidak suka bekerja, tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal, selalu menghindari tanggung jawab dengan cara mengkambinghitamkan orang lain, lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi. Untuk memotivasi karyawan tipe ini adalah dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya karyawan ini mau bekerja sungguh-sungguh. Ciri-ciri karyawan menurut teori Y diantaranya rajin, tidak perlu dipaksa, berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi

kerja. Untuk memotivasi karyawan dengan tipe ini dengan cara peningkatan partisipasi karyawan.

3. Teori Mc Clelland Menurut Sunyoto (2012:196) teori motivasi David Mc Clelland menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Mc Clelland meneliti tiga jenis kebutuhan yang ada, yaitu:

a) Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya:

- Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas
- Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- Orang yang memilih kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.

b) Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya:

- Orang memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dimana tempatnya bekerja
- Orang cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain

- Orang memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain

c) Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya:

- Keinginan untuk mengetahui secara langsung terhadap orang lain
- Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain
- Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan dan bawahan
- Keinginan mencari posisi sebagai pemimpin.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2009:102) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal yang termasuk adalah persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat orang bekerja
4. Situasi lingkungan kerja

Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi bekerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja baik yang bersumber dari dalam diri ataupun dari luar diri. Motivasi kerja individu berbeda-

beda pula. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

2.2.4 Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja

Jenis-jenis atau bentuk-bentuk motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Gagne et.al (2010) yaitu intrinsic motivation dan extrinsic motivation yang akan dijelaskan sebagai berikut:

- a) Intrinsic motivation adalah individu melakukan sesuatu untuk tujuan dan kepentingan diri sendiri karena adanya ketertarikan dan menikmati hal tersebut.
- b) Extrinsic motivation adalah karyawan melakukan sesuatu untuk alasan instrumental.

2.2.5 Tujuan Motivasi

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, makin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan. Setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

2.2.6 Indikator Motivasi Kerja Perawat

Menurut Siagian (2009) terdapat indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

- a) Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk

menghasilkan produk. Seseorang tenaga kerja dikatakan produktif jika mereka mampu menghasilkan output yang lebih banyak dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sama. Jadi bila seorang karyawan mampu menghasilkan produk sesuai dengan standar yang telah ditentukan, maka karyawan tersebut menunjukkan tingkat produktifitas yang lebih baik atau lebih tinggi.

b) Semangat Kerja

Semangat kerja adalah terdapatnya perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Sedangkan semangat kerja merupakan sikap individu atau kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan kerja sama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan utama/pokok bagi perusahaan. Semangat kerja yang baik ditandai dengan gairah karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah dan peraturan serta kemauan kerjasama dengan karyawan lain dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

c) Disiplin Kerja

Secara umum disiplin adalah ketaatan kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Sedangkan Hornby mengemukakan bahwa, disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pemikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. Dengan demikian disiplin

alat yang dapat dijadikan sebagai pengendalian diri, dan dapat dijadikan salah satu indikator berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat.

d) Prestasi Kerja

Kepuasan pekerjaan (job content) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik. Dengan demikian prestasi kerja merupakan kemampuan atau kompetensi dari perawat dalam bekerja, penerimaan atau tugas, tanggungjawab dan perannya sebagai perawat, serta hasil karyanya dalam bekerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Penilaian prestasi kerja perawat, dapat dilihat dari deskripsi tugas setiap perawat dan tanggungjawab yang harus diembannya. Sedangkan tolak ukur yang digunakan untuk mengukur prestasi tersebut adalah standar praktek keperawatan yang meliputi standar asuhan keperawatan dan standar oprasional prosedur keperawatan.

e) Upaya Peningkatan Motivasi Kerja

Bertitik tolak dari teori Maslow jelas terlihat bahwa para manajer suatu organisasi, terutama para manajer puncak harus selalu berusaha memuaskan berbagai jenis kebutuhan para bawahannya. Salah satu cara yang dikenal untuk memuaskan kebutuhan para bawahan itu adalah dengan menggunakan teknik motivasi yang tepat.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja Perawat

Beban kerja perawat (*nursing workload/nursing intensity*) didefinisikan sebagai jumlah dari perawatan dan kerumitan perawatan yang diperlukan oleh

pasien yang dirawat di rumah sakit. Beban kerja dalam bidang keperawatan sebagai jumlah hari pasien (patient days), dalam istilah lain unit beban kerja dikaitkan dengan jumlah, prosedur, pemeriksaan, kunjungan pasien, injeksi, dan tindakan lainnya yang diberikan kepada pasien. Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan (Mastini, 2013).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja.

Menurut Munandar dalam Kusuma (2014) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam 2 kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif.

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bising dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang

ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

2.3.2 Jenis-jenis Beban Kerja

Dikutip dari Purba (2018) beban kerja diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Beban Berlebih Kuantitatif

Beban berlebih secara fisik ataupun mental akibat terlalu banyak melakukan kegiatan merupakan kemungkinan sumber stress pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ialah desakan waktu, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan tepat.

b. Beban Terlalu Sedikit Kuantitatif

Beban kerja terlalu sedikit kuantitatif juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Pada pekerjaan yang sederhana, dimanabanyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan, dapat menghasilkan berkurangnya perhatian. Hal ini secara potensial membahayakan jika tenaga kerja gagal untuk bertindak tepatdalam keadaan darurat.

c. Beban Berlebih Kualitatif

Kemajuan teknologi mengakibatkan sebagian besar pekerjaan yang selamaini dikerjakan secara manual oleh manusia atau tenaga kerja diambil alih oleh mesin-mesin atau robot, sehingga pekerjaan manusia beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk sehingga mengakibatkan adanya beban berlebih kualitatif.

Kemajemukan pekerjaan yang harus dilakukan seorang tenaga kerja dapat dengan mudah berkembang menjadi beban berlebih kualitatif jika kemajemukannya memerlukan kemampuan teknikal dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki.

d. **Beban Berlebih Sedikit Kualitatif**

Beban terlalu sedikit kualitatif merupakan keadaan dimana tenaga kerjatidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Beban terlalusedikit disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja. Tenaga kerja akan merasa bahwa ia “tidak maju-maju”, dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan keterampilannya.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Gibson dalam Chandra dan Adriansyah (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

1. *Time pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stress di

lingkungan kerja. Jadwal kerja standar adalah 8 jam sehari selama seminggu.

3. *Role ambiguity* dan *role conflict*

Role ambiguity atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

4. Kebisingan

Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan *performance*. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

5. *Information overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukanteknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

6. *Repetitive action*.

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus

mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam *lay out* tempat kerja.

7. Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.3.4 Indikator Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun. Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun Cain (2007) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu :

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).

2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.
3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

Indikator beban kerja sebagai berikut: waktu kerja, jumlah pekerjaan, faktor internal tubuh, faktor eksternal tubuh (Menpan dalam Sitepu 2013). Sedangkan menurut Ambar dalam Kusuma dan Soesatyo (2014) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut: beban kerja fisik, beban kerja mental, penggunaan waktu.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu ini diharapkan peneliti dapat melihat perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Selain itu, juga diharapkan dalam penelitian ini dapat diperhatikan mengenai kekurangan dan kelebihan antara peneliti terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Ahmad Ahid Mudayana (2010)	Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul	Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul. Ada pengaruh faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul. Ada pengaruh sub variabel motivasi intrinsik (tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, pengembangan karir, pekerjaan, promosi) terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul. pengembangan karir memiliki pengaruh tertinggi dibandingkan dengan sub variabel motivasi intrinsik lainnya. Tidak ada pengaruh sub variabel motivasi ekstrinsik (hubungan kerja dan gaji) terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul. Ada pengaruh sub variabel kondisi kerja dalam motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul.
2	Rini Astuti, Oki Prima Anugrah Lesmana (2018)	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan	Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan dimana r hitung sebesar 0,349. Dari uji F diperoleh 14,135 dengan sig 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf 0,05. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (<i>R-Square</i>) adalah 0,494 atau 49,40%, menunjukkan sekitar 49,40% variabel Y dapat dijelaskan oleh

				variabel motivasi (X1) dan beban kerja (X2) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah 49,40%, Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3	Deni Widyo P dan Wasis (2018)	Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Nadhotul Ulama Jombang	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi (X1) memiliki nilai t signifikansi sebesar 0,000, karena nilai $t \text{ sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja k perawat. Variabel pengalaman kerja (X2) memiliki nilai t signifikansi sebesar 0,002, karena nilai $t \text{ sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.
4	Friska Aprilia, (2017)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan, uji regresi simultan (uji-F) menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan pekerjaan motivasi secara simultan mempengaruhi kinerja perawat, sedangkan uji parsial (uji-t) dari beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara parsial mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Peneliti merekomendasikan ke Rumah Sakit untuk melakukan analisis lebih lanjut terkait dengan perawat persepsi beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja serta menjadikannya tepat kebijakan untuk meningkatkan kinerja perawat.
5	Suldan dan Stevanus	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Beban	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini

