

**TUGAS AKHIR**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT DR. SOETARTO**

**YOGYAKARTA**



**DISUSUN OLEH :**

**EVI MUSDALIFA NOVITA SARI**

**16001070**

**AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI YPK**

**YOGYAKARTA**

**2019**

## **HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja  
Perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta  
Nama : Evi Musdalifa Novita Sari  
NIM : 16001070  
Program Studi : Manajemen Administrasi  
Konsentrasi : Manajemen Administrasi Rumah Sakit

Tugas Akhir ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Tugas Akhir Program Studi Manajemen Administrasi AMA YPK Yogyakarta pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 29 Mei 2019

Mengetahui  
Dosen Pembimbing

Anung Pramudyo., S.E., M.M.  
NIP.19780204 200501 1 002

## **HALAMAN PENGESAHAN**

### **PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT DR. SOETARTO YOGYAKARTA**

Tugas Akhir ini telah diajukan pada Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta untuk memenuhi persyaratan akhir pendidikan pada Program Studi Manajemen Administrasi.

Disetujui dan disahkan pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 11 Juli 2019

#### **Tim Penguji**

Ketua

Anggota

Endang Hariningsih, S.E., M.Sc.

NIK. 10600150

Wahyu Febri E, S.E., M.Si., Ak, CA

NIK. 1800120

**Mengetahui**  
Direktur AMA YPK

Anung Pramudyo, S.E., M.M.

NIP. 19780204 200501 1 002

## **HALAMAN PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Evi Musdalifa Novita Sari

NIM : 16001070

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja  
Perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun kecuali tersebut dalam referensi dan bukan merupakan hasil karya orang lain sebagai manapun secara keseluruhan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini milik orang lain dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum

Yogyakarta, 11 Juli 2019

Yang membuat pernyataan

Evi Musdalifa Novita Sari

## MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*(Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang)*

*“Jangan kamu kehilangan harapan, dan jangan pula kamu bersedih hati”*

***(Q.S. Ali Imran: 139)***

*“Manusia yang paling dicintai Allah adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya.”*

***(HR. Thabrani)***

*“Jangan melihat ke masa depan dengan mata buta, masa lampau berguna sekali untuk menjadi kaca benggala daripada masa yang akan datang”*

***(Soekarno)***

*“kamu tak akan pernah melakukan apa-apa di dunia ini tanpa keberanian. Itu adalah kualitas terbesar dari pikiran setelah kehormatan”*

***(Aristoteles)***

*“Semoga perjalanan sering dipermudah, walaupun sulit, semoga pemandangannya indah”*

***(nkcthi)***

*“Cerah jadi hadiah setelah mendung terlalu panjang”*

## **PERSEMBAHAN**

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat-Nya selama penulis menempuh pendidikan di kampus AMA YPK dari awal hingga akhir perkuliahan. Penulis juga ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan banyak membantu dalam penyelesaian Tugas Akhir ini

1. Sujud syukur kepada Allah SWT. Karena rahmat dan hidayah-Nya telah memberikanku kekuatan dan ketabahan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya Tugas Akhir yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW.
2. Untuk kedua orang tua saya yang tercinta yang selalu mendoakan dan selalu memberi dukungan, memberi nasehat sehingga saya dapat menyelesaikan Tugas-tugas diperkuliahan ini.
3. Untuk ade saya Eva Musdalifa yang selalu mendengarkan keluh kesah saya dari awal kuliah hingga hari ini.
4. Untuk keluarga besar saya yang selalu memberikan dukungan moral dan kasih sayang kepada saya
5. Untuk keluarga besar OMAH GEBYOK Olun, Titin, Susanti, Putri, Kristin, Rani, Lia, Laura yang telah menemani dan selalu memberi dukungan selama tinggal di Kos tercinta ini.

6. Untuk kakak tingkat Kak Widya dan Kak Arnita yang selalu membantu dan memberi jawaban atas pertanyaan saya ketika saya tidak paham dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
7. Untuk grup pemersatu bangsa-bangsa Devita A, Emerita, Puji, Aji, Iekbal, Alfian, Fajar M, Devita S, Elen A yang telah menemani dan membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas kuliah selama kurang dari tiga tahun ini.
8. Teruntuk sahabat saya SMA ITCI yang selalu memberikan semangat.
9. Terkhusus untuk Ridwan Prayitno terima kasih yang selalu sabar dan selalu memberi nasehat disaat terlalu banyak masalah yang saya hadapi.
10. Terima kasih untuk Bapak Anung Pramudyo S.E.,M.M yang telah membimbing saya dari mulai semester awal hingga terbuatnya Tugas Akhir ini.
11. Semua dosen tercinta di kampus AMA YPK Yogyakarta yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena atas ridho dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta”**. Maksud dan tujuan dari penulisan Tugas Akhir ini adalah untuk memenuhi persyaratan kelulusan perkuliahan DIII di AMA YPK.

Penulis merasa bahwa dalam menyusun Tugas Akhir ini masih menemui beberapa kesulitan dan hambatan, disamping itu juga menyadari bahwa penulisan laporan ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan-kekurangan lainnya. Keberhasilan dalam penyusunan Tugas Akhir ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada :

1. Bapak Anung Pramudyo, S.E., M.M. selaku Direktur Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta dan selaku dosen pembimbing saya yang telah membimbing dan menyumbangkan pikiran-pikiran dalam penulisan Tugas Akhir ini.
2. Seluruh Staf pengajar Akademik Manajemen Adminstrasi YPK Yogyakarta.
3. Orang tua, adik saya, dan keluarga besar atas dukungan, kasih sayang, dan do'a yang selalu di berikan untuk saya.
4. Semua teman-teman yang menemani selama kurang dari tiga tahun mengikuti perkuliahan di AMA YPK Yogyakarta



Dan semua pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu-persatu yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam memberikan dukungan dan motivasi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan penulisan Tugas Akhir ini. Penulis juga berharap semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Yogyakarta, 11 Juli 2019

Penulis

Evi Musdalifa Novita Sari

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Batasan Masalah.....	4
E. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Beban Kerja.....	6
B. Motivasi .....	9
C. Kinerja Perawat.....	12

D. Penelitian Terdahulu .....	20
E. Hipotesis Penelitian.....	21
F. Model Penelitian.....	22

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Populasi dan Sampel .....	23
B. Teknik Pengambilan Sampel.....	24
C. Jenis Data .....	24
D. Teknik Pengumpulan Data .....	25
E. Definisi Operasional .....	25
F. Skala Pengukuran.....	27
G. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	28
H. Analisis Data dan Uji Hipotesis .....	29

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Rumah Sakit .....	34
B. Hasil Penelitian .....	41
C. Pembahasan.....	51

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	54
B. Saran .....	54

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pembobotan Jawaban Kuesioner .....	27
Tabel 4.1 Tenaga Medis .....	40
Tabel 4.2 Tenaga Paramedis Keperawatan .....	40
Tabel 4.3 Tenaga Paramedis Non Keperawatan .....	41
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	42
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	43
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1) .....	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2) .....	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat (Y) .....	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	46
Tabel 4.12 Hasil Uji Linier Berganda .....	47
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	49
Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi dan Determinasi .....	50

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	22
-----------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Karakteristik Responden

Lampiran 3 Tabulasi Data Jawaban Responden

Lampiran 4 *Output* Karakteristik Distribusi Karakteristik Responden

Lampiran 5 *Output* Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran 6 *Output* Analisis Hasil Data (Regresi Linier Berganda)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial dan simultan Beban kerja dan motivasi terhadap Kinerja perawat

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sampel yang digunakan sebanyak 53 responden yang bekerja di Rumah Sakit Dr. Soetarto sebagai Perawat. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software* computer SPSS versi 20.0 *for Windows*.

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat. Sedangkan motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto. Selain itu beban kerja dan motivasi berkontribusi sebanyak 15,4% terhadap kinerja perawat, sedangkan sisanya sebesar 84,6% di pengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

**Kata kunci : beban kerja, motivasi, dan kinerja perawat**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009, Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Menurut Undang-Undang Nomor 38 tahun 2014 tenaga keperawatan atau perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik didalam ataupun diluar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peran yang dimiliki oleh seorang perawat antara lain peran sebagai pelaksana, peran sebagai pendidik, peran sebagai pengelola, dan peran sebagai peneliti (Asmadi, 2008).

