

SKRIPSI

DETERMINAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT

Disusun untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan (S. Kes)
pada Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala



Cahyo Nugroho
NIM. S1A2021.007

**PROGRAM STUDI S-1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANTI KOSALA
2025**

@2025

Hak cipta pada penulis

LEMBAR PENGESAHAN

DETERMINAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT

Oleh:

Nama : Cahyo Nugroho

NIM : S1A2021.007

Skripsi ini telah diuji

Pada tanggal, 23 Januari 2025

PANITIA PENGUJI

Ketua : dr. Muljadi Hartono, M.P.H., A.A.K., FISQua.

Anggota : Tunjung Sri Yulianti, S.Kep., Ns., M.Kes.

Hendra Dwi Kurniawan, S.Kep., Ns., M.K.M.

Mengetahui,

Pembantu Ketua
Bidang Akademik,

Ketua Program Studi
Sarjana Administrasi Rumah Sakit,

(Diyono, S.Kep., Ns., M.Kes.)

(Lilik Sriwiyati, S.Kep., Ns., M.Kep.)

STIKES PANTI KOSALA
KETUA,

(Ratna Indriati, A., M.Kes.)

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cahyo Nugroho
NIM : S1A2021.007
Program Studi : Sarjana Administrasi Rumah Sakit
Perguruan tinggi : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul:

"Determinan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Rumah Sakit"

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan duplikasi dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia jika skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sukoharjo, 6 Februari , 2025

Cahyo Nugroho
(S1A2021.007)

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, anugerah dan karunia-Nya serta kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Penulis dengan rendah hati ingin mengucapkan terima kasih kepada semua yang telah berkontribusi dalam tugas akhir ini. Tanpa dukungan, inspirasi, dan cinta, pencapaian ini tidak akan menjadi mungkin. Halaman ini penulis persembahkan untuk menghormati semua yang telah berperan dalam perjalanan ini.

1. Ibuku tercinta ibu Sri Lestari Handayani, malaikat tak bersayap yang Allah kirim untuk menjaga dan membimbingku. Teruntuk bapakku tercinta bapak Daluri, Terima kasih telah menjadi benteng terkuat dalam hidup, telah mengajarkanku untuk selalu kuat dan pantang menyerah. Setiap huruf dalam karya ini adalah persembahan untuk setiap tetes keringat kalian, setiap kata adalah ungkapan terima kasih atas doa-doa kalian, dan setiap lembar adalah bukti bahwa pengorbanan kalian tidak sia-sia.
2. Saudari kandung saya tercinta Wuri Listyani Raharjo, terimakasih atas dukungan secara moril maupun materil, segala motivasi dan dukungan yang diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan studi ini dengan tepat waktu.
3. Kepada dosen pembimbing saya bapak Hendra Dwi Kurniawan, S. Kep., Ns., M.K.M. Terima kasih atas segala bimbingan, motivasi, dan kesabaran bapak dalam mengarahkan saya selama proses penelitian dan penulisan.
4. Untuk almamater tercinta, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman berharga selama masa studi.
5. Untuk teman – teman satu bimbingan, Valentine Kenya Wahyu Khuntari dan Fitri Nur Befika Aulia, yang katanya siang tapi sore, terimakasih atas kebersamaan dalam bimbingan, atas bantuan dan kontribusi yang diberikan.

6. Teruntuk *partner* penelitian saya Sonia Purbo Wiyasningrum, terimakasih telah senantiasa kebersamai penulis dalam penelitian ini dari awal hingga akhir.
7. Kepada sahabat - sahabat terkasih, yang telah menjadi sumber motivasi dan dukungan sepanjang perjalanan ini, yang selalu ada di saat suka dan duka, memberikan semangat dan inspirasi yang tiada henti.
8. Kepada seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu, saya ucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya atas penyelesaian skripsi ini.
9. Tidak lupa berterima kasih kepada diri sendiri, atas keluh kesah, rasa sakit, semua perasaan yang ada, semua yang pernah dialami di diri penulis, penulis berterima kasih karena telah diberkahi badan serta mental yang cukup untuk selama ini.

Di balik setiap pencapaian, ada sejuta kisah dan dukungan yang tak ternilai. Karya sederhana ini adalah bukti nyata bahwa perjalanan ini tak mungkin kulupakan tanpa kehadiran kalian semua.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Determinan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Rumah Sakit”

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat tugas akhir Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit.

Terselesaikannya karya ilmiah skripsi ini tidak lepas dari bantuan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Ratna Indriati, A., M.Kes., selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala
2. Dr. dr. Cahyono Hadi, Sp. OG selaku direktur utama Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta
3. Ibu Risa Setia Ismandani, S. Kep., Ns., M.HPM selaku penanggung jawab sementara kaprodi Sarjana Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala
4. dr. Muljadi Hartono., MPH, AAK, FISQUA selaku ketua penguji ujian sidang skripsi yang telah memberikan masukan demi perbaikan skripsi ini.
5. Ibu Tunjung Sri Yulianti, S. Kep., Ns., M.Kes selaku penguji ujian sidang skripsi yang juga telah memberikan masukan demi perbaikan skripsi ini.
6. Bapak Hendra Dwi Kurniawan, S. Kep., Ns., M.K.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak/Ibu Dosen dan staf Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta yang telah bersedia menjadi responden sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
9. Orang tua dan teman-teman yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.

10. Teman – teman program studi S-1 administrasi rumah sakit angkatan 2021 yang telah memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini
11. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu – persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak dan dapat menjadikan skripsi ini jauh lebih baik lagi. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Sukoharjo, 6 Februari 2025

Penulis

Cahyo Nugroho

Determinan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Rumah Sakit

Cahyo Nugroho^{1*}, Hendra Dwi Kurniawan², Muljadi Hartono³, Tunjung Sri Yulianti⁴

¹Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala

^{2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala

Korespondensi Email: cahyonugroho606@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang. Pelayanan kesehatan yang berkualitas tidak terlepas dari peran tenaga medis dan non medis. Salah satu tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien di rumah sakit yaitu adalah perawat. Kinerja perawat menjadi faktor penentu citra rumah sakit di masyarakat, dan berbagai faktor seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja yang berperan penting dalam menentukan kinerja tersebut.

Tujuan Penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit

Desain Penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain studi analitik observasional melalui pendekatan *cross sectional*.

Subyek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. teknik sampling yang digunakan *consecutive sampling*. Analisis bivariat menggunakan uji *chi-square* dan analisis multivariat menggunakan uji regresi logistik berganda.

Hasil penelitian. Secara statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja (OR = 4.560, CI 95%: 1.538-13.522, p = 0,004) dan beban kerja (OR = 0.259; CI 95%: 0.090-0.743, p = 0,009) terhadap kinerja, kepuasan kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan (OR = 1.911; CI 95%: 0.674-5.422, p = 0,219), variabel yang memiliki hubungan yang paling kuat yaitu motivasi kerja (Exp(B) = 2.671, CI 95% = 2.859 – 73.064, p = 0,001).

Kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit yaitu motivasi kerja dan beban kerja. Faktor yang paling dominan terhadap kinerja perawat di rumah sakit adalah beban kerja.

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

Determinants of Factors Affecting Nurse Performance In the Hospital

Cahyo Nugroho^{1*}, Hendra Dwi Kurniawan², Muljadi Hartono³, Tunjung Sri Yulianti⁴

¹Hospital Administration S-1 Study Program, Panti Kosala College of Health Sciences

^{2,3,4} Panti Kosala College of Health Sciences

Correspondence Email: cahyonugroho606@gmail.com

ABSTRACT

Background. Quality health services cannot be separated from the role of medical and non-medical personnel. One of the health workers who provide health services to patients in hospitals is nurses. Nurse performance is a determining factor for the image of the hospital in the community, and various factors such as work motivation, job satisfaction, and workload play an important role in determining this performance.