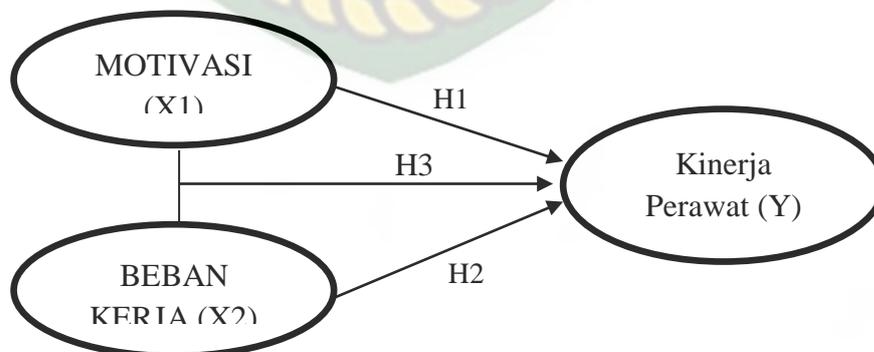
Thane (2014)	Kerja Perawat Pelaksana Terhadap Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura	mengandung arti bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja satu satuan maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,216 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari regresi adalah tetap. Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja satu satuan maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,511 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari regresi adalah tetap. Sedangkan Beban kerja perawat pelaksana (X3) menunjukkan bahwa beban kerja perawat tidak berpengaruh terhadap kinerja.
---------------------	--	--

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu

2.5 Kerangka Penelitian

Ada pun kerangka pemikiran mengenai pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Sumber: Wirawan et al., (2015)

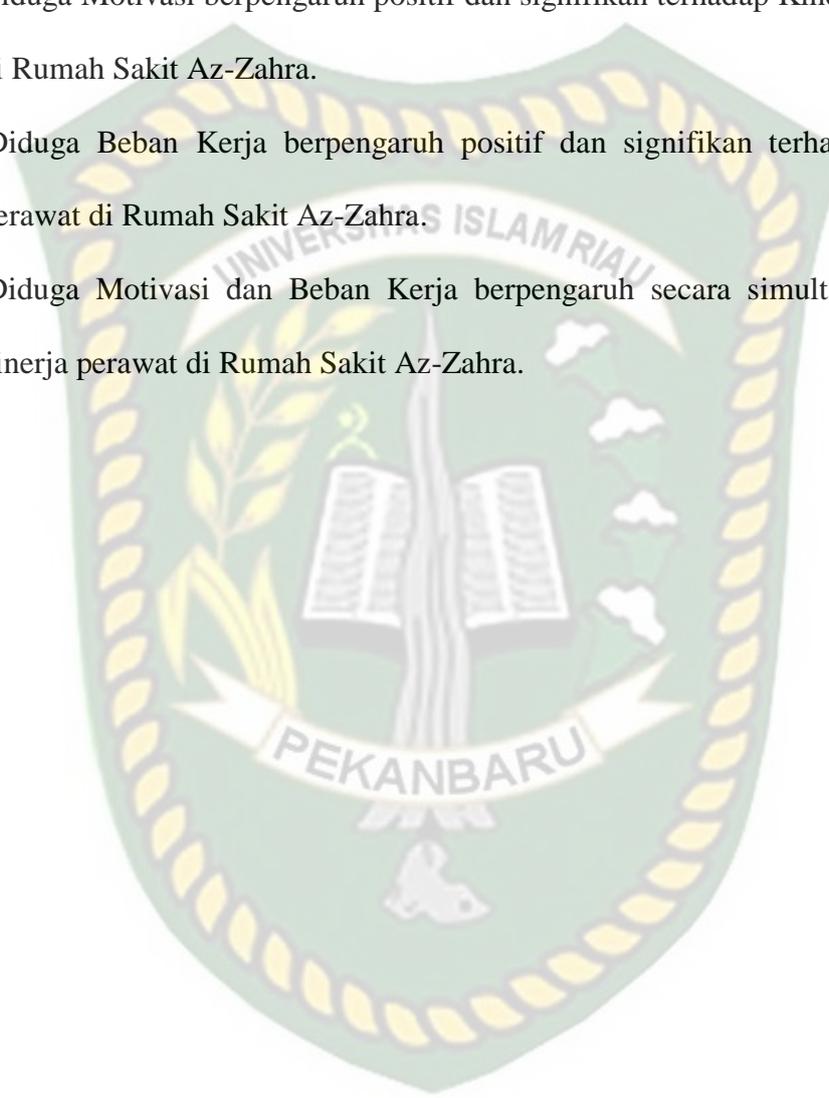
2.6 Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu:

H1: Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat di Rumah Sakit Az-Zahra.

H2: Diduga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Az-Zahra.

H3: Diduga Motivasi dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Az-Zahra.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis mengambil data yang akurat ke lokasi penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan di Rumah Sakit Az-Zahra di Jalan Rambutan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi (X1) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2010)	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan Fisiologis • Kebutuhan Akan Rasa Aman 	a) Gaji b) Tunjangan a) Asuransi Kesehatan b) Supervisi c) Status dan tanggung jawab d) Peraturan Fleksibel	Ordinal
Beban Kerja (X2) Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Tarwaka, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> • Tuntutan Fisik • Tuntutan Tugas 	a) Umur b) Kondisi kesehatan c) Motivasi perawat d) Kepuasan a) Tugas perawat b) Sikap kerja perawat c) Lingkungan kerja	Ordinal

<p>Kinerja (Y) Kinerja merupakan suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai pada suatu perusahaan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan (Mangkunegara, 2014)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab • Prestasi kerja • Ketaatan 	<ul style="list-style-type: none"> a) Penyelesaian tugas b) Berani mengambil resiko c) Laporan hasil kerja a) Kecakapan menguasai bidang tugas b) Mencapai hasil kerja rata-rata yang ditentukan a) Keaatan pada peraturan b) Taat pada jam kerja c) Pelayanan sesuai bidang tugas 	Ordinal
--	--	--	---------

Sumber: Data Olahan Peneliti

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Suharsimi (2010) populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Apabila seorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Rumah Sakit Az-Zahra sebanyak 77 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Suharsimi (2010) sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini jumlah populasi yang ada cukuplah banyak sehingga peneliti mengambil sebagian untuk dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan metode *purposive sampling*. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini yang memiliki tugas kerja yang sama yaitu pegawai bagian perawat yang berjumlah 40 perawat pada rumah sakit Az-Zahra Ujung Batu.

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

- a. Data primer, data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Baik dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Data primer pada penelitian ini terdiri dari persepsi responden pada variabel motivasi, beban kerja, dan kinerja.
- b. Data sekunder, merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer. Data ini diperoleh dari sumber-sumber lain, seperti umur pekerja, struktur organisasi, jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang relevan dan teori-teori terkait dengan motivasi, beban kerja dan kinerja.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012).
- b) Wawancara, yaitu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang sedang diteliti.

3.6 Teknik Analisis Data

Metode analisis adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Dengan melihat kerangka pemikiran teoritis, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan model analisis regresi berganda.

1. Statistisk Deskriptif

Dalam penelitian ini akan dilakukan statistik deskriptif terhadap data penelitian dan responden. Deskriptif data penelitian meliputi deskripsi variabel, indikator serta instrumen penelitian beserta karakteristiknya. Sedangkan deskripsi data responden meliputi jenis kelamin, umur, pekerjaan, dsb.

2. Uji Kualitas Data

- Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan r hitung (*corrected item total correlation*) dengan r tabel, dengan ketentuan degree of freedom (df) = $n - k$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen.
- Uji reliabilitas merupakan uji keandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan pada peneltian ini akan menggunakan formula *cronbach alpha*, dimana secara umum variabel/konstruk akan dianggap *reliable* apabila nilai *cronbach alpha* > 0,6 (Ghozali, 2006).

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji hipotesis penelitian ini dengan menggunakan regresi linier berganda. Sebagai persyaratan regresi linier berganda dilakukan uji asumsi klasik

untuk memastikan bahwa data penelitian valid, tidak biasa, konsisten, dan penaksiran koefisien regresi bersifat efisien (Ghozali 2006).

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residu mengikuti distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas data dengan histogram dan *normal probability plot* adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka asumsi normalitas terpenuhi.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, asumsi normalitas tidak terpenuhi.

• Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai

predikat variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2006).

b) Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas (Ghozali, 2006). Uji multikolineritas ini digunakan karena pada analisis regresi terdapat asumsi yang mengisyaratkan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolineritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Cara untuk mengetahui apakah terjadi multikolineritas atau tidak yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2006).

4. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen. Analisis linier berganda digunakan karena mampu menginterpretasikan dan menjelaskan variabel-variabel bebas yang signifikan terhadap variabel terikat dan menjelaskan

hubungan linier yang terdapat antara motivasi, beban kerja dan kinerja pegawai.