Dalam melaksanakan asuhan keperawatan, perawat mempunyai peran dan fungsi sebagai perawat diantaranya pemberi perawatan, sebagai advokat keluarga, pencegahan penyakit, pendidikan, konseling, kolaborasi, pengambil keputusan etik dan peneliti (Hidayat, 2012). Baik atau kurangnya hasil kerja atau kinerja seorang perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya: keterampilan, persepsi, peran, sikap,



kepribadian, beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, struktur organisasi, desain pekerjaan pengembangan karir, kepemimpinan, serta sistem penghargaan (*reward system*). Terutama faktor beban kerja dan motivasi adalah faktor yang sangat berpengaruh dalam penurunan ataupun kenaikan suatu kinerja perawat

Fungsi dan tugas seorang perawat adalah memberikan pelayanan keperawatan yang bermutu untuk pasien dan keluarganya sebagai standard asuhan keperawatan yang baik. Dari beberapa jenis pelayanan dan prosedur keperawatan yang beragam inilah sebagai penyebab beban kerja perawat. Beban kerja tenaga perawat di rumah sakit antara lain mengkaji, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi perawatan dasar baik pada individu maupun kelompok dan masyarakat. Adapun tugas lainnya merawat orang sakit, menjaga penderita dari penularan, serta mengusahakan rehabilitasi pencatatan sederhana tentang perkembangan penderita. Beban kerja harus diatur, disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Dengan demikian karyawan tidak terlalu berat dalam bekerja sehingga kinerjanya akan baik.

Dalam rangka mengoptimalkan mutu kinerja pelayanan kesehatan selain memperhatikan beban kerja perawat, maka upaya yang dilakukan adalah dengan meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan cara pemberian penghargaan bagi yang mempunyai kemampuan yang lebih, menciptakan lingkungan yang kondusif, menjalin hubungan baik dengan teman sejawat, memberikan jaminan kerja, menjalin hubungan baik antara atasan dengan

bawahan, mengikutsertakan dalam seminar dan pelatihan-pelatihan. Motivasi ini dapat menimbulkan naik turunnya kinerja perawat, semakin banyak motivasi yang dimiliki semakin meningkat kinerja perawat. Sebaliknya, semakin sedikit motivasi yang dimiliki semakin menurun kinerja perawat.

Berdasarkan latar belakang ini peneliti tertarik untuk membahasnya, sehingga mengangkat judul : pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian Latar Belakang masalah diatas dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta ?
3. Apakah beban kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta
2. Untuk menguji Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta
3. Untuk menguji Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi secara serentak terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta.

### **D. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada, dapat dilihat bahwa permasalahan yang terkait dengan topik penelitian sangat luas sehingga peneliti memilih untuk menggunakan indikator yang memfokuskan motivasi kerja itu bersumber kepada keinginan karyawan meliputi berprestasi dan berafiliasi.

### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Dapat memperoleh tambahan wawasan dan pengetahuan terutama mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi AMA YPK

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen administrasi.

3. Bagi Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat membantu Rumah Sakit untuk mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Beban Kerja**

##### 1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau hasil yang harus dicapai dalam suatu satuan waktu (Kep. Menpan no.75/2004). Marquis dan Houston (2000) mendefinisikan beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja (*work load*) biasanya diartikan sebagai patient days yang merujuk pada jumlah prosedur, pemeriksaan kunjungan (*visite*) pada klien. Disebutkan pula beban kerja adalah jumlah total waktu keperawatan baik secara langsung/tidak langsung dalam memberikan pelayanan keperawatan yang di perlukan oleh klien dan jumlah perawat yang di perlukan untuk memberikan pelayanan tersebut (Gaudine, 2000). Beban kerja dapat berupa beban kerja kuantitatif maupun kualitatif. Mayoritas yang menjadi beban kerja pada beban kerja kuantitatif adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan kesehatan klien, sedangkan beban kualitatif adalah tanggung jawab yang tinggi dalam memberikan asuhan kepada klien. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan terjadinya komunikasi yang buruk antar perawat dengan pasien,

kegagalan kolaborasi antara perawat dan dokter, keluarnya perawat dan ketidakpuasan kerja perawat serta penurunan performa kerja perawat (Carayon dan Gurses, 2005).

Ilyas (2004) mengatakan beban kerja perawat yang tinggi dapat menyebabkan keletihan, kelelahan. Lebih lanjut Ilyas menyebutkan keletihan, kelelahan perawat terjadi bila perawat bekerja lebih dari 80% dari waktu kerja mereka. Dengan kata lain waktu produktif perawat adalah kurang lebih 80%, jika lebih maka beban kerja perawat dikatakan tinggi atau tidak sesuai dan perlu dipertimbangkan untuk menambah jumlah tenaga perawat di ruang perawatan tersebut.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja Rodhal (1989) dalam Manuaba (2000), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
  - 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

- 2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpihan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini di sebut *wring stressor*.

b. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

3. Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012), indikator beban kerja yang meliputi antara lain :

a. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkat. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Standar pekerjaan.

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## **B. Motivasi**

### 1. Pengertian Motivasi

Menurut Mc. Donald (dalam Sardiman 2007) menyebutkan bahwa motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke arah suatu tujuan. Motivasi dapat membuat keadaan dalam diri individu muncul, terarah, dan mampu mempertahankan perilaku. Setiap orang memiliki motivasi yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Untuk itu, diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi / dorongan bagi mereka untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh individu lain/ organisasi.



Menurut seorang profesor di Universitas Wesleyan, David Clarence Mc Clelland (1961), di dalam bukunya yang berjudul 'The Achieving Society', dia mengemukakan bahwa setiap individu mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi tersebut dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Di dalam teorinya, dia memfokuskan motivasi / dorongan dalam 3 kebutuhan, yaitu:

a. Motivasi dalam kebutuhan akan prestasi (*Need For Achievement*)

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan berusaha untuk melakukan yang terbaik, memiliki kepercayaan diri akan kemampuannya untuk bekerja mandiri dan bersikap optimis, juga akan memiliki

tanggung jawab yang besar atas setiap tindakan atau perbuatan yang dilakukannya. Pada umumnya, seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan lebih berhasil dalam menjalankan tugasnya dibandingkan seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah.

b. Motivasi dalam kebutuhan akan kekuasaan (*Need For Power*)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Mc Clelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

Setiap individu yang memiliki motivasi dalam kekuasaan akan terlihat lebih bekerja keras, bertanggungjawab, dan sudah pasti akan melakukan segala sesuatunya dengan kemampuannya yang terbaik. Hal ini akan memicu semangatnya untuk mendapatkan suatu penghargaan dan harapan yang ingin diraihnya. Namun, ada juga individu yang salah mengartikan dan mempergunakan motivasi ini. Demi meraih kekuasaan, mereka melakukan dengan jalan yang curang atau tidak benar. Orang-

orang seperti ini, tidaklah pantas untuk mendapatkan posisi kepemimpinan, walaupun mereka juga memiliki motivasi yang tinggi.

- c. Motivasi kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat (*Need For Affiliation*)

Motif berafiliasi adalah motif yang mendorong seseorang untuk mengadakan hubungan manusiawi yang erat dengan orang lain dan saling menyenangkan. Orang ini mempunyai ciri : senang memelihara hubungan yang erat dan akrab serta kasih sayang, emosional, mudah sedih dan gembira, senang kegiatan yang bersifat karya bersama, senang kebersamaan dan persahabatan.

### **C. Kinerja Perawat**

#### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari bahasa Inggris yaitu *performance*. Arti dari kata *performance* merupakan kata benda yang berarti sesuatu hasil yang telah dikerjakan. *Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Munandar, 2001). Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001)

Pada organisasi rumah sakit, keberhasilan pelayanan rumah sakit akan ditentukan oleh kinerja perawat. Tugas utama seorang perawat sesuai ketentuan yang disyaratkan organisasi adalah melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien, sesuai dengan standar asuhan keperawatan (Kemenkes RI, 2001). Schermerhorn (2000) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dipengaruhi oleh pengetahuan, pelatihan, masa kerja, insentif, peralatan, teknologi, struktur organisasi rancangan pekerjaan dan tujuan yang jelas. Menurut Syamsuriani (2008) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2000) Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

## 2. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Pabundu, 2006), yaitu:

- a. Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, lama bekerja, latar belakang budaya dan 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, tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Kurniadi (2013), ada tiga hal yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu faktor individu, organisasi, dan psikologis.

- a. Faktor individu

Faktor individu adalah faktor internal dalam diri pekerja, termasuk dalam faktor ini adalah yang dibawa sejak lahir dan faktor yang didapat saat tumbuh kembang. Faktor-faktor bawaan seperti sifat pribadi, bakat, juga kondisi jasmani dan faktor kejiwaan. Sementara itu, beberapa faktor yang didapat seperti pengetahuan, etos kerja, keterampilan dan pengalam kerja.

Faktor internal pegawai inilah yang nantinya besar pengaruhnya terhadap penentuan kinerja pegawai.

b. Faktor psikologis

Faktor psikologis meliputi sikap, kepribadian, belajar motivasi dan persepsi pegawai terhadap pekerjaannya. Faktor ini merupakan peristiwa, situasi atau keadaan di lingkungan luar institusi yang berpengaruh kepada kinerja pegawai.

c. Faktor Organisasi

Dukungan organisasi sangat diperlukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya, hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seperti halnya juga system penghargaan dan suasana kerja institusi yang buruk, maka dapat diasumsikan bahwa kinerja pegawai pun menjadi tidak baik. Selain faktor tersebut, faktor organisasi lainnya yang berhubungan dengan kinerja adalah strategi, dukungan sumber daya, dan sistem manajemen serta kompensasi.