Research Objectives. The purpose of this study was to determine and analyze and describe the factors that affect the performance of nurses in hospitals.

Research Design. This research is a quantitative research with observational analytic study design through cross sectional approach.

Subject of research. The population in this study were nurses at Dr. Moewardi Surakarta Hospital. The number of samples in this study were 100 respondents. sampling techniques used consecutive sampling. Bivariate analysis using chi-square test and multivariate analysis using multiple logistic regression test.

Research results. Statistically showed a significant relationship between work motivation (OR = 4.560, 95% CI: 1.538-13.522, $p = 0.004$) and workload (OR = 0.259; 95% CI: 0.090-0.743, $p = 0.009$) to performance, job satisfaction did not show a significant relationship (OR = 1.911; CI 95%: 0.674-5.422, $p = 0.219$), the variable that had the strongest relationship was work motivation ($\text{Exp}(B) = 2.671$, CI 95% = 2.859 - 73.064, $p = 0.001$).

Conclusion. The results of this study indicate that the factors that influence the performance of nurses in hospitals are work motivation and workload. The most dominant factor on the performance of nurses in the hospital is workload.

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

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN HAK CIPTA.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR KEASLIAN PENELITIAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan masalah	6
C. Tujuan	6
D. Manfaat penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Kajian Teori	8
1. Motivasi Kerja.....	8
a. Pengertian motivasi kerja.....	8
b. Tujuan motivasi kerja	9
c. Sumber motivasi kerja	9
d. Teori motivasi	10
e. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	16
2. Kepuasan kerja	18
a. Pengertian kepuasan kerja	18
b. Teori kepuasan kerja	19
c. Faktor kepuasan kerja	22
d. Dimensi kepuasan kerja.....	24
e. Pengukuran kepuasan kerja	27
f. Meningkatkan kepuasan kerja	28
3. Beban kerja	29
a. Pengertian beban kerja.....	29

b. Faktor yang mempengaruhi beban kerja	30
c. Jenis beban kerja.....	31
d. Indikator beban kerja	33
4. Kinerja	36
a. Pengertian kinerja.....	36
b. Indikator kinerja.....	37
c. Faktor yang mempengaruhi kinerja.....	38
d. Standar kinerja.....	42
B. Penelitian Relevan.....	43
C. Kerangka Konsep	51
D. Hipotesis.....	52
BAB III METODE PENELITIAN.....	53
A. Jenis Penelitian	53
B. Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling.....	53
C. Definisi Operasional	55
D. Instrumen Penelitian	57
E. Metode Pengumpulan Data.....	59
F. Analisa Data	61
BAB IV PEMBAHASAN	66
A. Hasil Penelitian.....	66
1. Waktu dan Tempat Penelitian	66
2. Distribusi Frekuensi Responden	67
3. Analisis Univariat.....	69
4. Analisis Bivariat.....	71
5. Analisis Multivariat	73
B. Pembahasan	75
1. Motivasi Kerja Perawat.....	75
2. Kepuasan Kerja Perawat.....	76
3. Beban Kerja Perawat	78
4. Kinerja Perawat.....	79
5. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja.....	81
6. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja.....	83

7. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja	87
8. Hubungan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dengan Kinerja.....	89
BAB V PENUTUP	92
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran	93
C. Keterbatasan Penelitian	95
DAFTAR PUSTAKA.....	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Teori Motivasi Maslow.....	12
Gambar 2.2 Kerangka Konsep.....	51

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Relevan	43
Tabel 3.1 Definisi Operasional	56
Tabel 3.2 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	63
Tabel 3.3 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	63
Tabel 3.4 Distribusi Frekuensi Beban Kerja	63
Tabel 3.5 Distribusi Frekuensi Kinerja	63
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden	67
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	69
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	69
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Beban Kerja	70
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kinerja	70
Tabel 4.6 Tabulasi Silang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja	71
Tabel 4.7 Tabulasi Silang Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja ...	72
Tabel 4.8 Tabulasi Silang Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja	72
Tabel 4.9 Regresi Logistik Berganda	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar <i>Informed Consent</i>	106
Lampiran 2 Lembar Penjelasan Sebelum Persetujuan Penelitian	109
Lampiran 3 Lembar Kuisisioner	113
Lampiran 4 Hasil Tabulasi Data	117
Lampiran 5 Hasil Uji Statistik	132
Lampiran 6 Surat Permohonan Izin Studi Pendahuluan	139
Lampiran 7 Surat Permohonan Izin Penelitian	140
Lampiran 8 <i>Ethical Clereance</i>	141
Lampiran 9 Surat Izin Melakukan Penelitian	142
Lampiran 10 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian	143
Lampiran 11 Dokumentasi Penelitian	144

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pembangunan kesehatan sebagai upaya tercapainya kemampuan hidup sehat bagi setiap masyarakat yang optimal sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum dari tujuan nasional. Hal tersebut di wujudkan dengan pembangunan sarana kesehatan masyarakat seperti puskesmas, rumah sakit dan berbagai sarana pelayanan kesehatan lainnya di seluruh pelosok wilayah Indonesia. Ini merupakan upaya kesehatan yang menyeluruh yang mencakup promosi kesehatan, pencegahan, kuratif, dan rehabilitasi.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pelayanan salah satu penilaiannya adalah sumber daya yang dimiliki. Dalam pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, rumah sakit perlu memperhatikan kualitas pelayanan yang diberikan, salah satunya adalah sumber daya. Tanpa adanya sumber daya, rumah sakit tidak akan dapat memberi pelayanan secara baik dan berkualitas. Pelayanan juga akan berlangsung dengan baik apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting bagi rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang berkualitas (Badar, 2022).

Pelayanan kesehatan yang berkualitas tidak terlepas dari peran tenaga medis dan non medis. Salah satu tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien di rumah sakit yaitu adalah perawat yang merupakan salah satu sumber daya manusia yang paling potensial di rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Oleh karena itu, perawat perlu memiliki kinerja yang baik yang dapat dinilai dari asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Kinerja perawat akan menjadi faktor penentu citra rumah sakit di masyarakat (Tulasi et al., 2021).

Kinerja (*performance*) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi yang tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Perawat diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat.

Menurut Kemenkes (2009) dikutip oleh Sutriyati et al., (2020), menyebutkan bahwa kinerja dalam pelayanan kesehatan belum memadai. Hal tersebut disebabkan oleh rasio tenaga kesehatan dan jumlah masyarakat yang tidak seimbang, karena masih kurangnya serapan tenaga kesehatan yang ada di Indonesia. Dikarenakan serapan tenaga kesehatan yang kurang baik akan timbul berbagai

masalah kinerja yang berdampak pada pemberian pelayanan kesehatan yang kurang baik pula.

Permasalahan kinerja yang ada dalam pelayanan kesehatan merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan. Menurut Tulasi et al., (2021) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Terbentuknya motivasi yang kuat, akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Selain hal tersebut, kepuasan kerja juga dinilai berhubungan dengan kinerja perawat dimana kepuasan kerja yang memuaskan akan berdampak pada kinerja perawat yang baik. Kepuasan kerja yang dimiliki perawat berkaitan dengan kenyamanan dan rasa pantas yang harus di dapatkan (Arsita et al., 2020).