Berikut adalah model analisis dari regresi linier berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
B1, B2	= Koefisien masing-masing variabel
X1	= Motivasi
X2	= Beban Kerja
ϵ	= Error

b) Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Uji signifikansi ini dilakukan dengan menggunakan uji statistic t. Pengujian ini dilakukan secara parsial dengan derajat keabsahan 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut Jika nilai signifikan $> \alpha$ maka Ho diterima dan Jika nilai signifikan $< \alpha$ maka Ho ditolak.

c) Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

Pengajuan ini dilakukan untuk melihat melihat pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel dependen secara serentak. Uji ini dilakukan untuk membandingkan pada tingkat nilai signifikansi dengan nilai α (5%) pada tingkat derajat 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan menilai nilai sig α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut Jika nilai sig $> \alpha$ maka Ho diterima dan Jika nilai sig $< \alpha$ maka Ho ditolak.

d) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Az-Zahra

Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu adalah rumah sakit yang pertama dan terbaik di Ujungbatu, yang selalu siap melayani anda, Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu, telah dilengkapi dengan peralatan Medis penunjang dan Tenaga ahli dibidangnya. Rumah Sakit Az-Zahra adalah suatu perusahaan atau badan kesehatan Swasta yang di Kelola oleh Yayasan Raidatul Syifa Az-Zahra. Berdirinya Az-Zahra diawali dengan berdirinya pada tahun 2006 atas nama Rumah Bersalin, Klinik Umum hingga menjadi Rumah Sakit pada tahun 2011. Bentuk gedung yang khas laksana rumah mewah kembar, dihiasi oleh taman yang hijau dan asri, menjadikan RS Az-Zahra selalu dan mudah diingat oleh mereka yang pernah mengunjunginya.

Pada tahun 2018 program dan kegiatan Rumah Sakit Az-Zahra dilaksanakan oleh berbagai unit. Unit ini terdiri dari instalasi-instalasi yang langsung melaksanakan program pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Az-Zahra. Unit kerja terdiri dari :

a) Instalasi Gawat Darurat

KLL (KECELAKAN LALU LINTAS) merupakan kunjungan IGD terbanyak pada tahun 2018 yaitu 221 jiwa dan febris merupakan penyakit non bedah terbanyak (23%) di IGD.

b) Instalasi Rawat Jalan

Dari data kunjungan Rawat jalan pada tahun 2018 didapat data bahwa kunjungan terbanyak adalah poli umum (32%).

c) Instalasi Rawat Inap

1) Dari nilai indikator Rawat inap diperoleh gambaran bahwa pada tahun 2018 BOR, LOS, BTO, berada dibawah nilai ideal, sedangkan TOI berada diatas nilai ideal sementara GDR Dan NDR berada pada nilai ideal.

2) Dyspepsia merupakan salah satu sepuluh besar diagnose penyakit pasien terbesar Rawat Inap dengan jumlah kunjungan terbanyak (21%).

d) Instalasi Ibu dan Anak

Kegiatan persalinan didapat data yang linear yaitu jumlah persalinan sebanyak 55 dan jumlah bayi lahir hidup sebanyak 55

e) Instalasi Farmasi

Pelayanan lembar resep sebanyak 1954 dan jumlah resep sebanyak 7816.

f) Instalasi Laboratorium

- Jenis pemeriksaan yang dilakukan pada pelayanan laboratorium banyak menggunakan alat yang beroperasi sedang (69%).
- Adapun jenis pemeriksaan darah sepanjang tahun 2018 memiliki nilai 153 dengan pemeriksaan Hb. Pada pemeriksaan imunologi memiliki nilai 81 dengan kasus HIV/AIDS, Sementara pemeriksaan Urine Rutin memiliki nilai 27 dengan pemeriksaan protein. Kemudian pada pemeriksaan kimia darah berjumlah 205 dengan pemeriksaaan gula darah dan pemeriksaaan khusus berjumlah 185 dengan jenis pemeriksaan Sputum BTA.

g) Pelayanan Fisioterapi

- Pelayanan fisioterapi menggunakan penanganan secara manual (Exercise) dan IR jumlah kunjungan sebanyak 435.
- Jenis kasus yang memiliki nilai tertinggi pada instalasi fisioterapi sepanjang tahun 2018 adalah Rheumatoid (OA, RA, Frozen Shoulder, dll) dengan nilai 213.

h) Instalasi Gizi

- Pelayanan makan pada pasien mencapai 10,02 % dan konsultasi gizi mencapai 2.75%.
- Jenis kasus yang memiliki nilai tertinggi pada instalasi gizi sepanjang tahun 2018 adalah post partum dengan nilai 41

Berdasarkan 8 point unit diatas merupakan pencapaian program pembangunan kesehatan Rumah Sakit Az-Zahra pada tahun 2018. Dan pada tahun 2019 dan 2020 semakin berkembang dan meningkat pencapaian program pembangunan kesehatannya.

4.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Az-Zahra

4.2.1 Visi

Rumah Sakit Umum Az-Zahra memiliki visi :

“Menjadi Rumah Sakit Bernuansa Islami Yang Dipercaya Masyarakat”

4.2.2 Misi

Rumah Sakit Umum Az-Zahra memiliki misi:

- 1) Memberikan pelayanan yang bermutu, profesional, dan ramah
- 2) Mewujudkan citra islami pada semua karyawan, baik tindakan maupun penampilan.

- 3) Mengembangkan jiwa melayani secara amanah dan tanggung jawab pada setiap pegawai.

4.2.3 Falsafah Rumah Sakit Az-Zahra

Rumah Sakit Umum Az-Zahra memiliki falsafah :

Rumah Sakit Umum Az-Zahra sebagai lahan ibadah.

4.2.4 Nilai-Nilai Rumah Sakit Az-Zahra

Rumah Sakit Umum Az-Zahra memiliki nilai-nilai :

Untuk memberikan layanan Prima ditunjukkan dalam bentuk indikator perilaku, perilaku yang diharapkan adalah PRIMA (Profesional Ramah Inovatif Mampu Amanah)

a) Profesional

Dalam memberikan pelayanan selalu percaya diri, berpenampilan segar dan menarik, sopan dan respek terhadap pelanggan (memahami etika sosial), disiplin terhadap waktu, memberikan janji yang sesuai standar prosedur, berkomunikasi dengan gaya bahasa dan gaya tubuh yang baik, bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan bahkan melebihi standar.

b) Ramah

Bersikap hangat dan menunjukkan perilaku ramah dan memiliki sifat empati dan perhatian penuh kepada pelanggan.

c) Inovatif

Tanggap dalam memberikan informasi dan alternatif solusi kepada pelanggan, selalu mengikuti terhadap perkembangan informasi dunia kesehatan, dan bersikap informatif kepada sesama tim kerja untuk membentuk tim yang solid.

d) Mampu

Memiliki rasa percaya diri dan perasaan berdaya, tidak menunjukkan sikap ragu, karena setiap pekerja di rumah sakit az zahra memiliki modal yang cukup, baik modal kompetensi ilmu di bidangnya dan modal kompetensi peran dalam lingkungan kerja.

e) Amanah

Menyediakan pelayanan kesehatan yang terpercaya dan aman bagi pelanggan dengan berusaha secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas apa saja yang dilakukan dalam menghasilkan nilai bagi pelanggan dan menyediakan tempat kerja yang aman dan melindungi lingkungan. Bekerja sama dengan masyarakat dengan secara sukarela dan dukungan keuangan untuk membangun lingkungan hijau.

4.2.5 Tujuan

Berpartisipasi dalam pembangunan kesehatan masyarakat demi peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia secara rohani dan jasmani.

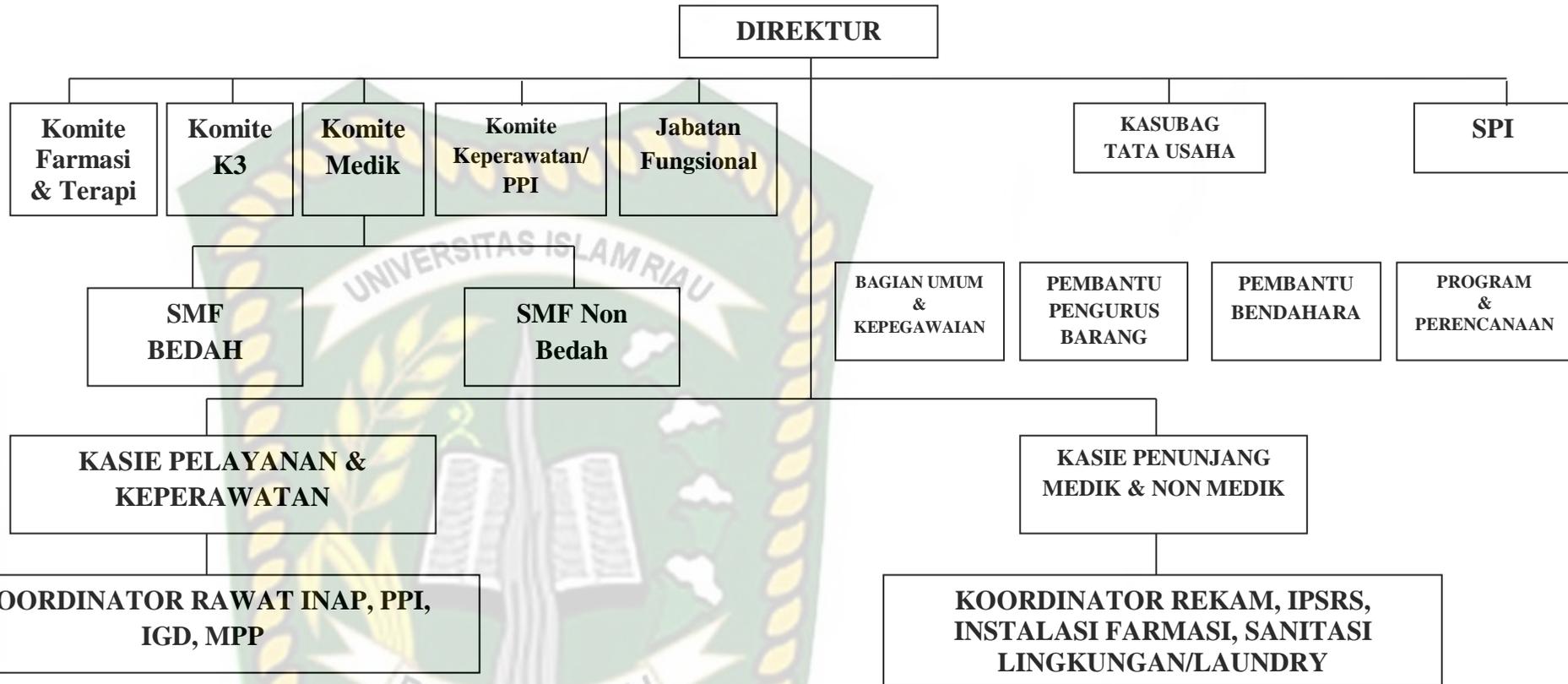
4.2.6 Motto Rumah Sakit Az-Zahra

Rumah Sakit Umum Az-Zahra memiliki Motto :