Faktor-faktor dalam dan luar organisasi ini bersinergi dalam memengaruhi suasana dan perilaku pegawai dalam bekerja, kemudian memengaruhi kinerja pegawai, yang kemudian situasi ini sangat menentukan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, untuk mencapai sasaran kerja yang diamanatkan (Kurniadi, 2013).

### 3. Penilaian Kinerja Perawat

Penilaian kinerja disebut juga sebagai *performance appraisal*, *performance evaluation*, *performance review* dan *development*. Penilaian kinerja merupakan kegiatan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, penilaian kinerja harus berpedoman pada ukuran-ukuran yang telah disepakati bersama dalam standar kerja (Usman, 2011). Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan dalam kualitas dan volume yang tinggi. Manajer perawat dapat menggunakan proses operasional kinerja untuk mengatur arah kerja dalam memilih, melatih, membimbing perencanaan karier, serta memberi penghargaan kepada perawat yang. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu pemikiran sistematis atas individu karyawan mengenai prestasinya dalam pekerjaan dan potensinya untuk pengembangan. Proses kegiatan penilaian kerja meliputi:

- a. Merumuskan tanggung jawab dan tugas yang harus dicapai oleh staf keperawatan, rumusan tersebut telah disepakati oleh atasannya sehingga langkah perumusan tersebut dapat memberikan kontribusi berupa hasil
- b. Menyepakati sasaran kerja dalam bentuk hasil yang harus dicapai oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu dengan penempatan standar prestasi dan tolak ukur yang telah ditetapkan

- c. Melakukan monitoring, koreksi, dan memberikan kesempatan serta bantuan yang diperlukan oleh stafnya
- d. Menilai prestasi kerja staf melalui perbandingan antara prestasi yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan
- e. Memberikan umpan balik kepada staf atau karyawan yang dinilai dalam proses pemberian umpan balik ini, atasan dan bawahan perlu membicarakan cara-cara memperbaiki kelemahan yang telah diketahui untuk meningkatkan prestasi pada periode berikutnya (Nursalam, 2011).

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui tingkat efektivitas dan efisiensi atau tingkat keberhasilan atau kegagalan seorang pekerja atau karyawan atau tim kerja dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Nawawi, 2008). Sedangkan menurut Marquis (2004) manfaat dari penilaian kerja yaitu:

- a. Meningkatkan prestasi kerja staf secara individu atau kelompok dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan pelayanan di rumah sakit.
- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi staf secara perorangan pada gilirannya akan mempengaruhi atau mendorong sumber daya manusia secara keseluruhannya.
- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan



meningkatkan hasil karya dan prestasi dengan cara memberikan umpan balik kepada mereka tentang prestasinya.

- d. Membantu rumah sakit untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan staf yang lebih tepat guna, sehingga rumah sakit akan mempunyai tenaga yang cukup untuk pengembangan pelayanan keperawatan dimasa depan.
  - e. Menyediakan alat dan sarana untuk membandingkan prestasi kerja dengan meningkatkan gajinya atau system imbalan yang baik.
  - f. Memberikan kesempatan kepada pegawai atau staf untuk mengeluarkan perasaanya tentang pekerjaannya atau hal lain yang ada kaitannya melalui jalur komunikasi dan dialog, sehingga dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan.
4. Standar Penilaian Kinerja Perawat

Standar kinerja adalah sejumlah kriteria yang menjadi ukuran dalam penilaian kinerja yang dipergunakan sebagai pembanding cara dan hasil pelaksanaan tugas-tugas dari suatu pekerjaan atau jabatan (Nawawi, 2008).

Penilaian kualitas pelayanan keperawatan kepada klien menggunakan beberapa standard praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan tindakan yaitu (Marquis, 2012)

a. Perilaku

Perilaku merupakan sikap yang secara nyata menunjukkan keadaan dimana adanya penyesuaian reaksi terhadap stimulus tertentu yang dalam kehidupan sehari-hari merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap stimulus social. Reaksi ini dapat ditunjukkan dari bagaimana seorang perawat berkomunikasi, bekerjasama, bersikap jujur, bertanggung jawab, sopan, disiplin baik dalam kehadiran, pakaian dan aturan rumah sakit, peduli dalam pemeliharaan fasilitas, loyalitas dan empati terhadap pasien dan keluarga.

b. Kemampuan Profesional

Kemampuan profesional merupakan kemampuan tenaga perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien sesuai dengan profesi dan tanggung jawabnya. Kemampuan ini dapat dinilai dengan melihat bagaimana perawat melaksanakan tugas yang telah dilimpahkan kepadanya apakah sudah baik, tepat waktu, teliti dan sesuai dengan prosedur yang ada, memberikan pelayanan kepada pasien sesuai dengan standar asuhan keperawatan, terampil dalam mempersiapkan alat, pasien dan lingkungan, cepat dan tanggap, dan bekerja dengan memperhatikan keselamatan diri.

c. Proses Keperawatan (*Nursing Process*)

Proses keperawatan adalah suatu pendekatan untuk pemecahan masalah yang memapukan perawat untuk mengatur dan memberikan asuhan keperawatan. Proses keperawatan mengandung elemen berpikir kritis yang memungkinkan perawat membuat penilaian dan melakukan tindakan berdasarkan nalar. Tujuan proses keperawatan adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan perawatan kesehatan klien, menentukan prioritas, menetapkan tujuan dan hasil asuhan yang diperkirakan, menetapkan dan mengomunikasikan rencana asuhan keperawatan yang berpusat pada klien, memberikan intervensi keperawatan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan klien, dan mengevaluasi keefektifan asuhan keperawatan dalam mencapai tujuan hasil dan tujuan klien yang diharapkan (Potter, 2005).

**D. Penelitian Terdahulu**

Untuk memudahkan klarifikasi penyelesaian penelitian ini penulis telah mempelajari dan menelaah beberapa penelitian yang relevan, antara lain :

1. Agus M (2013), dengan judul hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Sinjai menyatakan motivasi berpengaruh secara intensif terhadap Kinerja perawat di RSUD Sinjai.

2. Muslimah (2015), dengan judul hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang menyatakan terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang.
3. Sitepu (2013), dengan judul pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado menyatakan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Suatu hipotesis yang akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung persyaratan. Hipotesis merupakan suatu anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Dalam penelitian ini hipotesisnya adalah :

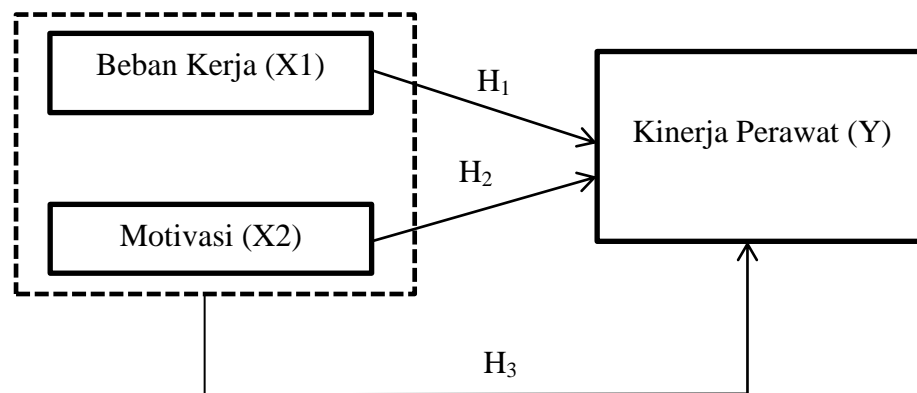
H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta

H3 : Beban kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta.

## F. Model Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen Beban kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja perawat (Y). Adapun model penelitian dapat digambarkan seperti berikut :



Gambar 2.1 Model Penelitian

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Populasi dan Sampel**

1. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2002). Populasi merupakan seluruh subjek atau seluruh objek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti dan bukan subjek atau objek yang dipelajari saja, tetapi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subjek atau objek tertentu (Azis, 2008). Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta yang berjumlah 117 perawat.
2. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Menurut Roscoe (1975) yang dikutip Sekaran (2006) menyatakan ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Sampel pada penelitian ini adalah tenaga kerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta berjumlah 53 perawat

## **B. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*, teknik ini adalah teknik pengambilan sampel didasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya. Sampel diambil/terpilih karena sampel tersebut ada pada tempat dan waktu yang tepat. Untuk mengambil sampel peneliti harus memilih sampel dari orang atau unit yang paling mudah dijumpai atau diakses.