Menurut Hutasoit & Banjarnahor, (2023) menunjukkan bahwa beban kerja perawat yang berat salah satunya terlihat dari perbandingan yang tidak sesuai antara jumlah pasien dan jumlah perawat. Banyaknya jumlah pasien yang dirawat akan mempengaruhi besarnya beban kerja, karena semakin banyak pasien yang dirawat maka akan semakin banyak kegiatan yang dilakukan untuk memberikan asuhan keperawatan.

Menurut Tulasi et al., (2021) dalam penelitian yang membahas tentang Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah

Sakit Umum Daerah Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi ($p\text{-value} = 0,000$), kompensasi ($p\text{-value} = 0,002$), penghargaan ($p\text{-value} = 0,000$) dan beban kerja ($p\text{-value} = 0,004$) dengan tingkat kinerja perawat di RSUD Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara. Motivasi yang kuat, akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya begitu juga dengan beban kerja ketika perawat mendapat beban kerja yang ringan seperti kurangnya pasien maka perawat dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal sebaliknya jika perawat memiliki beban kerja yang berat maka kinerjanya akan kurang maksimal.

Sedangkan Penelitian Syafrizal et al., (2021) dalam penelitian Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit didapatkan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat ($p\text{-value} 0,000$). jika kepuasan kerja seseorang tinggi maka kinerjanya akan tinggi.

Arus informasi saat ini berjalan begitu cepat sehingga menumbuhkan kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan, hal ini ditandai dengan semakin kritis dan tingginya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang semakin baik dan memuaskan, khususnya pelayanan dalam bidang kesehatan. Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta merupakan salah satu institusi yang memberikan jasa pelayanan kesehatan, dimana secara peringkat merupakan rumah sakit tipe A. Jumlah pegawai Rumah Sakit Umum

Daerah Dr. MOEWARDI sebanyak 2.373 orang, dimana 1.155 orang merupakan tenaga keperawatan. Sedangkan perawat merupakan unsur tenaga kesehatan paling banyak dalam pemberian pelayanan kesehatan. Berdasarkan informasi ulasan *website* Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta masih ditemukan beberapa komentar masyarakat yang mengeluhkan kinerja perawat. Beberapa pasien mengatakan ada perawat yang kurang responsif dan cekatan dalam menangani pasien, ada beberapa perawat yang tidak ramah dan tidak informatif. Meskipun hanya beberapa komentar tetapi hal tersebut menjadi indikasi bahwa ada pelayanan perawatan yang diberikan kurang maksimal.

Salah satu bangsal rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta adalah bangsal Anggrek dengan total jumlah 100 perawat. Bangsal Anggrek terdiri dari 3 bagian perawatan yakni bangsal Anggrek 1 dengan jenis pelayanan pasien dengan kasus Covid-19 yang tidak memerlukan perawatan intensif, perawatan tinggi, melahirkan, tindakan operasi, ataupun hemodialisa, bangsal Anggrek 2 dengan jenis perawatan pasien kelas 3 dengan kasus Neuro, Paru, Gilu, Mata lalu bangsal Anggrek 3 dengan jenis pelayanan Pasien dewasa kelas 1 dan 2 dengan kasus non jantung.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa jumlah perawat yang ada di bangsal Anggrek Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta cukup banyak, dan diketahui bahwa kinerja perawat merupakan suatu hal yg penting dalam menunjang pelayanan

kesehatan yang diberikan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait Determinan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Di Rumah Sakit.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit.

2. Tujuan khusus

- a. Mendeskripsikan motivasi kerja perawat.
- b. Mendeskripsikan kepuasan kerja perawat.
- c. Mendeskripsikan beban kerja perawat.
- d. Menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja perawat.
- e. Menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.
- f. Menganalisis beban kerja terhadap kinerja perawat.

D. Manfaat penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk mengembangkan dan menambah pengetahuan yang telah ada tentang determinan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit.

2. Secara Praktis

a. Manajemen rumah sakit

Memperoleh data empiris yang berguna untuk menentukan kebijakan.

b. Instansi Pendidikan

Menambah khazanah sumber atau referensi perkuliahan manajemen sumber daya manusia khususnya manajemen keperawatan.

c. Mahasiswa

Sebagai tambahan bukti empiris yang dapat digunakan untuk menambah wawasan/pengetahuan terkait determinan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit.

d. Peneliti selanjutnya

Sebagai dasar dalam melakukan penelitian selanjutnya terkait determinan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian teori

1. Motivasi kerja

a. Pengertian

Motivasi merupakan tindakan atau proses memberikan suatu motif yang menyebabkan seseorang melakukan suatu aksi (Tiar et al., 2014). Menurut Uno, (2012) dikutip oleh Nisa et al., (2020) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Menurut mangkunegara, (2000) dikutip oleh Nursalam, (2014) motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi adalah semua hal verbal, fisik atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respon. Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi merupakan tenaga penggerak dan kadang-kadang dilakukan dengan mengenyampingkan hal-hal yang dianggap kurang bermanfaat

dalam mencapai tujuan. Dengan motivasi, manusia akan lebih cepat dan bersungguh-sungguh dalam melakukan kegiatan. Suatu motivasi murni yang betul-betul didasari akan pentingnya suatu perilaku dan didasarkan sebagai suatu kebutuhan (T. Lestari, 2015)

b. 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 tujuan tertentu. disebutkan tujuan- tujuan dari motivasi menurut (T. Lestari, 2015) adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan pekerja.
- 2) Meningkatkan produktivitas.
- 3) Mempertahankan kestabilan pekerja.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan.
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 6) Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.

c. Sumber motivasi

Sumber-sumber motivasi menurut Lestari, (2015) dibagi menjadi 3 yaitu:

1) Motivasi instrinsik

Yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri. Termasuk motivasi intrinsik adalah perasaan nyaman pada ibu nifas ketika dia berada di rumah bersalin.

2) Motivasi ekstrinsik

Yaitu motivasi yang datangnya dari luar individu, misalnya saja dukungan verbal dan nonverbal yang diberikan oleh teman dekat atau keakraban sosial.

3) Motivasi terdesak

Yaitu motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit dan munculnya serentak serta menghentak dan cepat sekali.

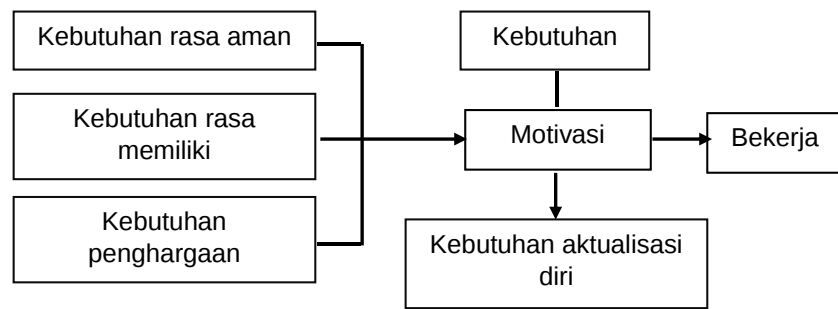
d. Teori motivasi

Beberapa teori tentang motivasi disebutkan oleh Lestari, (2015) yakni sebagai berikut :