“IHSAN Dalam Pelayanan”

4.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Az-Zahra

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Az-Zahra



Sumber: Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden ditentukan untuk memberikan gambaran tentang pentingnya antara data responden dan analisis yang dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian yang diteliti. Dalam penelitian ini, identitas beberapa responden ditentukan dari data yang diperoleh penulis berupa identitas responden seperti jenis kelamin, usia responden, tingkat pendidikan dan masa kerja. Kuesioner yang disebarakan semuanya telah didistribusikan dan dapat dijadikan data dalam penelitian ini. Data tabel distribusi yang dijelaskan satu persatu ditunjukkan di bawah ini:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Adapun identitas responden dalam penelitian ini terdapat dua jenis kelamin responden di sajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5.1
Identitas Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	6	15,00%
2	Perempuan	34	85,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.1 di ketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang dan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki adalah 6 orang. Dalam

penelitian ini dominan adalah perawat berjenis kelamin perempuan, yang dikarenakan lembaga ini bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan dan pada umumnya seorang perawat kebanyakan merupakan perempuan yang dapat bekerja dengan teliti dan cepat.

5.1.2 Tingkat Usia Responden

Adapun identitas responden dalam penelitian ini terhadap usia responden disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Tingkat Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	18-20 Tahun	5	5,00%
2	21-23 Tahun	13	32,50%
3	24-26 Tahun	16	40,00%
4	27-29 Tahun	5	12,50%
5	>30 Tahun	4	10,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.2 diketahui bahwa responden berusia 18-20 tahun adalah 2 orang dengan persentase 5,00%, untuk umur 21-23 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 32,50%, untuk umur 24-26 tahun sebanyak 16 orang atau dengan persentase 40,00%, untuk umur 27-29 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 12,50% dan >30 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 10,00%. Dengan demikian usia perawat Rumah Sakit Umum Az-Zahra lebih banyak berusia antara 24-26 tahun, yang berarti pihak rumah memperkerjakan dan mempertahankan perawat untuk dapat selalu memberikan kontribusi atau pelayanan pada rumah sakit agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal.

5.1.3 Pendidikan Terakhir Responden

Adapun identitas dalam penelitian ini terhadap pendidikan terakhir responden di sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir Responden	Frekuensi	Persentase
1	DIPLOMA III	24	60,00%
2	SARJANA S1/S2	16	40,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.3 diatas maka dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terbagai atas dua latar belakang pendidikan responden yang memiliki latar belakang Diploma III sebanyak 24 responden atau sebesar 60,00% dan sebanyak 16 responden atau sebesar 40,00% memiliki latar belakang Sarjana S1/S2. Dalam penelitian ini pendidikan yang dominan adalah pendidikan dengan latar belakang Diploma III, dengan demikian dapat diartikan pendidikan Diploma III ini lebih memiliki keahlian yang lebih menonjol daripada pendidikan Sarjana.

5.1.4 Masa Bekerja Responden

Adapun identitas dari hasil penelitian ini terhadap masa bekerja responden di sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Masa Bekerja Responden

No	Masa Bekerja Responden	Frekuensi	Persentase
1	< 3 Tahun	6	15,00
2	3-5 Tahun	16	40,00
3	5-7 Tahun	8	20,00
4	> 7 Tahun	10	25,00
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.4 diketahui bahwa responden Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas dapat dilihat dari 40 responden yang memiliki masa kerja 3-5 tahun adalah responden paling banyak yaitu sebanyak 16 perawat, sehingga dapat disimpulkan bahwa lama bekerja perawat pada rumah sakit Az-Zahra Ujung Batu ini memiliki masa kerja 3-5 tahun, dengan ini berarti mereka sudah cukup matang dalam menghadapi permasalahan yang ada serta sudah cakap dalam pekerjaan yang telah diberikan.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Suatu kuessioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dapat dikatakan valid apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pernyataan adalah valid. Uji validitas pada kali ini menggunakan *SPSS Versi 25.00*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,738	0,304	VALID
	X1.2	0,633	0,304	VALID
	X1.3	0,862	0,304	VALID
	X1.4	0,844	0,304	VALID
	X1.5	0,901	0,304	VALID
	X1.6	0,885	0,304	VALID
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,724	0,304	VALID
	X2.2	0,766	0,304	VALID
	X2.3	0,814	0,304	VALID
	X2.4	0,802	0,304	VALID
	X2.5	0,763	0,304	VALID
	X2.6	0,791	0,304	VALID
	X2.7	0,668	0,304	VALID
Kinerja Perawat (Y)	Y.1	0,634	0,304	VALID
	Y.2	0,750	0,304	VALID
	Y.3	0,640	0,304	VALID

	Y.4	0,502	0,304	VALID
	Y.5	0,619	0,304	VALID
	Y.6	0,630	0,304	VALID
	Y.7	0,651	0,304	VALID
	Y.8	0,417	0,304	VALID

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai r-hitung pada tabel yang lebih kecil dari r-tabel menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut tidak dapat mengukur variabel yang akan diukur, dan pertanyaan tersebut valid jika r-hitung > r-tabel. Hasil pada tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi skor pertanyaan untuk setiap variabel dalam penelitian melebihi r-tabel 0,304 yang valid. Artinya semua pertanyaan dapat mengukur variabel motivasi kerja (X1), beban kerja (X2) dan kinerja perawat (Y).

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Dapat dikatakan reliabel jika nilai *alpha cronbach's* variabel >0,60. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel Penelitian	<i>Alpha Cronbach's</i>	<i>Critical Value</i>	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,902	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,876	0,60	Reliabel
Kinerja Perawat (Y)	0,748	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang

disajikan, nilai koefisien reliabilitas motivasi kerja (X1) sebesar 0,902, variabel beban kerja (X2) sebesar 0,876 dan variabel kinerja perawat sebesar 0,748. Dari kedua variabel tersebut, nilai *Cronbach's alpha* berada di atas 0,60. Semua peralatan yang digunakan sekarang dinyatakan andal. Artinya, jawaban seluruh responden secara konsisten menjawab setiap pertanyaan yang mengukur variabel motivasi kerja (X1), beban kerja (X2) dan kinerja perawat (Y).

5.3 Analisis Deskriptif

5.3.1 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut teori Maslow (dalam Nursalam, 2007) yang memandang motivasi seseorang individu sebagai suatu urutan kebutuhan, khususnya komitmen pemimpin sesuai dengan kebutuhan sosial. Motivasi kerja ialah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Berikut ini hasil tanggapan responden berdasarkan tiap-tiap indikator yang diajukan kepada responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.7
Hasil Tanggapan Responden Tentang Gaji

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	10	25,00%
2	Sesuai	24	60,00%
3	Cukup Sesuai	6	15,00%
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 10 responden atau sebesar 25,00%, sedangkan untuk reponden yang menjawab sesuai sebanyak 24 responden atau sebesar 60,00% dan responden dengan jawaban cukup sesuai sebanyak 6 responden atau sebesar 15,00% Dari hasil tanggapan dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam kategori sesuai, peneliti menemukan indikasi yang terjadi pada kesesuaian gaji perawat ini disesuaikan dengan pangkat dan jabatannya, perawat yang memiliki posisi penting tentunya memiliki gaji yang besar di bandingkan dengan perawat yang memiliki posisi rendah ataupun perawat tersebut baru masuk kerja maka gaji yang diperoleh perawat tersebut sedikit dan di gaji berdasarkan honorarium, kisaran gaji yang diperoleh perawat ini kurang lebih Rp. 1.125.000 dalam satu bulan, gaji tersebut didapatkan untuk perawat yang baru masuk kerja ataupun memiliki masa kerja yang kurang dari 3 tahun.