## **C. Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini berdasarkan cara memperoleh data tersebut :

### **1. Data Primer**

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder diperoleh dari pihak lain dilakukan dengan studi pustaka dengan literature/referensi, buku-buku, jurnal, dan laporan hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Data sekunder diambil dari dokumen-dokumen dan informasi yang ada di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta yang diperlukan untuk melihat

gambaran secara garis besar tentang Rumah Sakit, diantaranya mengenai tenaga kerja di Rumah Sakit.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi metode kuesioner dan observasi :

1. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab tentang sejauh mana pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta
2. Observasi

Penelitian yang dilakukan dengan memperoleh data langsung di lapangan melalui kuesioner.

#### **E. Definisi Operasional**

Definisi Operasional Variabel bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel-variabel suatu faktor berkaitan dengan faktor lainnya. Definisi Variabel memberikan dan menuntun arah peneliti bagaimana cara mengukur suatu variabel penelitian. Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang dioperasionalkan adalah semua variabel yang termasuk dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini, variabel yang



diteliti dibagi menjadi 2 kelompok besar, yaitu: variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel terikat (*Dependent Variable*)

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, *antecedent*. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu :

a. Beban Kerja Perawat

Beban kerja perawat adalah tugas yang dilakukan oleh seorang perawat berdasarkan lama dan berat ringannya suatu pekerjaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Target yang harus dicapai,
- 2) Kondisi pekerjaan, dan
- 3) Standar pekerjaan.

b. Motivasi.

Motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke arah suatu tujuan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan akan prestasi, dan
- 2) Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat.

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja perawat. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabundu, 2006). Indikator dalam penelitian ini adalah :

- a. Perilaku,
- b. Kemampuan profesional,
- c. Proses keperawatan (*Nursing process*)

#### **F. Skala Pengukuran**

Pengujian Instrumen penelitian dapat dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala linkert. Menurut Murti dan Salamah (2005) Skala likert didesain untuk menilai sejauh mana subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan. Umumnya, peneliti menggunakan 5 poin yaitu

Tabel 3.1

Pembobotan Jawaban Kuesioner

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

## G. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Suatu instrumen dikatakan valid atau sah manakala mempunyai tingkat validitas yang tinggi, mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (*p value*) dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Apabila perhitungan dilakukan dengan bantuan SPSS, diperoleh probabilitas (*p value*) < 0,05 maka dapat dikatakan butir instrumen valid. Namun sebaliknya diperoleh probabilitas > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa butir instrumen tidak valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2002) reliabilitas adalah suatu instrument yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang reliabel diambil beberapa kali pun hasilnya akan tetap sama dengan instrument harus cukup baik sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan

reliabel apabila jawaban seorang sampel terhadap pernyataan bersifat konsisten dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas adalah dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kaidah sebagai berikut :

0,000 – 0,200 : Sangat Tidak Reliabel

0,210 – 0,400 : Tidak Reliabel

0,410 – 0,600 : Cukup Reliabel

0,610 – 0,800 : Reliabel

0,810 – 1,000 : Sangat Reliabel

## **H. Analisis Data dan Uji Hipotesis**

### **1. Analisis Data**

Analisis data adalah upaya atau cara untuk mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut bisa dipahami dan bermanfaat untuk solusi permasalahan, terutama masalah yang berkaitan dengan penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data secara deskriptif merupakan teknik analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan seadanya tanpa ada maksud membuat generalisasi dari hasil penelitian.

### **2. Pengujian Hipotesis**

#### **a) Regresi Linear Berganda**

Model analisis yang digunakan adalah model analisis linear berganda melalui program SPSS dengan tingkat signifikansi 5%. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sugiyono (2011) menyatakan rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Perawat

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi variabel  $X_1, X_2$  (beban kerja dan motivasi)

$X_1$  = Beban Kerja

$X_2$  = Motivasi

b) Uji Parsial (uji t)

Uji parsial yaitu menggunakan uji t, yaitu untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Kriteria dalam uji t dapat dilihat sebagai berikut:

1) Jika angka sig. > 0,05. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berarti tidak ada pengaruh dari beban kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto.

2) Jika angka sig. < 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Berarti ada pengaruh dari beban kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto.

Nilai probabilitas dari uji t dapat dilihat dari hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel *coefficient* kolom *sig* atau *significane* (Ghozali, 2011).

c) Uji F Simultan

Menurut (Ghozali, 2011) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengaruh Hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0$  = Variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a$  = Variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti bahwa suatu variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa suatu variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Nilai probabilitas dari uji F dapat dilihat dari hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel *coefficient* kolom *sig* atau *significane* (Ghozali, 2011).

d) Uji Korelasi (R)

Korelasi merupakan salah satu teknik analisis dalam statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif. Hubungan dua variabel tersebut dapat terjadi karena adanya hubungan sebab akibat atau dapat pula terjadi karena kebetulan saja. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan pada variabel yang satu akan diikuti perubahan pada variabel yang lain secara teratur dengan arah yang lain secara teratur dengan arah yang sama (korelasi positif) atau berlawanan (korelasi negatif).

Data yang digunakan dalam korelasi biasanya memiliki skala interval atau rasio. Berikut adalah pedoman untuk memberikan interpretasi serta analisis bagi koefisien korelasi:

0,00 - 0,199 = Sangat Lemah

0,20 - 0,399 = Lemah

0,40 - 0,599 = Sedang

0,60 - 0,799 = Kuat

0,80 - 1,000 = Sangat Kuat

e) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2009) Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terketak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *Adjusted R Square* sebesar 1, berarti pengaruh variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan pengaruh variabel. Jika nilai *Adjusted R Square* berkisar antara 0 sampai antara 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan pengaruh variabel dependen.



## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Rumah Sakit**

##### **1. Sejarah Rumah Sakit**

Setelah di proklamasikan kemerdekaan bangsa Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945 di Jakarta sekaligus terbentuknya Negara Republik Indonesia, maka hampir diseluruh pelosok tanah air terjadilah pergolakan-pergolakan bersenjata dari para pejuang dan pembela Kemerdekaan Negara Republik Indonesia untuk mempertahankan kemerdekaan dan menegakan Negara Republik Indonesia dari pihak manapun yang menghendaki menjajah kembali bangsa Indonesia dan menjadi kenyataan bahwa para pejuang tersebut langsung terlibat secara fisik berperang dengan senjata seadanya melawan orang-orang Jepang yang masih berada di Indonesia yang tidak mau menyerahkan senjatanya kepada Republik Indonesia dan orang Belanda serta sekutunya yang masih menghendaki penjajahan kembali terhadap bangsa Indonesia.

Peristiwa-peristiwa tersebut mengakibatkan di sana-sini berjatuh korban para pejuang termasuk yang berada di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada saat bersamaan lahirlah badan-badan pejuang antara lain BKR yang nantinya berubah menjadi TKR dan badan-badan pejuang lainnya.

Untuk mengurus badan perjuangan dari BKR / TKR dibentuk Markas Besar Tentara (MBT) berlokasi di Jl. Jendral Sudirman (eks Ma Korem 072/pmk), sementara para anggota BKR / TKR baik yang turut bertempur di daerah pertempuran dan yang sedang dalam daerah pertahanan, kesehatan di urus oleh bagian kesehatan Tentara baik yang berada di Brigade, Resimen, Batalyo maupun yang berada di unit-unit kesehatan tentara lainnya.

Untuk mengurus tentara yang sakit dan yang perlu opname, dibentuklah tempat-tempat perawatan tentara diantaranya di Markas Kesehatan Tentara Resimen 21, Resimen 23, dan sebagian lainnya di klinik perjuangan yang berlokasi di Jl. Dr. wahidin, gedung balai pengobatan Milik Rs Bethesda Yogyakarta. Klinik perjuangan ini dipimpin oleh Letkol Dr. R Soetarto dan Dr. suwodo (1945), sedangkan dinas kesehatan Tentara sub Teritorium maupun kesehatan Resimen dipimpin oleh Mayor Dr. Harsono.

Sejak tahun 1947 kegiatan pengurusan tentara dipindahkan ke daerah pingit (Jl. Sindunegaran) sampai aksi polisemeel ke II (Kles ke II) tanggal 19 Desember 1948. Selama Kles II semua markas kesehatan tentara yang semula berada di dalam kota dipindahkan ke luar kota bersama dengan markas-markas tentara beserta seluruh pasukan. Setelah Yogyakarta lahir kembali akhir juni 1949, Dinas - Dinas Kesehatan Tentara yang semula berada di luar kota bersama-sama anggota pasukan masuk kota Yogyakarta menempati tempat-

tempat yang di tunjuk atau ditetapkan pihak yang berwenang antara lain.