1) Hirarki kebutuhan dasar manusia

Teori tentang motivasi yang dikenal dengan teori hirarki kebutuhan dasar manusia. Maslow menyebutkan bahwa faktor pendorong yang menyebabkan seseorang bekerja adalah motivasi. Teori tentang hirarki kebutuhan ini sangat banyak dipakai untuk membuat konseptualisasi motivasi manusia. Maslow menyampaikan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara hirarki. Bila suatu kebutuhan telah dapat dicapai oleh individu, maka kebutuhan yang lebih tinggi segera menjadi kebutuhan baru yang harus

dicapai. Konsekuensinya untuk jangka panjang individu tidak dapat dimotivasi hanya oleh penghargaan dan perasaan sukses saja, yang lebih penting adalah memberi kepastian penjelasan yang cukup dan jaminan keamanan kerja sebagai pekerja tetap. Keseluruhan teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow berintikan pendapat yang menguatkan kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan pada lima hirarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan memiliki, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Indikator fisik dan fisiologis untuk menggambarkan secara rinci hirarki. Kebutuhan manusia menurut Maslow sebagai berikut :1) fisiologi; lapar, haus, seks, rasa enak, tidur dan istirahat, 2) rasa aman; menghindari bahaya dan bebas dari rasa takut atau terancam, 3) rasa memiliki; rasa memiliki; rasa bahagia berkumpul dan berserikat, perasaan diterima dikelompok, rasa bersahabat dan afeksi, 4) penghargaan; menerima keberhasilan diri, berkompetisi, keyakinan, rasa diterima orang lain, aspirasi, rekognisi, dan martabat, 5) aktualisasi diri; keinginan mengembangkan diri secara maksimal melalui usaha diri, kreaktivitas, ekspresi diri



Gambar 2.1

Teori motivasi Maslow

2) Teori hierarki motivasi dari Herzberg

Teori motivasi yang ditemukan oleh Herzberg tentang motivasi yang mempertajam pengertian mengenai efektifitas dari situasi dalam situasi kerja. Teori tersebut terkenal dengan teori *Hygiene* - motivasi atau teori dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Herzberg menyatakan apabila pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan pada faktor yang internal sebaliknya apabila para pekerja tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan umumnya dikaitkan dengan sifatnya eksternal, baik faktor internal maupun faktor eksternal berpengaruh besar terhadap motivasi seseorang. Faktor internal meliputi: prestasi, pekerjaan, penghargaan, perkembangan, kemajuan dan tanggung jawab. Faktor eksternal meliputi: status, rekan kerja, supervisi, gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan dan keamanan kerja.

3) Teori Harapan

Victor H. Vrom, dalam bukunya yang Teori berjudul "*Work and motivation*" mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai "Teori Harapan." Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarahkan kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkan. Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkan itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkan itu tipis, motivasinyaupun untuk berupaya akan menjadi rendah.

4) Teori tiga kebutuhan dari David McClelland

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Cleland menyatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai 3 jenis kebutuhan, yaitu kebutuhan akan berprestasi/usaha, kebutuhan akan kekuasaan/kekuatan,

dan kebutuhan akan berafiliasi/berhubungan. Kebutuhan akan berprestasi merupakan motivasi yang secara kontras dapat dibedakan dengan kebutuhan lainnya. Kebutuhan akan kekuasaan merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk duduk dalam posisi paling dominan atau pengatur didalam kelompok. Kebutuhan akan berprestasi setiap orang ingin dipandang sebagai orang yang berhasil dalam hidupnya, seorang yang besar adalah orang yang berusaha berbuat sesuatu lebih baik dibandingkan orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan, keinginan untuk mempunyai pengaruh terhadap orang lain dengan siapa ia melakukan interaksi. Kebutuhan akan berafiliasi merupakan kebutuhan nyata dari setiap manusia, terlepas dari kedudukan, jabatan, dan pekerjaan, kebutuhan ini tercermin pada keinginan berada pada situasi yang bersahabat dalam interaksi seseorang dengan orang lain dalam organisasi.

5) Teori penentuan tujuan

Kejelasan tujuan yang hendak dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya akan menumbuhkan motivasi yang semakin besar, semakin tinggi tingkat penerimaan para pelaksana atas kepantasan dan kelayakan tujuan tertentu untuk dicapai, semakin tinggi pula pencapaian tujuan tersebut.

6) Teori karakteristik pekerjaan

Teori karakteristik pekerjaan ini kemukakan oleh Richard Hackman dan Greg yang mengatakan bahwa ada tiga kondisi yang psikologi yang respon terhadap tugas tersebut: 1) ketika menjalankan tugas itu pekerja merasakan bahwa tugas itu sangat berarti, berharga dan berguna 2) pekerja merasa bertanggung jawab atas hasil dari pekerjaan itu 3) pekerja mengetahui manfaat dari pekerjaan itu. Pekerjaan - pekerjaan yang memiliki ketiga kondisi diatas mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Variasi keterampilan (*skill variety*) yaitu suatu tingkatan dimana pekerja tersebut memerlukan variasi aktivitas yang berbedasehingga seseorang karyawan dapat menggunakan sejumlah bakat dan keterampilan yang berbeda.
- b) Identitas tugas (*task identity*) yaitu suatu tingkatan dimana pekerja tersebut memerlukan penyelesaian menyeluruh dan sejumlah tugas yang nyata dan dapat diidentifikasi.
- c) Kepentingan tugas (*significance*) yaitu suatu tingkatan dimana pekerja tersebut memiliki dampak yang berarti pada kehidupan orang lain.
- d) Otonomi yaitu suatu tingkatan dimana pekerja tersebut dapat memberikan kebebasan yang berarti dan

kemandirian individu untuk mengatur waktu pekerjaan dan menentukan prosedur pekerjaan.

- e) Umpan balik (*feed back from the self*) yaitu suatu tingkatan dimana pelaksanaan aktifitas memerlukan informasi secara langsung dan jelas tentang efektifitas kerja dari orang yang bersangkutan. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri manusia, biasanya timbul dari perilaku yang dapat memenuhi kebutuhan sehingga manusia menjadi puas. Motivasi ekstrinsik berasal dari luar yang merupakan pengaruh dari orang lain atau lingkungan. Perilaku yang dilakukan dengan motivasi ekstrinsik penuh dengan kekhawatiran dan kesaignan apabila tidak tercapai kebutuhannya. Faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja antara lain sikap, masa kerja, status kepegawaian, dan kondisi kerja.

e. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi

Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Lestari, (2015) adalah sebagai berikut:

1) Faktor fisik

Motivasi yang ada didalam diri individu yang mendorong untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan fisik seperti kebutuhan jasmani, raga, materi, benda atau berkaitan dengan alam. Faktor fisik merupakan faktor yang

berhubungan dengan kondisi lingkungan dan kondisi seseorang, meliputi: kondisi fisik lingkungan, keadaan atau kondisi kesehatan, umur dan sebagainya.

2) Faktor herediter

Motivasi yang didukung oleh lingkungan berdasarkan kematangan atau usia seseorang.

3) Faktor intristik seseorang

Motivasi yang berasal dari dalam dirinya sendiri biasanya timbul dari perilaku yang dapat memenuhi kebutuhan sehingga puas dengan apa yang sudah dilakukan.

4) Fasilitas (sarana dan prasarana)

Motivasi yang timbul karena adanya kenyamanan dan segala yang memudahkan dengan tersedianya sarana-sarana yang dibutuhkan untuk hal yang diinginkan.

5) Situasi dan kondisi

Motivasi yang timbul berdasarkan keadaan yang terjadi sehingga mendorong memaksa seseorang untuk melakukan sesuatu.

6) Program dan Aktifitas

Motivasi yang timbul atas dorongan dalam diri seseorang atau pihak lain yang didasari dengan adanya kegiatan (program) rutin dengan tujuan tertentu.