Tabel 5.8
Hasil Tanggapan Responden Tentang Tunjangan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	16	40,00%
2	Sesuai	20	50,00%
3	Cukup Sesuai	3	7,50%
4	Tidak Sesuai	1	2,50%
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 16 responden atau sebesar 40,00%, sedangkan untuk reponden yang menjawab sesuai sebanyak 20 responden atau sebesar 50,00% dan reponden dengan jawaban cukup sesuai sebanyak 3 responden atau sebesar 7,50% dan untuk jawaban tidak sesuai sebanyak 1

responden dengan presentase 2,50%. Dari hasil tanggapan dapat disimpulkan bahwa tanggapan reponden dalam kategori sesuai, berdasarkan hal tersebut peneliti memperoleh informasi terdapat responden atau perawat belum mendapatkan tunjangan kerja yang sesuai dengan harapan perawat, tunjangan kerja yang diberikan kepada perawat ini berdasarkan hasil kinerjanya para perawat tersebut.

Tabel 5.9
Hasil Tanggapan Responden Tentang Assuransi Kesehatan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	15	37,50%
2	Sesuai	20	50,00%
3	Cukup Sesuai	5	12,50%
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 15 responden atau sebesar 37,50% sedangkan untuk reponden yang menjawab sesuai sebanyak 20 responden atau sebesar 50,00% dan reponden dengan jawaban cukup sesuai sebanyak 5 responden atau sebesar 12,50% Dari hasil tanggapan dapat disimpulkan bahwa tanggapan reponden dalam kategori sesuai, yang artinya pihak Rumah Sakit sangat mengutamakan asuransi kesehatan para pegawainya, hal ini karena akan berdampak kinerja pada pegawai tersebut, asuransi kesehatan didapatkan untuk para perawat ini ditentukan oleh berdasarkan masa kerjanya perawat tersebut dan sudah di tetapkan sebagai pegawai tetap pada Rumah Sakit tersebut.

Tabel 5.10
Hasil Tanggapan Responden Tentang Supervisi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	21	52,50%
2	Sesuai	18	45,00%
3	Cukup Sesuai	1	2,50%
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 21 responden atau sebesar 52,50%, sedangkan untuk reponden yang menjawab sesuai sebanyak 18 responden atau sebesar 45,00% dan reponden dengan jawaban cukup sesuai sebanyak 1 responden atau sebesar 2,50% Dari hasil tanggapan dapat disimpulkan bahwa tanggapan reponden dalam kategori sangat sesuai, supervisi sangat dibutuhkan dalam bidang apapun termasuk Rumah Sakit, supervisi yang baik akan menjadi contoh yang baik untuk para perawat, supervisi akan mengajarkan bagaimana bekerja yang baik dan tidak menyalahi aturan yang berlaku pada Rumah Sakit.

Tabel 5.11
Hasil Tanggapan Responden Tentang Status dan Tanggung Jawab

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	23	57,50%
2	Sesuai	16	40,00%
3	Cukup Sesuai	1	2,50%
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 23 responden atau sebesar 57,50%,

sedangkan untuk responden yang menjawab sesuai sebanyak 16 responden atau sebesar 40,00% dan responden dengan jawaban cukup sesuai sebanyak 1 responden atau sebesar 2,50% Dari hasil tanggapan dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam kategori sangat sesuai, tanggung jawab seorang perawat ini sangat berat karena mereka mengutamakan keselamatan para pasiennnya, dari semua perawat yang bekerja terdapat 1 responden yang menjawab cukup setuju dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan, dari 1 responden ini tidak mungkin saja memiliki tanggung jawab yang besar sehingga perawat tersebut tidak sanggup dan kurang bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan.

Tabel 5.12
Hasil Tanggapan Responden Tentang Peraturan Fleksibel

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	57,50%
2	Setuju	15	37,50%
3	Cukup Setuju	2	5,0%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 23 responden atau sebesar 57,50%, sedangkan untuk reponden yang menjawab sesuai sebanyak 15 responden atau sebesar 37,50% dan reponden dengan jawaban cukup sesuai sebanyak 2 responden atau sebesar 5,0% Dari hasil tanggapan dapat disimpulkan bahwa tanggapan reponden dalam kategori sangat setuju, peraturan kerja biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Sistem prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Tabel 5.13
Rekapitulasi Tanggapan Responden

No	Sub Indikator	Alternatif Jawaban					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Gaji	10	24	6	-	-	40
	Nilai Bobot	50	96	18	-	-	164
2	Tunjangan	16	20	3	1	-	40
	Nilai Bobot	80	80	9	2	-	171
3	Assuransi Kesehatan	15	20	5	-	-	40
	Nilai Bobot	75	80	15	-	-	170
4	Supervisi	21	18	1	-	-	40
	Nilai Bobot	105	72	3	-	-	180
5	Tanggung Jawab	23	16	1	-	-	40
	Nilai Bobot	115	64	3	-	-	182
6	Peraturan Fleksibel	23	15	2	-	-	40
	Nilai Bobot	115	60	6	-	-	181
	Total Bobot Skor	540	452	54	2	-	1048
	Rata-Rata	90	75,3	9	0,3	0	174,67

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rangkuman hasil total bobot tanggapan responden adalah 1048 . Interval kategori tanggapan sebagai berikut:

- Jumlah Sub Indikator = 6
- Jumlah Responden = 40
- Bobot Maksimum = 1200
- Bobot Minimum = 240
- Jumlah Kelas Interval = 5
- Panjang Kelas Interval = 192
- Interval = $\frac{1.200 - 240}{5}$

Berikut ini merupakan interval kategori penilaian tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut:

Sangat Baik	= 1008 - 1200
Baik	= 816 - 1008
Cukup Baik	= 624 - 816
Tidak Baik	= 432 - 624
Sangat Tidak Baik	= 240 - 432

Berdasarkan pada interval kategori yang digambarkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja pada Rumah Sakit Az-Zahra berada pada kategori sangat baik. Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Skor tertinggi terdapat pada indikator status dan tanggung jawab dan nilai skor terendah terdapat pada indikator gaji, indikator gaji menjadi skor terendah karena menurut analisis penelitian menyebutkan gaji pada Rumah Sakit untuk perawat menerapkan sistem gaji honor.

5.3.2 Analisis Deskriptif Beban Kerja

Beban kerja perawat (*nursing workload/nursing intensity*) didefinisikan sebagai jumlah dari perawatan dan kerumitan perawatan yang diperlukan oleh pasien yang dirawat di rumah sakit. Beban kerja dalam bidang keperawatan sebagai jumlah hari pasien (*patient days*), dalam istilah lain unit beban kerja dikaitkan dengan jumlah, prosedur, pemeriksaan, kunjungan pasien, injeksi, dan tindakan lainnya yang diberikan kepada pasien. Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan (Mastini, 2013). Berikut ini hasil tanggapan responden berdasarkan tiap-tiap indikator dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.14
Hasil Tanggapan Responden Tentang Umur

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	22,50%
2	Setuju	23	57,50%
3	Cukup Setuju	8	20,00%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau sebesar 22,50%, sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 23 responden atau sebesar 57,50% dan responden dengan jawaban cukup setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 20,00%. Dari hasil tanggapan dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju, umur menjadi salah satu patokan dalam bekerja khususnya perawat, perawat muda lebih memiliki komitmen dan tentunya masih memiliki ilmu-ilmu baru dimasa bangku kuliah, sehingga kebanyakan dari perawat ini yang memiliki umur yang muda diberikan beban kerja yang banyak karena masih mempunyai kesanggupan dalam bekerja lebih intens berbeda dengan yang memiliki umur tua yang memiliki kesanggupan yang terbatas.

Tabel 5.15
Hasil Tanggapan Responden Tentang Kondisi Kesehatan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	27,50%
2	Setuju	25	62,50%
3	Cukup Setuju	4	10,00%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 27,5%, sedangkan untuk repsonden yang menjawab setuju sebanyak 25 responden atau sebesar 62,50% dan repsonden dengan jawaban cukup setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 10,00% Dari hasil tanggapan dapat disimpulkan bahwa tanggapan repsonden dalam kategori setuju, dalam menangani pasien tentunya para perawat lebih mengutamakan kondisi kesehatannya, pihak rumah sakit memberikan fasilitas kesehatan berupa vitamin untuk para perawat agar mereka bekerja tidak mudah sakit atau tertular penyakit dari pasien. Untuk saat ini semua tenaga medis khususnya pada rumah sakit Az-Zahra memprioritaskan tenaga paramedis untuk melakukan vaksinasi COVID 19 karena tenaga medis merupakan garda terdepan dalam memberikan pelayanan medis.

Tabel 5.16
Hasil Tanggapan Responden Tentang Motivasi Perawat

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	32,50%
2	Setuju	26	65,00%
3	Cukup Setuju	1	2,50%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100,0 0

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 32,50%, sedangkan untuk repsonden yang menjawab setuju sebanyak 26 responden atau sebesar 65,00% dan repsonden dengan jawaban cukup setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 2,50% Dari hasil tanggapan dapat disimpulkan bahwa tanggapan repsonden dalam kategori setuju, peneliti menilai tanggapan responden ini sudah bagus karena

sudah banyaknya responden yang menyatakan setuju yang artinya atasan sudah memberikan motivasi kepada para perawat agar dapat bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan pada rumah sakit. Namun terdapat 1 responden menilai atasan belum memberikan motivasi yang cukup bahkan responden ini menilai atasan cuek dan memberikan semangat dalam bekerja seperti apresiasi atas kinerja para perawat.