- a. Markas Kesehatan Brigade Menempati Jl. Widodo Kotabaru (sekarang tempat pemberangkatan route galerya Jendral Sudirman).
- b. Markas Kesehatan Resimen 21 dan Resimen 23 menempati gedung di Jl. Jetis (sekarang dipakai Ma Kodim 0734 Yogyakarta).
- c. Sedangkat Tempat Perawan Tentara (TPT) termasuk klinik perjuangan berlokasi di Jl. Jendral Sudirman, depan RS Bethesda. (eks Ma Kodim Yogyakarta sebelum dipindah ke Jl. Jetis).

Adapun yang menjadi pimpinan tempat perawatan tentara (TPT) tersebut adalah Dr. R. Soetarto dan Kapten Amino Gondo Utomo, sekitar tahun 1951 TPT yang semula berlokasi di depan RS Bethesda dan markas kesehatan Bridge yang berlokasi di Jl. Widodo Kotabaru dipindahkan ke Jl. Juwadi No. 19 Kotabaru, bekas Militer Hospital Belanda yang dibangun tahun 1913 yang sebelumnya ditempati Batalyon X, dengan nama kesatuan DKT, ST 13 dan Rumah Sakit tentara DK, ST 13 dibawah pimpinan Letkol Dr. Soetarto. (DKT. ST 13 = Dinas Kesehatan Tentara Sub Teritorium 13).

Pada awal tahun 1951, DK ST 13 juga memiliki empat perawatan II di Purwerjo dan Garnizun Gombong, untuk P II Gombong di pimpin oleh Letda Sukiyo, sedangkan di TP II Purwerjo karena kegiatannya belum banyak maka bagi anggota Batalyon 411 Purwerjo

masih dilayani oleh Tim Kesehatan Batalyon sendiri yang memiliki KSA (Kamar sakit asrama).

Perkembangan sebutan nama-nama Kesehatan / Dinas Kesehatan Tentara resmi tahun 1945 hingga 1950, dan seterusnya menyesuaikan dengan nama Organisasi Kesehatan Tentara sesuai dengan petunjuk penetapan atasan. Khusus Dinas Kesehatan Tentara ST 13 Yogyakarta sejak tahun 1950 mengalami perubahan nama – nama sebagai berikut:

- a. DK ST 13
- b. DKT Resimen 13
- c. DKT Resimen Informasi 13
- d. DKAD Resort Militer 072
- e. Datasemen Kesehatan 072
- f. Sejak Re-Organisasi ABRI tahun 1986 hingga sekarang berubah sebutan menjadi Datasemen Kesehatan Wilayah 04.04.02.

Adapun Kepala DKT Resort Militer 072 dan Rumah Sakit TK III yang kemudian berubah menjadi Rumah Sakit TK II Sejak tahun 1951 – 1971 dijabat rangkap oleh Letkol Dr. R Soetarto.

Adapun kepala DKT Resort Militer 072 dan Rumah Sakit Tk.II yang berubah menjadi Rumah Sakit Tk.II dan kemudian berubah lagi menjadi Rumah Sakit Tk.III Yogyakarta sejak tahun 1951-1971 dijabat rangkap oleh Dr.R. Soetarto.

Pejabat-pejabat antara lain :

- a. 1949-1974 : Brigjen dr.R. Soetarto (alm)

- b. 1974-1978 : Mayor CKM dr. Andi Sofyan
- c. 1978-1990 : Mayor CKM dr. Imron Maskuri
- d. 1990-1993 : Mayor CKM dr. Oekartojo (alm)
- e. 1993-1996 : Mayor CKM dr. R Sampoerna, HS
- f. 1996-2003 : Mayor CKM dr. Eddy Purwoko, Sp.B
- g. 2003-2004 : Letkol CKM dr. Budi Wiranto, Sp.THT
- h. 2004-2007 : Letkol CKM dr. Dony Hardono, Sp.S
- i. 2007-2010 : Letkol CKM dr. Supriyanto
- j. 2010-2014 : Letkol CKM dr. Moch. Hasyim, Sp.An
- k. 2014 : Letkol CKM dr. Wahyu Triyanto, Sp.M
- l. 2015 : Letkol CKM dr. Nunung Joko Nugroho
- m. 2016 : Letkol CKM dr. Wahyu Triyanto, Sp.M
- n. 2016-Sekarang : Letnan Kolonel Ckm (K) dr. Virni SagitaIsmayawati, MARS

## 2. Identitas Rumah Sakit

- a. Nama Rumkit : Rumkit Tk. III 04.06.03 dr. Soetarto
- b. Alamat : Jl. Juwadi No. 19 Kotabaru Yogyakarta
- c. Telepon : 0274-555402 (telp dan Fax), 0274-562391
- d. Nama Karumkit : Letkol Ckm (K) dr. Virni Sagita  
Ismayawati, MARS NRP.11980036321171
- e. Luas Tanah : 40.350 m<sup>2</sup>
- f. Luas Bangunan : 15.801 m<sup>2</sup>
- g. No. Telp Humas : 081329969938

- h. Listrik : PLN – Genset
- i. Air : PDAM, Sumur pompa/bor
- j. Kelas RS : Kelas C
- k. Akreditasi : Lulus Akreditasi 5 Pelayanan Dasar tahun  
2011  
Lulus Versi KARS 2012 Perdana Tahun  
2016

3. Fungsi, Visi, Misi, dan Motto

a. Fungsi :

Memberikan pelayanan kesehatan kepada Anggota Prajurit, PNS beserta keluarga, Masyarakat Umum.

b. Visi :

Menjadi Rumah Sakit kebanggaan TNI AD beserta keluarga dan masyarakat pengguna lainnya dalam bidang pelayanan.

c. Misi :

Memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan terjangkau oleh kemampuan Masyarakat, dalam rangka ikut berperan aktif meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

d. Budaya 5 S :

Senyum, Salam, Sopan, Sentuh, Sembuh.

## 4. Data Ketenagaan

## a. Tenaga Medis di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta

Tabel 4.1 Tenaga Medis

No.	Jenis Keahlian Dokter	Jumlah
1	Umum	8
2	GigiS.Pros	1
3	Gigi Umum	1
4	Bedah	2
5	Obsgyn	2
6	Penyakit Dalam	3
7	Anak	2
8	Syaraf	1
9	Patologi Klinik	1
10	Mata	2
11	Radiologi	1
12	Anestesi	2
13	Bedah Urologi	-
14	Kesehatan Jiwa	1
15	HD	1
	<b>Jumlah</b>	<b>29</b>

Sumber : Bagian Tata Usaha di Rumah Sakit Dr.soetarto

## b. Tenaga Paramedis Keperawatan di Rumah Sakit Dr. Soetarto

Tabel 4.2 Tenaga Paramedis Keperawatan

No	Jenis Pendidikan	Jumlah
1	SKP Kes	4
2	S.1 KEPERAWATAN	7
3	AKPER	64
4	SPK	22
5	D IV + D III BIDAN	13
6	D III Gigi + SPRG	3
7	Juru Rawat PK F	2
8	Juru Rawat PK C	1
9	Asisten Perawat	1
	<b>Jumlah</b>	<b>117</b>

Sumber : Bagian Tata Usaha di Rumah Sakit Dr. Soetarto

## c. Tenaga Paramedis di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta

Tabel 4.3 Tenaga Paramedis Non Keperawatan

No	Jenis Pendidikan	Jumlah
1	Sarj. Psikologi	1
2	Apoteker	2
3	SKM	2
4	D IV + D III Radiologi	4
5	D III Anestesi	1
6	D III Fisioterapi	3
7	D III Analisis	3
8	D III Farmasi	3
9	D III Gizi	1
10	D III RM	5
11	SMAK	2
12	SMF	1
	<b>Jumlah</b>	<b>28</b>

Sumber : Bagian Tata Usaha di Rumah Sakit Dr. Soetarto

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dapat di kategorikan dalam beberapa karakteristik responden, yaitu berdasarkan umur, jenis kelamin, lama bekerja, pendapatan. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 53 orang. Berikut ini merupakan penjelasan karakteristik responden tersebut :

#### a. Karakteristik responden berdasarkan umur

Berdasarkan data penelitian yang terkumpul dari 53 responden setelah dianalisis, terdapat 4 klasifikasi umur responden sebagai berikut :



Tabel 4.4

## Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur (th)	Jumlah	Presentase %
< 30	37	69,8
30-40	10	18,9
41-50	3	5,7
>50	3	5,7
Total	53	100

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan data pada tabel 4.4 diatas, maka dapat diketahui karakteristik berdasarkan umur kebanyakan adalah yang berumur kurang dari 30 tahun, yaitu sebanyak 37 orang atau 69,8 % dan yang paling sedikit berumur 41-50 dan lebih dari 50 tahun, sebanyak 3 orang atau 5,7 %.