2. Kepuasan kerja

a. Pengertian

Mengacu pada prinsip pengembangan sumber daya manusia dan berbagai studi tentang upaya pihak manajemen dalam menyiapkan sarana dan prasarana yang memadai, pemenuhan kebutuhan finansial serta kesempatan pengembangan diri karyawan, sehingga setiap karyawan dapat mencapai kepuasan kerjanya. Karyawan yang berkinerja dengan baik, jika mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Robbins and Judge, (2011) dikutip oleh Indrasari, (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Diaz-Serrano and Vieira, (2005) dikutip oleh Indrasari, (2017) kepuasan kerja juga merupakan prediktor yang baik terhadap keinginan atau keputusan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya. Mathis dan Jackson, (2000) dikutip oleh Indrasari, (2017) mengemukakan "*job satisfaction is a positive emotional state resulting one's job experience*" (kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dan pengalaman kerja). Menurut Gomes, (2001) dikutip oleh Indrastuti, (2020) kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat subjektif dimana penilaian ini merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dan pekerjaannya dibandingkan dengan

apa yang diharapkan, diinginkan dan diperkirakan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Menurut Irawan, (2003) dikutip oleh Nursalam, (2014) kepuasan adalah persepsi terhadap produk atau jasa yang telah memenuhi harapannya. Jadi kepuasan pelanggan adalah hasil dari akumulasi konsumen atau pelanggan dalam menggunakan produk atau jasa.

b. Teori kepuasan kerja

Menurut Sharma & Chandra (2004) dikutip oleh Indrasari, (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diterangkan oleh teori *need fulfilment*, teori *equity*, teori *discrepancy*, teori *motivasi two factor*, dan teori *social reference group*. Kelima macam teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Teori *need fulfilment*

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja diukur melalui penghargaan yang diterima pegawai atau tingkat kebutuhan yang terpuaskan. Pegawai akan puas jika mereka mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai yang terpenuhi semakin puas pegawai tersebut atau sebaliknya. Ada hubungan langsung yang positif antara kepuasan kerja dan kepuasan aktual terhadap kebutuhan yang diharapkan.

2) Teori *equity*

Prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*), Perasaan *equity* dan *inequity* diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi *equity* dalam tiga bagian yakni:

- a) *Input*, adalah sesuatu yang berharga dirasakan oleh pegawai sebagai masukan untuk menunjang pekerjaannya seperti pendidikan, pelatihan, alat kerja, dan lain-lain.
- b) *Out comes*, adalah segala sesuatu yang berharga dirasakan pegawai sebagai dari hasil pekerjaannya seperti gaji, status, pengakuan atas prestasi, dan lain-lain.
- c) *Comparisons person*, adalah perbandingan antara *input* dan *out comes* yang diperolehnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari perbandingan *input-output* dirinya dan *input-output* pegawai lain (*comparisons person*). Jika perbandingan tersebut adil maka pegawai puas demikian sebaliknya.

3) Teori *discrepancy*

Teori ini menyatakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dilakukan dorongan menghitung selisih antara

apa yang diharapkan dari pekerjaan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja tergantung pada *discrepancy* antara *expectation*, *needs*, atau *values* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Sikap pegawai terhadap pekerjaannya tergantung ketidaksesuaian yang dirasakan.

4) Teori *motives*

Menurut teori ini terdapat dua faktor pengukur kepuasan dan ketidakpuasan pegawai yakni:

- a) Faktor *maintenance* atau *dissatisfaction factors*, adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah meliputi gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, keamanan bekerja, status, dan kondisi kerja.
- b) Faktor motivator atau *satisfaction factors* menyangkut kebutuhan psikologis pegawai. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi pegawai. yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri.

5) Teori *social reference-group*

Teori ini hampir menyerupai teori *need fulfilment*, namun perbedaannya adalah bahwa dalam teori ini, harapan, keinginan, serta kepentingan adalah milik individu dalam kelompok dan bukan sebagai individu yang independen. Menurut teori ini, jika pekerjaan sesuai dengan kepentingan, harapan, dan tuntutan individu dalam kelompok, maka seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya. Pada kenyataannya individu tidak selamanya mengikuti apa yang diputuskan kelompok, adakalanya bersikap independen.

c. Faktor – faktor kepuasan kerja

Robbins, (2003) dikutip oleh Indrasari, (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan faktor *supportive mileagues*. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) *Mentally challenging work*.

Faktor *mentally challenging work* pegawai dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pegawai sangat mengharapkan tanggapan atasan tentang

seberapa baik pekerjaan tersebut dikerjakan. Pekerjaan yang tidak menantang seringkali membuat pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai frustrasi. Pekerjaan yang tantangannya di antara kedua batas ekstrim inilah yang mampu membuat pegawai menjadi senang dan puas.

2) *Equitable rewards.*

Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku. Walaupun tidak semua pegawai bertujuan mencari uang semata.

3) *Supportive working conditions.*

Pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya. Pegawai menghendaki suasana lingkungan kerja mendekati suasana ketika sedang berada di rumah.

4) *Supportive colleagues.*

Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja pegawai. Perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

d. Dimensi kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Smith et al, dikutip oleh Indrasari, (2017) menyatakan terdapat 5 dimensi kepuasan kerja yakni:

1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

2) Kesempatan terhadap gaji.

Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.

3) Kesempatan promosi.

Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.

4) Kepuasan terhadap supervisi.

Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.

5) Kepuasan terhadap rekan sekerja.

Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana keompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Wexley dan Yukl (2005) dikutip oleh Indrasari, (2017) menyatakan bahwa berdasarkan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja terdiri 7 dimensi yakni sebagai berikut:

1) Kompensasi.

Imbalan yang diterima pegawai merupakan faktor penting bagi kepuasan kerja pegawai. Imbalan yang terlalu kecil

membuat pegawai tidak puas, demikian juga terhadap pemberian gaji yang tidak adil.

2) Supervisi.

Perilaku atasan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai sangat diperhatikan oleh pegawai. Pengawasan yang dilakukan dengan memperhatikan dan mendukung kepentingan pegawai akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.

3) Pekerjaan itu sendiri.

Sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai dalam organisasi yakni *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*, akan memberikan pengaruh yang berbeda - beda terhadap kepuasan kerja pegawai.

4) Hubungan dengan rekan kerja.

Interaksi antara pegawai dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut. Secara individu rekan kerja yang bersahabat dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja pegawai lainnya.

5) Kondisi kerja.

Kondisi kerja yang bersih dan tertata rapi akan membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan pegawai dan hal ini pada akhirnya memberikan dampak terhadap kepuasan pegawai

6) Kesempatan memperoleh perubahan status.

Bagi pegawai yang memiliki keinginan besar untuk mengembangkan dirinya, maka kebijakan promosi yang adil yang diberlakukan organisasi akan memberikan dampak puas kepada pegawai.

7) Keamanan kerja.