Tabel 5.17
Hasil Tanggapan Responden Tentang Kepuasan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	30,00%
2	Setuju	23	57,50%
3	Cukup Setuju	4	10,00%
4	Tidak Setuju	1	2,50%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 30,00%, sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 23 responden atau sebesar 57,50% dan responden dengan jawaban cukup setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 10,00% dan responden dengan menjawab tidak sesuai sebanyak 1 responden atau sebesar 2,50%. Kepuasan kerja perawat yang diperoleh belum sepenuhnya memberikan rasa puas untuk para perawat, masih banyak perawat menjawab cukup setuju yang berarti pihak rumah sakit belum memberikan rasa puas terhadap gaji ataupun fasilitas yang diberikan kepada perawat. Dari informasi yang peneliti peroleh pihak rumah sakit belum bisa memberikan kepuasan dalam bentuk material karena mereka merupakan pegawai non PNS memberikan gaji sesuai dengan kesanggupan pihak rumah sakit.

Tabel 5.18
Hasil Tanggapan Responden Tentang Tugas Perawat

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	47,50%
2	Setuju	20	50,00%
3	Cukup Setuju	1	2,50%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau sebesar 47,50%, sedangkan untuk reponden yang menjawab setuju sebanyak 20 responden atau sebesar 50,00% dan reponden dengan jawaban cukup setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 2,50% Dari hasil tanggapan dapat disimpulkan bahwa tanggapan reponden dalam kategori setuju, dalam konteks tugas seorang perawat tentunya memiliki tugas yang berat, mereka harus bertanggung jawab dengan beban kerja yang telah diberikan oleh atasan. Jika dilihat dari tabel tersebut terdapat responden menjawab cukup setuju dengan tugas yang diberikan, profil responden yang didapatkan yang menjawab cukup setuju ini tergolong perawat yang memiliki masa kerja baru sehingga mereka masih jenuh dengan pekerjaan barunya dan menumpuknya beban kerja yang diberikan.

Tabel 5.19
Hasil Tanggapan Responden Tentang Sikap Kerja Perawat

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	47,50%
2	Setuju	18	45,00%
3	Cukup Setuju	3	7,50%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau sebesar 47,50%, sedangkan untuk repsonden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden atau sebesar 45,00% dan repsonden dengan jawaban cukup setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 7,50%. Hasil analisis jawaban responden sikap perawat terhadap pimpinan ataupun dengan orang dimana perawat tersebut bekerja. Sikap kerja pada dasarnya adalah mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit oleh para pegawainya. Dengan kata lain, sikap kerja ini mengacu bagaimana perawat dapat mempengaruhi objek yang ada disekitarnya seperti rekan kerja. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa mengenai sikap perawat yang mematuhi perintah dalam bekerja di rumah sakit Az-Zahra pada kategori sangat setuju, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang mengatakan mereka bekerja pada rumah sakit Az-Zahra rata-rata pegawai mematuhi perintah dari atasan.

Tabel 5.20
Hasil Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	17,50%
2	Setuju	25	62,50%
3	Cukup Setuju	8	20,00%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 17,50%, sedangkan untuk repsonden yang menjawab setuju sebanyak 25 responden atau sebesar 62,50% dan repsonden dengan jawaban cukup setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 20,00% Dari hasil tanggapan dapat disimpulkan bahwa tanggapan

responden dalam kategori setuju, peneliti menganalisis bahwa lingkungan kerja pada rumah sakit Az-Zahra pada dasarnya belum menjadi kepuasan bagi perawat dan menjadi beban karena pada dasarnya lingkungan kerja yang nyaman, tertata dan memiliki keamanan tinggi akan memberikan kesan positif bagi siapapun termasuk perawat atau pegawai lainnya dan banyak responden menyatakan cukup setuju dengan lingkungan kerja rumah sakit Az-Zahra.

Tabel 5.21
Rekapitulasi Tanggapan Responden

No	Sub Indikator	Alternatif Jawaban					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Umur	9	23	8	-	-	40
	Nilai Bobot	45	92	24	-	-	161
2	Kondisi Kesehatan	11	25	4	-	-	40
	Nilai Bobot	55	100	12	-	-	167
3	Motivasi Perawat	13	26	1	-	-	40
	Nilai Bobot	65	104	3	-	-	172
4	Kepuasan	12	23	4	1	-	40
	Nilai Bobot	60	92	12	2	-	166
5	Tugas Perawat	19	20	1	-	-	40
	Nilai Bobot	95	80	3	-	-	178
6	Sikap Kerja Perawat	19	18	3	-	-	40
	Nilai Bobot	95	72	9	-	-	176
7	Lingkungan Kerja	7	25	8	-	-	40
	Nilai Bobot	35	100	24	-	-	159
	Total Bobot Skor	450	640	93	2	-	1.179
	Rata-Rata	64,3	91,4	1,3	0,2	0	168,43

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rangkuman hasil total bobot tanggapan responden adalah 1.179. Interval kategori tanggapan sebagai berikut:

- Jumlah Sub Indikator = 7
- Jumlah Responden = 40

– Bobot Maksimum	= 1.400
– Bobot Minimum	= 280
– Jumlah Kelas Interval	= 5
– Panjang Kelas Interval	= 224
– Interval	= $\frac{1.400 - 280}{5}$

Berikut ini merupakan interval kategori penilaian tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut:

Sangat Baik	= 1176 - 1400
Baik	= 952 - 1176
Cukup Baik	= 728 - 952
Tidak Baik	= 504 - 728
Sangat Tidak Baik	= 280 – 504

Berdasarkan pada interval kategori yang digambarkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja pada Rumah Sakit Az-Zahra berada pada kategori sangat baik pada kisaran atau range nilai 1176 hingga 1400. Nilai skor tertinggi terdapat pada indikator tugas perawat dan nilai skor terendah pada indikator lingkungan kerja. Beban kerja yang berat akan membuat para karyawan merasa jenuh, beban kerja dalam bidang keperawatan sebagai jumlah hari pasien (patient days), dalam istilah lain unit beban kerja dikaitkan dengan jumlah, prosedur, pemeriksaan, kunjungan pasien, injeksi, dan tindakan lainnya yang diberikan kepada pasien.

5.3.3 Analisis Deskriptif Kinerja Perawat

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi

merupakan hal penting (Chandra dan Adriansyahi, 2017). Berikut ini hasil tanggapan responden berdasarkan tiap-tiap indikator yang diajukan kepada responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.22
Hasil Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Masalah

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	47,50%
2	Setuju	19	47,50%
3	Cukup Setuju	2	5,00%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau sebesar 47,50%, sedangkan untuk reponden yang menjawab setuju sebanyak 19 responden atau sebesar 47,50% dan reponden dengan jawaban cukup setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 5,00%. Dari hasil tanggapan dapat disimpulkan bahwa tanggapan reponden dalam kategori sangat setuju, untuk penyelesaian masalah yang terjadi para pegawai dapat menyelesaikannya dengan baik, mereka mencari solusi untuk dapat memecahkan masalah yang sedang dihadapi.

Tabel 5.23
Hasil Tanggapan Responden Tentang Berani Mengambil Resiko

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	37,50%
2	Setuju	23	57,50%
3	Cukup Setuju	2	5,00%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 37,50%, sedangkan untuk reponden yang menjawab setuju sebanyak 23 responden atau sebesar 57,50% dan reponden dengan jawaban cukup setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 5,00% Dari hasil tanggapan dapat disimpulkan bahwa tanggapan reponden dalam kategori setuju, dalam bekerja tentunya adanya resiko kerja yang akan dihadapi oleh semua pegawai, terkhusus untuk perawat tentunya akan menanggung resiko seperti tertularnya penyakit dari pasien jika tidak mengutamakan safety dalam bekerja. Dari tabel diatas terdapat 2 responden menyatakan cukup setuju, hal ini berarti mereka menilai pihak rumah sakit tidak mengutamakan kesehatan atau resiko yang akan didapatkan oleh para perawat, rumah sakit tergolong cuek dan tidak mengutamakan keselamatan para pekerja.

Tabel 5.24
Hasil Tanggapan Responden Tentang Laporan Hasil Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	55,00%
2	Setuju	16	40,00%
3	Cukup Setuju	2	5,00%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau sebesar 55,00%, sedangkan untuk reponden yang menjawab setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 40,00% dan reponden dengan jawaban cukup setuju sebanyak 42responden atau sebesar 5,00%. Dari hasil tanggapan dapat disimpulkan bahwa

tanggapan responden dalam kategori sangat setuju, hasil kerja akan selalu dilaporkan kepada atasan karena laporan hasil kerja akan menentukan baik buruknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh perawat ketika melayani pasien.

Tabel 5.25
Hasil Tanggapan Responden Tentang Kecakapan Menguasai Bidang Tugas

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	35,00%
2	Setuju	22	55,00%
3	Cukup Setuju	4	10,00%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 35,00%, sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 22 responden atau sebesar 55,00% dan responden dengan jawaban cukup setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 10,00%. Dari hasil tanggapan dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju, dalam melakukan pekerjaan para perawat dituntut untuk dapat terampil dan cakap dalam menguasai bidang tugas yang telah ditentukan oleh atasan, dari tabel diatas menunjukkan para perawat sudah dapat menguasai bidang tugas masing-masing sesuai dengan passionnya seperti pelayanan, pemeriksaan dan lain sebagainya. Bidang tugas seorang perawat tentunya sangat berbeda dengan bidang tugas pekerja lain, pekerja seorang perawat memiliki pekerjaan yang lebih rumit dan tidak hanya memberikan pelayanan saja namun memberikan motivasi kepada pasien agar dapat lekas sembuh dan memberikan pelayanan sepenuh hati.