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan data penelitian yang terkumpul dari 53 responden setelah dianalisis, dapat dideskripsikan jenis kelamin responden sebagai berikut :

Tabel 4.5

## Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
1	Laki-laki	9	17
2	Perempuan	44	83
Total		53	100

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 44 orang atau 83%.

c. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Terdapat 4 klasifikasi yang dapat digunakan untuk menentukan responden tersebut termasuk ke dalam kelompok lebih banyak atau lebih sedikit.

Tabel 4.6

## Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah	Presentase %
0-5 tahun	29	54,7
6-10 tahun	14	26,4
11-15 tahun	3	5,7
>15 tahun	7	13,2
Total	53	100

Sumber: Lampiran 3

Dapat disimpulkan bahwa paling banyak responden yang sudah bekerja lebih dari 0-5 tahun sebanyak 29 orang atau 54,7% sedangkan yang paling sedikit responden yang telah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 3 orang atau 5,7%.

## d. Karakteristik responden berdasarkan pendapatan

Terdapat 4 klasifikasi yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.7

## Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Besaran Pendapatan	Jumlah	Presentase
< Rp 1.000.000	5	9,4
Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000	35	66
Rp 2.000.001 – Rp 3.000.000	5	9,4
>Rp 3.000.000	8	15,1
Jumlah	53	100

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel diatas paling banyak responden yang memiliki pendapatan sebesar Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000 sebanyak 35 orang atau 66 %. Untuk yang paling sedikit memiliki pendapatan sebesar kurang dari Rp 1.000.000 dan Rp 2.000.001- Rp 3.000.000 yang memiliki jumlah yang sama yaitu sebanyak 5 orang atau 9,4%. Diikuti pendapatan lebih dari Rp 3.000.000 sebanyak 8 orang atau 15,1%

## 2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

### a. Hasil uji validitas

Uji validasi data berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Suatu instrumen dikatakan valid atau sah manakala mempunyai tingkat validitas yang tinggi, mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

#### 1) Variabel Beban Kerja (X1)

Variabel beban kerja dalam penelitian ini terdiri dari 5 item pernyataan. Hasil pengujian validitas beban kerja dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.8

## Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	Nilai Koefisien	Sig	Ket
1	Item 1	0,687	0,000	Valid
2	Item 2	0,825	0,000	Valid
3	Item 3	0,575	0,000	Valid
4	Item 4	0,652	0,000	Valid
5	Item 5	0,723	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan hasil uji validitas variabel beban kerja yang diujikan dinyatakan valid karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5%.

## 2) Variabel Motivasi (X2)

Variabel motivasi dalam penelitian ini terdiri dari 5 item pernyataan. Hasil pengujian validitas motivasi dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.9

## Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Nilai Koefisien	Sig	Ket
1	Item 1	0,737	0,000	Valid
2	Item 2	0,653	0,000	Valid
3	Item 3	0,673	0,000	Valid
4	Item 4	0,715	0,000	Valid
5	Item 5	0,276	0,045	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dinyatakan valid karena nilai signifikan kurang dari 0,05 atau 5%.

## 3) Variabel Kinerja Perawat (Y)

Variabel kinerja perawat dalam penelitian ini terdiri dari item pernyataan. Hasil pengujian uji validitas variable kinerja perawat dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.10

## Hasil Uji Validitas kinerja perawat (Y)

No	Pernyataan	Nilai Koefisien	Sig	Ket
1	Item 1	0,388	0,004	Valid
2	Item 2	0,652	0,000	Valid
3	Item 3	0,771	0,000	Valid
4	Item 4	0,702	0,000	Valid
5	Item 5	0,712	0,000	Valid

Hasil uji validitas variable kinerja perawat dapat diketahui instrument yang diujikan adalah valid karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5%

## 3. Hasil Uji Reliabilitas.

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Instrument penelitian sebagai alat pengumpul data dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis *Product moment* (0,6). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel tersebut

Tabel 4.11

## Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha(a)</i>	Kesimpulan	Status
1	Beban Kerja (X1)	0,729	>0,6	reliabel
2	Motivasi (X2)	0,615	>0,6	reliabel
3	Kinerja Perawat (Y)	0,657	>0,6	reliabel

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel independen yaitu Beban kerja dan Motivasi, variabel dependen yaitu Kinerja perawat memiliki nilai alpha ( $\alpha$ ) diatas 0,6 sehingga instrument yang digunakan bersifat reliabel.

#### 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian adalah Regresi Linier Berganda untuk memprediksi besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis Regresi Linier Berganda dengan SPSS diperoleh hasil pada tabel berikut.

Tabel 4.12

Hasil Perhitungan Uji Linear Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients (Beta)</i>	T	Sig
Beban Kerja (X1)	0,287	2,012	0,050
Motivasi (X2)	0,176	1,236	0,222
F hitung	4,554		
R	0,393		
R square	0,154		

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui nilai koefisien regresi linier variabel beban kerja sebesar 0,287 dan nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,176 regresi linier bersifat positif artinya jika variabel beban kerja dan motivasi meningkat maka kinerja perawat ikut meningkat.

Dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,287X_1 + 0,176X_2$$

Keterangan : Y = Kinerja Perawat

$X_1$  = Beban kerja

$X_2$  = Motivasi

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji parsial (t-hitung)

Uji dilakukan untuk menganalisis pengaruh Beban kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS.

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dijelaskan :

#### 1) Hubungan variabel Beban kerja terhadap Kinerja perawat.

Nilai uji t untuk variabel Beban kerja dengan tingkat signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05 atau 5% yaitu sebesar 0,050. sehingga dapat ditarik bahwa variabel Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto. Berdasarkan hasil ini maka Hipotesis kesatu (H1) yang berbunyi Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta dinyatakan diterima

#### 2) Hubungan variabel motivasi terhadap Kinerja perawat berdasarkan uji t dengan tingkat signifikasinya lebih dari 0,05 atau 5% yaitu 0,222. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap

kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto. Berdasarkan hasil ini maka Hipotesis kedua (H2) yang berbunyi Motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta dinyatakan ditolak.

b. Uji Simultan (F-Hitung)

Uji hipotesis ini untuk mengetahui apakah variabel independen meliputi Beban kerja (X1), Motivasi (X2) secara simultan mempengaruhi variabel variabel dependen meliputi Kinerja perawat (Y) di Rumah Sakit Dr. Soetarto

Perhitungan pada uji simultan (uji F) dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.13

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	8.548	2	4.274	4.554	.015 <sup>b</sup>
Residual	46.923	50	.938		
Total	55.472	52			

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 4.554 dengan signifikansi F sebesar 0,015 dengan probabilitas < 0,05. Hal ini berarti adanya pengaruh variabel Beban kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Perawat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi Beban kerja dan Motivasi berpengaruh



secara simultan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta diterima.

c. Hasil uji korelasi (R)

Korelasi merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif. Uji korelasi dapat dilihat hasilnya sebagai berikut

Tabel 4.14

Hasil uji korelasi dan determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.393 <sup>a</sup>	.154	.120	.96874

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Beban Kerja (X1)

Sumber: Lampiran 5

Dari tabel 4.14 diketahui bahwa hasil uji korelasi atau nilai r adalah 0,393. Dari hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang lemah antara variabel independen (beban kerja dan motivasi) variabel dependen (kinerja perawat). Artinya semakin tinggi variabel independen maka semakin tinggi pula variabel dependen.

d. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh keseluruhan variabel independen (X) yang digunakan terhadap variabel dependen (Y).

pengujian ini dilakukan dengan melihat  $R^2$  pada hasil analisis persamaan regresi yang diperoleh.

Apabila angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati 1 berarti model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai penduga terhadap variabel dependen (Y).

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,120 atau 12,0% dengan memakai *adjusted R square*. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa 12,0% kinerja perawat di rumah sakit Dr. Soetarto dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 88,0% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, kompetensi, dsb.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa berdasarkan kriteria yang ada maka variabel Beban kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang kecil dan terbatas terhadap kinerja perawat sebesar 12,0%

### **C. Pembahasan**

Berdasarkan uji validitas, semua item dinyatakan valid karena semua item mempunyai nilai signifikan kurang dari 0,05 atau 5%. Dari uji validitas tidak ada item yang dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan uji reliabilitas, semua variabel dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) lebih dari 0,6. Sehingga tidak ada variabel yang tidak reliabel.

berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana dapat dijelaskan bahwa variabel independen yaitu beban kerja dan motivasi memiliki nilai positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja perawat, yang artinya apabila tingkat beban kerja dan motivasi meningkat maka kinerja perawat ikut meningkat.

Berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki tingkat signifikan 0,05 artinya kurang atau sama dengan 0,05 sehingga adanya pengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muslimah (2015) dengan judul hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang yang hasilnya menyatakan terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang.