Rasa aman didapatkan pegawai dari adanya suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut akan suatu hal yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan diberhentikan secara tiba-tiba.

e. Pengukuran kepuasan kerja

Robbins (2003) dikutip oleh Indrasari, (2017) menyatakan bahwa pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan menggunakan beberapa pendekatan, yaitu *single global rating method* (SGRM) yang mengukur sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya, dan *Summation score method* (SCM) yang mengukur tentang pengenalan tugas kerja dan beban kerja, lingkungan kerja, hubungan supervisi, kesempatan promosi karier, dan hubungan dengan relasi kerja. Instrumen dari Wood, Wallace and Zeffani dikutip oleh Indrasari, (2017) bahwa pengukuran kepuasan kerja dapat menggunakan metode NSQ (*Need Satidfaction Questonaire*) yang telah dimodifikasi penulis dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Hubungan baik di lingkungan akademik, yaitu adanya hubungan supervisi, hubungan sosial di antara dosen dengan pihak manajemen fakultas, dan kemampuan beradaptasi dengan sarana pekerjaan.
 - 2) Kemampuan utilitas, yaitu kemampuan yang berkaitan dengan sikap dosen terhadap kebijakan kepemimpinan perguruan tinggi, kebijakan peraturan jam kerja, kesempatan untuk berkreasi, dan peluang promosi karier.
 - 3) Kebijakan kesejahteraan, yaitu kebijakan yang menimbulkan efek kepuasan dosen, yaitu pada sistem pengupahan, pemberian tunjangan/kompensasi, dan insentif.
- f. Meningkatkan kepuasan kerja
- Ada beberapa hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan menurut Indrastuti, (2020) yaitu sebagai berikut:
- 1) Menjadikan pekerjaan hal yang menyenangkan bagi karyawan. Untuk menjadikan pekerjaan lebih menyenangkan maka budaya *fun* dalam bekerja perlu ada untuk menghindari kebosanan dan mengurangi ketidakpuasan karyawan.
 - 2) Mendapatkan balas jasa kompensasi berupa gaji, benefit, dan kesempatan promosi yang adil bagi karyawan.
 - 3) Menyesuaikan karyawan dengan pekerjaan, minat, bakat dan keahlian yang dimiliki karyawan.

- 4) Mendesain pekerjaan agar menarik dan menyenangkan bagi karyawan serta menemukan orang yang tepat dalam pekerjaan yang tepat. Untuk menghindari kebosanan dari pekerjaan yang berulang-ulang perlu adanya eliminasi.

3. Beban Kerja

a. Pengertian

Menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009 dikutip oleh Vanchapo, (2020) pengertian beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal. Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Menurut UU nomor 38 tahun 2014 perawat adalah seorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Beban kerja perawat adalah volume kerja perawat di sebuah unit rumah sakit. Sedangkan volume kerja perawat merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menangani pasien per hari. Beban kerja penting diketahui sebagai dasar untuk mengetahui kapasitas kerja perawat agar terdapat keseimbangan antara tenaga perawat dengan beban kerja (Vanchapo, 2020).

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja

Beban dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Rodahl, (2000) dikutip oleh Vanchapo, (2020) Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor eksternal dan internal antara lain :

1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

a) Tugas-tugas yang bersifat fisik.

Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

b) Organisasi kerja.

Faktor ini meliputi: lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, mutu pelayanan yang

ditetapkan dan kebijakan pembinaan dan pengembangan.

c) Lingkungan kerja.

Faktor ini meliputi: tipe dan lokasi rumah sakit, *lay out* keperawatan, fasilitas dan jenis pelayanan yang diberikan, kelengkapan peralatan medik atau diagnostik, pelayanan penunjang dari instalasi lain dan macam kegiatan yang dilaksanakan.

- 2) Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

c. Jenis beban kerja

Beban kerja meliputi dua jenis, sebagaimana ada dua jenis beban kerja Vanchapo, (2020) yaitu:

1) Beban kerja kuantitatif

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat memungkinkan menjadi sumber stres pekerjaan. Unsur lain yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Pada saat atau kondisi tertentu waktu akhir (*dead line*) dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, namun bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam

pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu maka ini mencerminkan adanya beban kerja berlebih kuantitatif. Beban kerja kuantitatif ini, misalnya:

- a) Harus melaksanakan observasi pasien secara ketat selama jam kerja.
- b) Banyaknya pekerjaan dan beragamnya pekerjaan yang harus dikerjakan.
- c) Kontak langsung perawat pasien secara terus menerus selama jam kerja.
- d) Rasio perawat dan pasien.

2) Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif adalah pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batasan tertentu, beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan menjadi destruktif bagi individu pekerja. Bila berkelanjutan akan timbul kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis. Beban kerja kualitatif ini, misalnya:

- a) Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki perawat tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan di rumah sakit.
- b) Tanggung jawab yang tinggi terhadap asuhan keperawatan pasien kritis.

- c) Harapan pimpinan rumah sakit terhadap pelayanan yang berkualitas.
- d) Tuntutan keluarga pasien terhadap keselamatan pasien.
- e) setiap saat dihadapkan pada pengambilan keputusan yang tepat.
- f) Tugas memberikan obat secara intensif.
- g) Menghadapi pasien dengan karakteristik tidak berdaya, koma dan kondisi terminal.

d. Indikator beban kerja

Menurut Suwatno dikutip oleh Budiasa, (2021) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut :

1) Jam kerja efektif

Pegawai dapat bekerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan.

2) Latar belakang pendidikan

Pendidikan mendasari tinggi rendahnya beban kerja yang harus dikerjakan.

3) Jenis pekerjaan yang diberikan

Jenis pekerjaan yang sesuai dengan keahlian atau kompetensi pegawai.

Sedangkan Tarwaka dikutip oleh Budiasa, (2021) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut :

- 1) Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, memantau tugas atau pekerjaan.
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Menurut Putra dikutip oleh Budiasa, (2021) menjelaskan indikator beban kerja yang dipakai dalam penelitiannya sebagai berikut :

- 1) Target yang harus dicapai.

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

- 2) Kondisi pekerjaan.

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

3) Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

4) Standar pekerjaan

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

Sedangkan indikator beban kerja menurut Hart dan Staveland dikutip oleh Budiasa, (2021) terdiri atas enam indikator sebagai berikut :

- 1) Permintaan fisik (*Physical demand*) besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas.
- 2) Upaya (*Effort*) usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performa karyawan.
- 3) Permintaan mental (*Mental demand*) besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari.
- 4) Permintaan sementara (*Temporal demand*) jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung.
- 5) Tingkat frustrasi (*Frustration level*) seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan

perasaan aman, puas, nyaman dan kepuasan diri yang dirasakan.

- 6) Kinerja (*Performance*) seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

4. Kinerja

a. Pengertian

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Daryanto & Suryanto, 2022). Menurut Bernardin dan Russel, (1998) dikutip oleh Sangadji & Sopiah, (2018) kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut: "*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a time period*" (kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu). Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk

kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif (Adamy, 2016). Menurut mangkunegara, (2017) dikutip oleh Khaeruman et al., (2021) Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

b. Indikator kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, menurut Robbins, (2006) dikutip oleh Daryanto & Suryanto, (2022) yaitu :

1) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan 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.

4) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan di mana dia bekerja.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut, menurut Armstrong, (1998) dikutip oleh Sangadji & Sopiah, (2018) adalah:

- 1) *Personal factors* (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.
- 2) *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.

- 3) *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) *System factors* (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
- 5) *Contextual/situational factors* (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Sedangkan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Daryanto & Suryanto, (2022) adalah sebagai berikut:

- 1) Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja karyawan.

- 2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% karyawan resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan.

3) Prioritas kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika anda memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan timeline yang sudah anda tentukan dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan, jika memang ada pekerjaan penting yang harus anda berikan kepada karyawan, maka anda harus menggeser deadline pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya karyawan anda dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

4) *Supportive boss*

Sebagai atasan yang baik anda harus mau "mendengarkan" pendapat dan pemikiran karyawan anda. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting, ajak mereka untuk "terlibat" dalam proyek yang sedang anda kerjakan.

5) Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat anda berikan

kepada karyawan anda yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang anda harapkan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan anda yang lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

Menurut Lestari, (2015) mengatakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Faktor internal

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, insentif latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.