Tabel 5.26
Hasil Tanggapan Responden Tentang Mencapai Hasil Kerja Rata-Rata
Yang Ditentukan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	42,50%
2	Setuju	22	55,00%
3	Cukup Setuju	1	2,50%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau sebesar 42,50%, sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 22 responden atau sebesar 55,00% dan responden dengan jawaban cukup setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 2,50%. Dari hasil tanggapan dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju, para perawat yang bekerja di rumah sakit Az-Zahra ini belum semuanya mencapai hasil kerja yang diatas rata-rata hal ini dapat dilihat dari tidak banyaknya responden menyatakan sangat setuju, yang berarti mereka menilai pencapaiannya belum maksimal dalam bekerja dan hanya beberapa perawat mencapai diatas rata-rata dalam bekerja hal ini di pengaruhi dari beban kerja dari perawat itu sendiri dan faktor umur juga mempengaruhinya.

Tabel 5.27
Hasil Tanggapan Responden Tentang Ketaan Pada Peraturan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	27,50%
2	Setuju	21	52,50%
3	Cukup Setuju	8	20,00%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 27,50%, sedangkan untuk repsonden yang menjawab setuju sebanyak 21 responden atau sebesar 52,50% dan repsonden dengan jawaban cukup setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 20,00% Dari hasil tanggapan dapat disimpulkan bahwa tanggapan repsonden dalam kategori setuju. Dari tanggapan diatas menunjukkan terdapat responden yang menyatakan cukup setuju sebanya 8 responden, yang berarti mereka kurang mentaati peraturan yang ada dan telah ditetapkan oleh pihak rumah sakit, dari beberapa responden ini memberikan informasi mereka sering melakukan pelanggaran seperti terlambat masuk kerja, tidak masuk kerja tanpa keterangan dan alasan lainnya membuat mereka tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan.

Tabel 5.28
Hasil Tanggapan Responden Tentang Taat Pada Jam Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	10	15,00%
2	Sesuai	26	65,00%
	Cukup Sesuai	4	10,00%
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
	Jumlah	40	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 10 responden atau sebesar 15,00%, sedangkan untuk repsonden yang menjawab sesuai sebanyak 26 responden atau sebesar 65,00% dan repsonden dengan jawaban cukup sesuai sebanyak 4 responden atau sebesar 10,00%. Dari hasil tanggapan dapat disimpulkan bahwa tanggapan repsonden dalam kategori sesuai, dari tanggapan diatas menunjukkan adanya responden menyatakan cukup setuju dari pernyataan yang telah diberikan

kepada responden, mereka menjawab cukup setuju yang mungkin saja mereka tidak menyukai jam kerjanya, tugas perawat bekerja pada 3 shif kerja dalam sehari, seperti shif pagi, sore dan malam dalam 24 jam, perawat yang mendapatkan shif malam tentunya akan tidak menyukai hal tersebut karena bekerja pada malam hari tidak akan membuat focus para perawat dalam bekerja.

Tabel 5.29
Hasil Tanggapan Responden Tentang Pelayanan Sesuai Bidang Tugas

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	45,00%
2	Setuju	18	45,00%
3	Cukup Setuju	4	10,00%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel tersebut yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau sebesar 45,00%, sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden atau sebesar 45,00% dan responden dengan jawaban cukup setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 10,00%. Dari hasil tanggapan dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam kategori sangat setuju, para perawat telah sesuai melayani pasien sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing, mereka ditempatkan diberbagai bidang tugas seperti poli umum, poli gigi, pendaftaran, apoteker dan divisi lainnya yang sesuai dengan bidang kerja yang telah ditetapkan oleh atasannya.

Tabel 5.30
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden

No	Sub Indikator	Alternatif Jawaban					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Penyelesaian Tugas	19	19	2	-	-	40
	Nilai Bobot	95	76	6	-	-	177
2	Berani Mengambil Resiko	15	23	2	-	-	40
	Nilai Bobot	75	92	6	-	-	173
3	Laporan Hasil Kerja	22	16	2	-	-	40
	Nilai Bobot	110	64	6	-	-	180
4	Kecakapan Menguasai Bidang Tugas	14	22	4	-	-	40
	Nilai Bobot	70	88	12	-	-	170
5	Mencapai Hasil Kerja Rata-Rata Yang di Tentukan	17	22	1	-	-	40
	Nilai Bobot	85	88	3	-	-	174
6	Ketaatan Pada Peraturan	11	21	8	-	-	40
	Nilai Bobot	55	84	24	-	-	163
7	Taat Pada Jam Kerja	10	26	4	-	-	40
	Nilai Bobot	50	104	12	-	-	166
8	Pelayanan Sesuai Bidang Tugas	18	18	4	-	-	40
	Nilai Bobot	90	72	12	-	-	174
	Total Bobot Skor	630	668	81	-	-	1.377
	Rata-Rata	90	95,4	11,6	0	0	196,7

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rangkuman hasil total bobot tanggapan responden adalah 1.377. Interval kategori dapat dilihat sebagai berikut:

- Jumlah Sub Indikator = 8
- Jumlah Responden = 40
- Bobot Maksimum = 1.600
- Bobot Minimum = 320
- Jumlah Kelas Interval = 5
- Panjang Kelas Interval = 256
- Interval = $\frac{1600 - 320}{5}$

Berikut ini merupakan interval kategori penilaian tanggapan responden dapat dilihat sebagai berikut:

Sangat Baik	= 1344 - 1600
Baik	= 1088 - 1344
Cukup Baik	= 832 - 1088
Tidak Baik	= 576 - 832
Sangat Tidak Baik	= 320 - 576

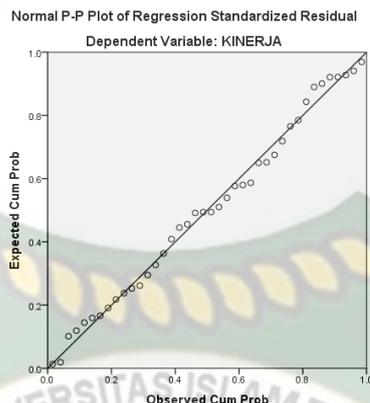
Berdasarkan pada interval kategori yang digambarkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu berada pada kategori sangat baik. Nilai skor tertinggi berada pada indikator laporan hasil kerja dan nilai skor terendah pada indikator ketaatan pada peraturan. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal, eksternal, dan persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting (Chandra dan Adriansyahi, 2017).

5.4 Analisis Uji Asumsi Klasik

5.4.1 Uji Normalitas

Sebelum dilakukan uji hipotesis maka dilakukan uji normalitas terlebih dahulu, yang mana uji normalitas ini merupakan syarat sebelum dilakukannya uji hipotesis. Adapun hasil uji normalitas diterangkan pada gambar di bawah ini

Gambar 5.1 Uji Normalitas Data



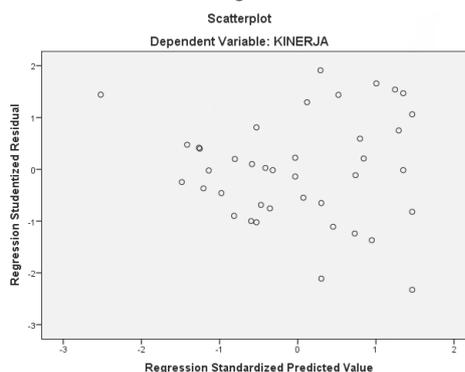
Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan grafik histogram diatas maka dapat dilihat titik-titik pada grafik mengikuti garis diagonal grafik tersebut. Dengan demikian, data yang dinalisis telah memenuhi syarat pada uji asumsi klasik dan dapat dikatakan pada penelitian ini data berdistribusi secara normal.

5.4.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari nilai residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini merupakan salah satu yang digunakan dalam uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Berikut ini hasil uji heterokedastisitas yangn dapat dilihat pada gambar beirikut ini:

Gambar 5.2 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan kedua grafik *Scatterplot* diatas menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik pada grafik tersebut tidak membentuk pola dengan jelas dan penyebaran titik-titik pada grafik menyebar dengan sempurna dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya masalah dalam uji heterokedastisitas.

5.4.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada pengujian regresi terjadi korelasi antar variabel independent. Untuk mengetahui apakah suatu model terkena korelasi maka dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai toleransi. Nilai toleransi yang baik harus lebih dari 0,10 dan untuk nilai VIF harus berada kurang dari 10. Berikut ini hasil uji analisis menggunakan bantuan SPSS hasil uji multikolinearitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	26.370	5.453		4.836	.000		
1 MOTIVASI	.329	.125	.399	6.650	.012	.998	1.002
BEBAN KERJA	.069	.138	.175	2.498	.001	.998	1.002

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas maka dapat dilihat hasil bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,998 dan nilai VIF sebesar 1,002 dan sedangkan untuk variabel beban kerja memiliki nilai

tolerance 0,998 dan nilai VIF 1,002. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan berdasarkan nilai VIF variabel independent memiliki nilai kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadinya multikolinearitas.