Berdasarkan uji t variabel Motivasi menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,222, nilai tersebut lebih dari 0,05 sehingga tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak. Hal tersebut tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus M (2013), dengan judul hubungan motivasi kerja terhadap kinerja

perawat di RSUD Sinjai menyatakan motivasi berpengaruh secara intensif terhadap Kinerja perawat di RSUD Sinjai. Karena indikator yang digunakan oleh penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang berbeda.

Hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,015. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sitepu (2013) dengan judul pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado yang menyatakan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji R (korelasi) sebesar 0,393. Dari hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang lemah antara variabel independen yaitu variabel beban kerja dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja perawat. Berdasarkan hasil dari uji determinasi ( $R^2$ ) yaitu besarnya pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,120 atau 12,0 %. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa berdasarkan kriteria yang ada maka variabel Beban kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang kecil dan terbatas terhadap kinerja perawat sebesar 12,0%. Sedangkan sisanya sebesar 88,0 % dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, kompetensi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dari analisis dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan Beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta
2. Tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto
3. Terdapat pengaruh beban kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto

#### **B. Saran**

1. Sebaiknya Rumah Sakit Dr. Soetarto lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada perawat yang ada di Rumah Sakit tersebut dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan perawat.
2. Sebaiknya penelitian selanjutnya menguji variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja perawat, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan penghargaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus M.A.Haerul. 2013. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Sinjai*. Makassar: UIN Alauddin Makassar
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktel*. Edisi revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Asmadi. 2008, *Konsep Dasar Keperawatan*, Jakarta : EGC.
- Carayon, P. dan A.P. Gurses. 2005. *Nursing workload and patient safety-A human factors engineering perspective*. Intensive Crit Care Nurs Clin North Am, 21(5): 284-301
- Gaudine, A.P. (2000). *What do nurses by workload and work overload?* Canadian Journal of Nursing Leadership, 13(2), 22-27
- Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, A.A.A. 2008. *Metode Penelitian Kebidanan Teknik Analisa data*. Jakarta: Salemba Medika
- Hidayat, A.A.A. 2012, *Riset Keperawatan dan Teknik dan Teknik Penulisan Ilmiah*. Salemba Medika: Edisi 2.
- Ilyas, Y. 2004. *Perencanaan SDM Rumah Sakit*, Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke-2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Manuaba. 2000. *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marquis, B.L. dan Huston, C.J. 2000, *Leaderships roles and management functions in nursing*. (3<sup>rd</sup> ed) Philadelphia: Lippincot-Raven Publisher.
- Marquis, B.L., & Huston C.J., 2003. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Teori dan Aplikasi*. Alih Bahasa. Edisi 4., Jakarta: EGC

- McClelland C.David, 1961. *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company, Inc
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok. Penerbit Universitas Indonesia (UIPress)
- Muslimah. 2015. *Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Rasidin Padang*. Sumatra: Universitas Andalas
- Nawawi, H.Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nursalam. 2011. *Proses dan Dokumentasi Keperawatan, Konsep dan Praktek*. Jakarta: Salemba Medika
- Putra, A. S. 2012. *Analisis Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT.WOM Finance Cabang Depok*. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Ramli, Kurniadi, 2013. *Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No: 1
- Sardiman, A.M, 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar mengajar*. Bandung, Rajawali Pers
- Schermerhorn, 2002. *Management*, 7<sup>th</sup> ed., New York: John Wiley & Sons Inc
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat
- Sitepu, Agripa.T. 2013. *Beban kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Tika, H. Moh Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Angkasa
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara

# **Lampiran 1**

## Kuesioner Penelitian



Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Lampiran : Kuesioner penelitian

Kepada : Yth. Bapak/Ibu Perawat  
RS Dr. Soetarto Yogyakarta  
di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul **“Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta”**. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan tugas akhir. Oleh karena itu, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Jawaban-jawaban yang Bapak/Ibu berikan dalam kuesioner akan saya jamin kerahasiannya karena kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Evi Musdalifa NS

## DATA RESPONDEN

1. Umur :  < 30 tahun  30-40 tahun  >50 tahun  
 41-50 tahun
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Lama Bekerja :  0-5 tahun  11-15 tahun  
 6-10 tahun  >15 tahun
4. Pendapatan :  < Rp 1.000.000  
 Rp 1.000.000 s/d Rp 2.000.000  
 Rp 2.000.001 s/d Rp 3.000.000  
 >Rp 3.000.000

### Petunjuk Pengisian

1. Dimohon Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi semua jawaban yang ada
2. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda *checklist* (√) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
3. Setiap pernyataan mempunyai empat alternative jawaban, yaitu :
  - a. Sangat tidak setuju (STS)
  - b. Tidak setuju (TS)
  - c. Netral (N)
  - d. Setuju (S)
  - e. Sangat Setuju (SS)
4. Kuesioner ini diisi oleh karyawan di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta

A. Pernyataan-pernyataan berkaitan dengan beban kerja.

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Target yang harus saya capai sudah jelas					
2	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan					
3	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standard pekerjaan saya					
4	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
5	Saya harus cepat dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan					

B. Pernyataan-pernyataan berkaitan dengan motivasi.

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Jabatan yang saya laksanakan saat ini sudah sesuai dengan prestasi kerja saya selama ini					
2	Saya bekerja atas kebutuhan dan keinginan					
3	Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik					
4	Saya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan yang mendukung karir, seperti					

	keterampilan berkomunikasi					
5	Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah					

C. Pernyataan-pernyataan berkaitan dengan kinerja perawat.

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada teman kerja maupun pasien					
2	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti					
3	Saya mampu memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya di Rumah Sakit					
4	Saya mampu dalam mengatur dan memberikan asuhan keperawatan.					
5	Saya selalu berpikir kritis dalam mengambil tindakan.					

## **Lampiran 2**

### **Karakteristik Responden**

### KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Umur	Jenis Kelamin	Lama bekerja	Pendapatan
1	41-50 tahun	Perempuan	>15 tahun	>Rp 3.000.000
2	30-40 tahun	Perempuan	11-15 tahun	>Rp 3.000.000
3	< 30 tahun	Perempuan	0-5 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
4	< 30 tahun	Perempuan	0-5 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
5	< 30 tahun	Perempuan	6-10 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
6	30-40 tahun	Laki-laki	6-10 tahun	Rp 2.000.001- Rp3.000.000
7	41-50 tahun	Perempuan	>15 tahun	> Rp 3.000.000
8	< 30 tahun	Perempuan	0-5 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
9	>50 tahun	Perempuan	>15 tahun	> Rp 3.000.000
10	30-40 tahun	Perempuan	11-15 tahun	Rp 2.000.001- Rp3.000.000
11	< 30 tahun	Perempuan	6-10 tahun	Rp 2.000.001- Rp3.000.000
12	< 30 tahun	Perempuan	11-15 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
13	< 30 tahun	Perempuan	6-10 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
14	< 30 tahun	Perempuan	0-5 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
15	< 30 tahun	Laki-laki	0-5 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
16	30-40 tahun	Perempuan	6-10 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
17	< 30 tahun	Perempuan	0-5 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
18	< 30 tahun	Perempuan	0-5 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
19	< 30 tahun	Perempuan	6-10 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
20	30-40 tahun	Perempuan	6-10 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
21	< 30 tahun	Perempuan	0-5 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
22	< 30 tahun	Perempuan	0-5 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
23	< 30 tahun	Perempuan	0-5 tahun	Rp 2.000.001-Rp 3.000.000
24	< 30 tahun	Perempuan	0-5 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
25	30-40 tahun	Perempuan	0-5 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
26	< 30 tahun	Perempuan	0-5 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
27	< 30 tahun	Perempuan	0-5 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
28	< 30 tahun	Perempuan	0-5 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
29	>50 tahun	Laki-laki	>15 tahun	> Rp 3.000.000
30	< 30 tahun	Perempuan	0-5 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
31	< 30 tahun	Perempuan	0-5 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
32	< 30 tahun	Laki-laki	0-5 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
33	< 30 tahun	Laki-laki	6-10 tahun	< Rp 1.000.000
34	< 30 tahun	Perempuan	0-5 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
35	< 30 tahun	Laki-laki	0-5 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000

36	< 30 tahun	Perempuan	0-5 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
37	< 30 tahun	Perempuan	0-5 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
38	30-40 tahun	Perempuan	>15 tahun	> Rp 3.000.000
39	30-40 tahun	Laki-laki	>15 tahun	> Rp 3.000.000
40	>50 tahun	Laki-laki	>15 tahun	> Rp 3.000.000
41	>30 tahun	Perempuan	>15 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
42	>30 tahun	Perempuan	>15 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
43	>30 tahun	Perempuan	>15 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
44	41-50 tahun	Laki-laki	>15 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
45	>30 tahun	Perempuan	>15 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
46	>30 tahun	Perempuan	0-5 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
47	>30 tahun	Perempuan	0-5 tahun	< Rp 1.000.000
48	>30 tahun	Perempuan	0-5 tahun	< Rp 1.000.000
49	>30 tahun	Perempuan	0-5 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
50	>30 tahun	Perempuan	0-5 tahun	< Rp 1.000.000
51	>30 tahun	Perempuan	0-5 tahun	Rp 1.000.000-Rp 2.000.000
52	30-40 tahun	Perempuan	6-10 tahun	Rp 2.000.001-Rp 3.000.000
53	30-40 tahun	Perempuan	6-10 tahun	< Rp 1.000.000