2) Faktor eksternal

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, kondisi ekonomi, kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan dan lingkungan sosial.

d. Standar kinerja

Standar pekerjaan adalah sejumlah kriteria yang menjadi ukuran dalam penilaian kinerja, yang dipergunakan sebagai pembanding cara dan hasil pelaksanaan tugas - tugas dari suatu pekerjaan. Standar kinerja dapat dibuat untuk setiap individu dengan berpedoman pada uraian jabatan. Proses penulisan standar dimulai ketika pengawas dan pegawai mendiskusikan pekerjaan. Langkah pertama meliputi penulisan semua tugas dan tanggung jawab karyawan. Pegawai juga mempertimbangkan pemahamannya tentang harapan-harapan utama yang mungkin dimiliki pengawas. Setelah menyelesaikan proses penulisan, penyuntingan dan integrasi, standar kinerja yang disepakati untuk dituliskan dan dapat dikuantifikasikan atau diukur dan dicapai (Lestari, 2015).

B. Penelitian yang relevan

Tabel 2.1
Penelitian relevan

No	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
1.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020	Sudiadnyani et al.	2022	Desain : Kuantitatif, dengan rancangan cross sectional Sampling : Cluster Sampling dengan jumlah 174 perawat Variable : Variabel independen adalah Motivasi, Supervisi, dan Pengembangan Karir dan variabel dependen	Ada hubungan motivasi (p-value $0,0001 < \alpha$ 0,05), OR:11,459. Ada hubungan supervisi (p-value $0,000 < \alpha$ 0,05), OR:9,516. Ada hubungan (p-value $0,000 < \alpha$ 0,05), OR: 9,382. Ada hubungan pengembangan karir (p-value	Penelitian terkait membahas faktor yang mempengaruhi kinerja dengan variabel motivasi, supervisi, dan pengembangan karir dengan uji analisis logistic regression, sedangkan penulis meneliti tentang variabel motivasi, kepuasan kerja dan beban kerja

No	Judul	Penulis	Tahun	Desain		Hasil	Perbedaan
					adalah kinerja perawat	0,000< α 0,05), OR: 5,328.	terhadap kinerja perawat
				Instrumen	: Kuesioner	Faktor dominan	
				Analisa	: Uji statistik logistic regression	yang berhubungan dengan kinerja yaitu motivasi (p-value 0,000, OR:9,297).	
2.	Analisa Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rsu Islami Mutiara Bunda	Kristiana et al.	2021	Desain	: Deskriptis kuantitatif	Lingkungan kerja	Penelitian terkait membahas tentang pengaruh
				Sampling	: Simple random sampling dengan jumlah 68 perawat	memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan	lingkungan kerja dan pemberian gaji terhadap kinerja
				Variable	: Variabel independen adalah Lingkungan	dan Pemberian Gaji memberikan pengaruh yang	dengan uji analisa regresi linear berganda sedangkan peneliti

No	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
				Instrumen : Kerja, Analisa : Pemberian gaji dan variabel dependen adalah kinerja perawat Kuisisioner Analisis regresi linier ber-ganda	positif terhadap kinerja karyawan sedangkan pada saat bersamaan keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Islami Mutiara Bunda	hanya meneliti tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan beban kerja dengan kinerja perawat menggunakan uji analisa regresi logistik
3.	Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai administrasi rumah sakit di era new normal	Tamuntuan et al.	2021	Desain : Kuantitatif yang bersifat survei analitik dengan pendekatan potong lintang atau cross sctional study	Terdapat hubungan bermakna dan positif antara disiplin kerja, motivasi kerja, gaya	Penelitian terkait membahas tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja,

No	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
				Sampling : Total sampling dengan jumlah 50 pegawai Variable : Variabel independen adalah disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, variabel dependen adalah kinerja pegawai administrasi Instrumen : Kuisisioner Analisa : Univariat, bivariat dan multivariat.	kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai administrasi. Variabel yang paling berpengaruh yaitu disiplin kerja.	terhadap kinerja pegawai administrasi menggunakan uji analisa korelasi pearson dan uji regresi linear berganda sedangkan peneliti meneliti tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan beban kerja dengan kinerja perawat menggunakan uji analisa regresi logistik

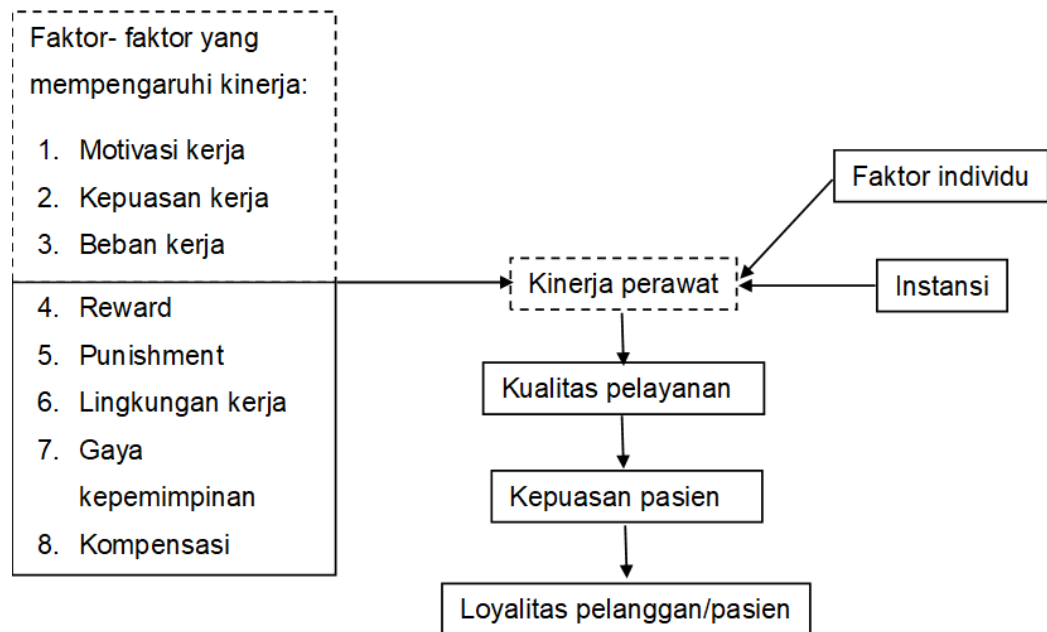
No	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
					Analisis bivariat menggunakan uji korelasi pearson dan analisis multivariat menggunakan uji regresi linear berganda, dengan $\alpha=0,05$.	
4.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Aparatur Sipil Negara Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara	Iqbal.	2022	Desain : Sampling :	Observasional analitic/survei analitic dengan pendekatan cross sectional Simple random sampling	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan Penelitian terkait membahas tentang faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya, lingkungan kerja, sarana prasarana dan

No	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
				Variable : Variabel independen adalah status pekerjaan, masa kerja, beban kerja, penempatan, budaya kerja, lingkungan kerja, sarana dan prasarana dan Insetif dan variabel dependen adalah kinerja	dengan jumlah 77 responden Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara berdasarkan hasil analisis multivariat menggunakan regresi logistic yaitu budaya kerja dimana nilai p value variabel budaya kerja 0,004 < 0,05, nilai p value lingkungan kerja 0,000 <	insentif menggunakan uji analisa logistic regression sedangkan peneliti meneliti tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan beban kerja dengan kinerja perawat
				Instrumen : Kuisisioner		