5.5 Analisis Statistik

5.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui analisis motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat digunakan analisis statistik dengan regresi linier berganda. Untuk pengolahan data penelitian dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS (*Statistic Package Socil Science*) dengan tingkat $\alpha = 0,05$ yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.33
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.370	5.453		4.836	.000
1 MOTIVASI	.329	.125	.399	6.650	.012
BEBAN KERJA	.069	.138	.175	2.498	.001

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat diketahui nilai persamaan regresi linier berganda sebagai berikut ini:

$$Y = 26,370 + 0,331X_1 + 0,069X_2$$

Persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut ini:

- Nilai konstanta sebesar 26,370 ini berarti menunjukkan bahwa jika variabel independen konstan, maka nilai kinerja perawat sebesar 26,370.

- b. Koefisien regresi motivasi (X_1) sebesar 0,329 menyatakan bahwa apabila variabel motivasi (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja perawat akan meningkat sebesar 0,329 satuan.
- c. Koefisien regresi beban kerja (X_2) sebesar 0,069 menyatakan bahwa apabila variabel beban kerja (X_2) menurun sebesar satu satuan, maka kinerja perawat akan meningkat sebesar 0,069 satuan. Nilai koefisien bernilai positif artinya apabila terjadi hubungan positif antara beban kerja (X_2) dengan kinerja perawat maka semakin kecil beban kerja maka kinerja perawat akan meningkat.

5.5.2 Analisis Uji F

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu uji F berguna untuk mengetahui atas hipotesis dalam penelitian ini. Adapun hasil uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.34
Analisis Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.055	2	28.027	31.579	.038 ^b
	Residual	289.720	37	7.830		
	Total	345.775	39			

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun penghitungan nilai F tabel dengan rumus yang dapat dilihat sebagai berikut ini:

$$df(n1) = k-1 = 3-1 = 2$$

$$df (n_2) = n - k = 40 - 3 = 37$$

Dengan melihat penghitungan diatas maka diperoleh nilai f tabel sebesar 3,25 dengan nilai $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 31,579 dengan tingkat signifikan 0,038. Nilai signifikan tersebut menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian F hitung $>$ F tabel atau (31,579 $>$ 3,25) yang mempunyai arti bahwa variabel motivasi dan kerja kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu.

5.5.3 Analisis Uji t

Uji-t dijalankan untuk melihat apakah variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Uji-t merupakan pengujian penting untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan beban kerja (X) terhadap kinerja perawat (Y), dan membandingkan t-tabel dengan t-tabel terlepas dari apakah berpengaruh signifikan. Dari hasil uji SPSS tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.35
Analisis Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.370	5.453		4.836	.000
1 MOTIVASI	.329	.125	.399	6.650	.012
BEBAN KERJA	.069	.138	.175	2.498	.001

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dari tabel 5.35 di atas menunjukkan bahwa :

1. Nilai t_{hitung} pada variabel motivasi (X1) sebesar 6,650 dengan signifikansi 0,012 dan diperoleh nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % sebesar 2,026.

Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} (6,650) > t_{tabel} (2,026)$ dengan nilai signifikansi $(0,012) < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu.

2. Variabel beban kerja (X_2) sebesar 2,498 dengan signifikansi 0,001. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} (2,498) < t_{tabel} (2,026)$ dengan nilai signifikansi $(0,001) < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu.

5.5.4 Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh analisis motivasi dan beban kerja (X) terhadap kinerja perawat (Y) maka bisa dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebagai berikut:

Tabel 5.36
Analisis Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.644	.617	2.7983	1.443

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.36 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* menunjukkan hasil sebesar 0,617 atau 61,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen (Motivasi dan Beban Kerja) terhadap terhadap variabel dependent

(Kinerja Perawat) adalah sebesar 61,7% dan dalam kategori kuat sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

5.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

Dari hasil uji statistik Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu. Dikarenakan hasil t hitung (6,650) > t tabel (2,026) dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja secara nyata pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu.

Hasil rekapitulasi menunjukkan jawaban responden dalam pernyataan ini sudah sangat baik namun juga masih terdapat yang menjawab cukup setuju dan tidak setuju, nilai skor terendah pada indikator gaji, yang menunjukkan gaji yang diperoleh kurang sesuai dengan beban kerja yang telah dikerjakan, status pegawai yang bekerja hanyalah pegawai honor, namun pada pengukuran pada variabel ini unggul pada indikator tanggung jawab, para perawat sangat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang telah diembannya walaupun gaji atau upah yang diterimanya kurang memadai, mereka mengutamakan keselamatan dan kesehatan pasien agar cepat sembuh.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2015:189) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari

luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

5.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Dari hasil uji statistik Beban Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada Rumah Sakit pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu. Dikarenakan hasil nilai t hitung (2,498) > t tabel (2,026) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja (X₂) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa terdapat pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap kinerja secara nyata pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu.

Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa setiap indikator yang digunakan valid dan reliable, jawaban responden pada variabel beban kerja ini terdapat jawaban cukup setuju yang ada pada indikator kepuasan dan lingkungan kerja, yang artinya pihak rumah sakit belum memberikan kepuasan kepada para perawat contohnya seperti gaji/upah yang sesuai dengan harapan perawat, lingkungan kerja juga menjadi salah satu responden menjawab cukup setuju, yang berarti lingkungan kerjanya kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan seperti kurangnya fasilitas kerja, peralatan kerja yang tidak bekerja secara baik dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Meshkati dalam **Widyanti dkk, (2010)** mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan. Beban kerja yang tinggi

tidak membuat perawat terbebani namun dapat meningkatkan kinerja karena kemampuan perawat sudah dengan standar kerja.

5.6.3 Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu. Dikarenakan hasil F hitung (31,579) > F tabel 3,28 dengan tingkat signifikan 0,038 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai R Square sebesar 0,617 atau 61,7% yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja (Y) dengan Motivasi (X1) dan Beban Kerja (X2) adalah kuat, sedangkan sisanya 38,3% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi (X1) dan beban kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi dan beban kerja terhadap kinerja secara nyata pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu.

Hasil penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rini Astuti, Oki Prima Anugrah Lesmana (2018) dengan hasil berdasarkan pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN PENELITIAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil peneliam maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu. Hal ini berarti jika motivasi kerja tinggi, maka kinerja perawat akan meningkat dan begitu pula sebaliknya.
2. Dari pengujian terlihat bahwa variabel beban kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu. Artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap kinerja secara nyata.
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu.
4. Dilihat dari hasil uji korelasi determinasi dapat ditunjukkan bahwa nilai yang dapat diartikan bahwa hubungan antar variabel dalam kategori kuat dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel motivasi kerja dan beban kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Setelah melakukan penelitian yang dilaksanakan penulis pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu mengenai pengaruh motivasi (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja perawat (Y), maka penulis mencoba memberi saran untuk

pihak rumah sakit. Adapun saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Pihak Rumah Sakit sebaiknya lebih memperhatikan kinerja para perawatnya karena kinerja merupakan penentu dari tercapainya tujuan Rumah Sakit.
2. Pihak Rumah Sakit juga sebaiknya lebih memperhatikan dan dapat memberikan motivasi kepada para perawat, semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh perawat dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi terutama motivasi secara finansial seperti memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja perawat.
3. Pihak Rumah Sakit sebaiknya lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan oleh perawat, karena dengan beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja perawat, tidak hanya beban kerja yang terlalu tinggi. Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja seorang perawat. Beban kerja yang terlalu rendah dapat mengakibatkan kebosanan, kehilangan kepedulian situasi dan mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar.
4. Peneliti selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi dengan menggunakan atau menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap hasil kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ayuningtyas, F.W. (2013). Pengaruh Motivasi Belajar Siswa dan Cara Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMA Negeri 14 Bandung. *Skripsi*. FPEB UPI Bandung.
- Cain, B. (2007). *A Review of The Mental Workload Literature*. Defense Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section: Canada
- Chandra, Riny Dan Dody Adriansyah. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6 (1): 670-678.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT Garasindo Ikap.
- Hariyanto, Lilik Dwi. 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto. *Jurnal Ekonomi*, 2 (2).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Jakarta: Prenada Media Group.
- Kusuma, A. A., Dan Soesatyo, Y. (2014). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal IlmuManajemen*, 2 (2): 380-383.
- Mangkunegara, A, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Mulyadi, Deddy. (2015) *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Pertama. Diedit oleh Deddy Supriyadi dan Muhammad Nur Affandi. Bandung: Alfabeta.

- Pabundu, Tika, (2006), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Perusahaan, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- Satrio, Pramanos. (2015). *Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pramuniaga di PT Circelaka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*. *Skripsi*. Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Siagian, Sondang. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitepu. (2013). *Konsep dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarso. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1).
- Swarjana, I Ketut. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan, Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tarwaka, dkk. (2015). *Ergonomi untuk Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Produktivitas*. Yogyakarta: UNIBA PRESS
- Wartono, Tri. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4 (2): 41-55.
- Wibowo. S. E., M. Phil. (2010). *Manajemen Kinerja*, Edisi ke 3. Jakarta: Rajawali Press.