## **Lampiran 3**

### **Tabulasi Data Jawaban Responden**



A. Beban Kerja (X1)

No	Jawaban Responden					Total
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	2	5	5	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	3	21
6	4	4	4	4	4	20
7	5	4	4	5	5	23
8	4	4	4	4	5	21
9	4	3	4	4	4	19
10	5	2	3	5	4	19
11	4	4	3	2	4	17
12	4	5	4	4	4	21
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	3	4	4	4	4	19
16	3	4	4	4	4	19
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	2	3	3	4	16
21	3	2	4	3	3	15
22	3	2	4	3	4	16
23	3	2	3	3	2	13
24	3	2	3	3	3	14
25	3	2	3	4	3	15
26	3	2	4	3	3	15
27	3	2	4	4	3	16
28	4	4	4	4	4	20
29	3	3	3	3	3	15
30	3	2	3	4	3	15
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	5	4	4	4	3	20
35	4	3	4	4	4	19

36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	3	4	4	4	4	19
42	3	4	4	4	4	19
43	3	4	4	4	4	19
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	3	4	4	4	5	20
47	4	4	5	4	4	21
48	4	5	4	4	4	21
49	4	4	5	4	5	22
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	2	4	2	4	4	16

B. Motivasi (X2)

No	Jawaban Responden					Total
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	
1	2	4	4	4	4	18
2	3	2	4	4	4	17
3	4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	4	19
5	4	5	4	4	4	21
6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	4	3	3	4	4	18
10	4	4	4	4	4	20
11	4	3	3	4	5	19
12	4	4	3	4	4	19
13	5	5	5	5	4	24
14	4	3	3	4	4	18
15	3	4	4	4	4	19
16	4	4	4	4	4	20
17	4	3	4	4	4	19
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	3	4	4	4	4	19
21	3	4	4	3	4	18
22	4	4	4	3	4	19
23	3	4	4	3	4	18
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	3	4	19
26	4	4	4	3	4	19
27	3	4	3	3	4	17
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	5	21
30	3	4	4	3	4	18
31	3	4	3	4	4	18
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	3	4	4	4	19
36	3	4	3	4	5	19
37	3	4	3	4	5	19

38	3	4	4	4	4	19
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	3	4	4	19
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	5	5	22
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	5	4	4	21
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	4	2	4	4	4	18

C. Kinerja Perawat (Y)

No	Jawaban Responden					Total
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	
1	4	4	4	4	4	20
2	5	4	5	4	4	22
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	4	4	22
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	5	3	3	3	3	17
12	4	4	4	5	5	22
13	4	4	4	4	3	19
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	5	4	4	4	21
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	5	4	21
35	4	4	4	4	4	20

36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	3	4	4	4	19
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	5	21
41	4	4	3	4	4	19
42	4	4	3	4	4	19
43	4	4	3	4	4	19
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	5	4	4	4	4	21
47	4	4	4	5	4	21
48	4	5	4	4	4	21
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	20

## **Lampiran 4**

*Output* Distribusi Frekuensi

Karakteristik Responden

### UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>30 tahun	37	69.8	69.8	69.8
	30-40 tahun	10	18.9	18.9	88.7
	41-50 tahun	3	5.7	5.7	94.3
	>50 tahun	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

### JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	9	17.0	17.0	17.0
	perempuan	44	83.0	83.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

### LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 tahun	29	54.7	54.7	54.7
	6-10 tahun	14	26.4	26.4	81.1
	11-15 tahun	3	5.7	5.7	86.8
	>15 tahun	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

### PENDAPATAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<Rp 1.000.000	5	9.4	9.4	9.4
	Rp 1.000.000 - Rp 2.000.000	35	66.0	66.0	75.5
	Rp 2.000.001 - Rp 3.000.000	5	9.4	9.4	84.9
	>Rp 3.000.000	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	



## **Lampiran 5**

*Output* Hasil Uji Validitas dan Uji

Reliabilitas

A. Hasil Uji Validitas Variabel Beban kerja (X1)

**Correlations**

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	X1	
Item1	Pearson Correlation	1	.402**	.310*	.402**	.298*	.687**
	Sig. (2-tailed)		.003	.024	.003	.030	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Item2	Pearson Correlation	.402**	1	.371**	.386**	.532**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.003		.006	.004	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Item3	Pearson Correlation	.310*	.371**	1	.127	.232	.575**
	Sig. (2-tailed)	.024	.006		.363	.095	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Item4	Pearson Correlation	.402**	.386**	.127	1	.482**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.363		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Item5	Pearson Correlation	.298*	.532**	.232	.482**	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.030	.000	.095	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53
X1	Pearson Correlation	.687**	.825**	.575**	.652**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

B. Hasil Validitas Variabel Motivasi (X2)

**Correlations**

		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	X2
ITEM1	Pearson Correlation	1	.238	.412**	.474**	.026	.737*
	Sig. (2-tailed)		.086	.002	.000	.853	.000
	N	53	53	53	53	53	53
ITEM2	Pearson Correlation	.238	1	.384**	.203	.060	.653*
	Sig. (2-tailed)	.086		.005	.145	.668	.000
	N	53	53	53	53	53	53
ITEM3	Pearson Correlation	.412**	.384**	1	.319*	.176	.673*
	Sig. (2-tailed)	.002	.005		.020	.208	.000
	N	53	53	53	53	53	53
ITEM4	Pearson Correlation	.474**	.203	.319*	1	.308*	.715*
	Sig. (2-tailed)	.000	.145	.020		.025	.000
	N	53	53	53	53	53	53
ITEM5	Pearson Correlation	.026	.060	-.176	.308*	1	.276*
	Sig. (2-tailed)	.853	.668	.208	.025		.045
	N	53	53	53	53	53	53
X2	Pearson Correlation	.737**	.653**	.673**	.715**	.276*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.045	
	N	53	53	53	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

C. Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat (Y)

**Correlations**

		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	Y
ITEM1	Pearson Correlation	1	-.020	.372**	-.061	-.020	.388**
	Sig. (2-tailed)		.888	.006	.667	.888	.004
	N	53	53	53	53	53	53
ITEM2	Pearson Correlation	-.020	1	.342*	.396**	.398**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.888		.012	.003	.003	.000
	N	53	53	53	53	53	53
ITEM3	Pearson Correlation	.372**	.342*	1	.354**	.342*	.771**
	Sig. (2-tailed)	.006	.012		.009	.012	.000
	N	53	53	53	53	53	53
ITEM4	Pearson Correlation	-.061	.396**	.354**	1	.600**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.667	.003	.009		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
ITEM5	Pearson Correlation	-.020	.398**	.342*	.600**	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.888	.003	.012	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y	Pearson Correlation	.388**	.652**	.771**	.702**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

D. Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	53	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	15.2075	3.360	.488	.683
ITEM2	15.3396	2.459	.610	.639
ITEM3	15.1509	3.746	.366	.725
ITEM4	15.0755	3.648	.486	.689
ITEM5	15.0755	3.340	.555	.660

E. Hasil Reliability Variabel Motivasi (X2)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.615	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	15.8679	1.386	.477	.497
ITEM2	15.7547	1.535	.352	.575
ITEM3	15.7547	1.573	.430	.528
ITEM4	15.7170	1.553	.512	.490
ITEM5	15.5472	2.176	.070	.666

F. Hasil Reliability Variabel Kinerja Perawat (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	16.0755	.917	.110	.725
ITEM2	16.1509	.746	.421	.601
ITEM3	16.1887	.618	.547	.531
ITEM4	16.1132	.718	.496	.566
ITEM5	16.1509	.708	.506	.561

# **Lampiran 6**

*Output* Analisis Hasil Data

(Regresi Linear Berganda)



REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y  
 /METHOD=ENTER X1 X2.

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (X2), Beban Kerja (X1) <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y)  
 b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.393 <sup>a</sup>	.154	.120	.96874

- a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Beban Kerja (X1)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.548	2	4.274	4.554	.015 <sup>b</sup>
	Residual	46.923	50	.938		
	Total	55.472	52			

- a. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Beban Kerja (X1)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.287	1.801		8.490	.000
	Beban Kerja (X1)	.134	.067	.287	2.012	.050
	Motivasi (X2)	.119	.096	.176	1.236	.222

- a. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y)