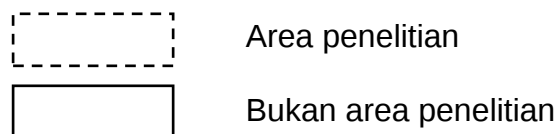
No	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
				Analisa : Uji regression logistik	0,05, nilai p value sarana prasarana $0,001 < 0,005$, dan nilai p value insentif $0,002 < 0,005$.	
5.	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Asisten Apoteker Yang Ada Di Rumah Sakit Siloam, Kebon Jeruk	Saragih	2024	Desain : Kuantitatif dengan desain crossectional Sampling : Total sampling dengan jumlah 56 responden Variable : Variabel independen motivasi kerja, pengetahuan, lingkungan kerja dan pelatihan	Hasil dari pengolahan data didapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja dan pengetahuan mempengaruhi kinerja asisten apoteker dan variabel lingkungan kerja	Penelitian terkait membahas faktor motivasi kerja, pengetahuan, lingkungan kerja dan pelatihan, terhadap kinerja asisten apoteker sedangkan peneliti meneliti tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan

No	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
				dan variabel dependen kinerja Instrumen : Kuisisioner Analisa : Analisa univariat dan bivariat dengan uji chi square	dan pelatihan kerja tidak mempengaruhi kinerja asisten apoteker di Rumah Sakit Siloam Kebon Keruk.	beban kerja dengan kinerja perawat dengan uji analisa regresi logistik

C. Kerangka konsep



Gambar 2.2
Kerangka konsep



D. Hipotesa

Menurut Shone, (2022) dikutip oleh Sarwono, (2022) hipotesis merupakan pernyataan empiris yang dapat diuji yaitu teori tertentu yang diterjemahkan kedalam suatu pernyataan yang dapat diuji dengan menggunakan data empiris.

1. Hipotesa alternative (H_a) dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit.
2. Hipotesa nol (H_0) dalam penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Desain penelitian merupakan kerangka kerja untuk merinci hubungan-hubungan antara variabel dalam penelitian atau merupakan blue print yang memberi garis besar dari setiap prosedur penelitian mulai dari masalah/pertanyaan penelitian sampai dengan analisis data (Suprpto, 2020). Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan desain studi analitik observasional melalui pendekatan cross sectional.

Menurut (Siregar et al., 2022) Desain observasional yang bersifat analitik dilakukan untuk menguji hipotesis tentang determinan penyakit atau kondisi kesehatan lainnya, dengan tujuan ideal untuk menilai sebab-akibat dalam bentuk hubungan atau pengaruh. Rancangan cross sectional adalah suatu pendekatan yang mengamati dan mengukur variabel penelitian pada satu titik waktu.

B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Dalam dunia penelitian populasi diartikan sebagai segala hal yang menyangkut objek penelitian sebagai sumber data penelitian, seperti tumbuhan, hewan, manusia, sumber daya, fenomena, dan sebagainya (Saptutyningasih & Setyaningrum, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di bangsal Anggrek di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta.

2. Sampel

Sampel adalah cara pengumpulan data dengan mengambil sebagian elemen anggota populasi untuk diselidiki, atau pengumpulan data melalui sampel (Saptutyningsih & Setyaningrum, 2019). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu seluruh perawat yang bekerja di bangsal Anggrek di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta.

3. Teknik sampling

Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *Consecutive sampling* merupakan *non-probability sampling* yang paling mendekati *probability sampling*. *Consecutive sampling* menjadi pilihan peneliti yang tidak mendapatkan kerangka sampel. Caranya adalah dengan mengambil sampel yang memenuhi kriteria tertentu sampai diperoleh sejumlah sampel (Supriyadi, 2014).

Dalam pengambilan sampel, peneliti menetapkan kriteria sebagai berikut

a. Kriteria inklusi

- 1) Perawat yang bersedia menjadi responden
- 2) Perawat yang bertugas di bangsal anggrek

b. Kriteria eksklusi

- 1) Perawat yang sedang cuti lama/cuti hamil/melahirkan
- 2) Perawat yang sedang dalam tugas kedinasan dalam waktu lebih dari 3 bulan
- 3) Perawat yang sedang dalam tugas belajar/ijin belajar
- 4) Kepala ruang bangsal anggrek

C. Definisi Operasional

Definisi Operasional dalam penelitian sering disebut dengan operasionalisasi variabel adalah penjabaran variabel ke dalam dimensi dan indikator, atau dengan kata lain yaitu penentuan construct sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Selain itu pendapat lain menyampaikan definisi operasional adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati oleh peneliti dan bagaimana mengukur variabel atau konsep (Suprpto, 2020).

Tabel 3.1
Definisi operasional

Variabel	Definisi	Alat ukur	Indikator	Skala ukur	Hasil ukur
Motivasi kerja	Suatu aktivitas yang menempatkan seseorang atau suatu kelompok yang mempunyai kebutuhan tertentu dan pribadi, untuk bekerja	Kuisisioner	1. Kebutuhan rasa aman 2. Kebutuhan rasa memiliki 3. Kebutuhan penghargaan 4. Kebutuhan aktualisasi diri	Nominal	Motivasi tinggi ≥ 42 Motivasi rendah < 42

Variabel	Definisi	Alat ukur	Indikator	Skala ukur	Hasil ukur
	menyelesaikan tugasnya				
Kepuasan kerja	Perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya.	Kuisisioner	1. Gaji 2. Fasilitas 3. Hubungan Kerja 4. Kesesuaian kerja 5. Pengawasan 6. Promosi	Nominal	Kepuasan kerja tinggi $\geq 41,97$ Kepuasan kerja rendah $< 41,97$
Beban kerja	Besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu	Kuisisioner	1. Kondisi pekerjaan 2. Waktu kerja 3. Capaian target	Nominal	Beban kerja tinggi > 52 Beban kerja rendah ≤ 52
Kinerja	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kuisisioner	1. Disiplin 2. Tanggung jawab 3. Hasil kerja	Nominal	Kinerja tinggi ≥ 24 Kinerja rendah < 24

D. Alat Penelitian

Instrumentasi dapat diartikan sebagai proses pemilihan atau pengembangan metode dan alat ukur yang tepat dalam rangka pembuktian kebenaran hipotesis (Sucipto, 2020). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner yang digunakan peneliti antara lain :

1. Kuisisioner motivasi kerja

Penilaian motivasi kerja menggunakan kuisisioner untuk mengukur motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja perawat yang terdiri atas 10 pernyataan dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Netral (N) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Untuk kebutuhan analisis data, maka peneliti merubah data menjadi data dikotomi, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Motivasi tinggi $\geq$ mean
- b. Motivasi rendah $<$ mean

2. Kuisisioner kepuasan kerja

Penilaian kepuasan kerja menggunakan kuisisioner untuk mengukur kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja perawat yang terdiri atas 10 pernyataan dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Netral (N) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Untuk kebutuhan analisis data, maka peneliti merubah data menjadi data dikotomi, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Kepuasan kerja tinggi $\geq$ mean
- b. Kepuasan kerja rendah $<$ mean

3. Kuisisioner beban kerja

Penilaian beban kerja menggunakan kuisisioner untuk mengukur beban kerja yang mempengaruhi kinerja perawat yang terdiri atas 13 pernyataan dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Netral (N) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Untuk kebutuhan analisis data, maka peneliti merubah data menjadi data dikotomi, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Beban kerja tinggi $>$ mean
- b. Beban kerja rendah $\leq$ mean

4. Kuisisioner kinerja

Penilaian kinerja menggunakan kuisisioner untuk mengukur kinerja perawat yang terdiri atas 6 pernyataan dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Netral (N) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Untuk kebutuhan analisis data, maka peneliti merubah data menjadi data dikotomi, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Kinerja tinggi $\geq$ mean
- b. Kinerja rendah $<$ mean

E. Metode Pengumpulan Data

Cara kerja pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh seorang peneliti dalam rangka mendapatkan suatu data yang dibutuhkan dalam penelitiannya. Dalam mengumpulkan data seorang peneliti dapat menggunakan berbagai macam cara dari banyak sumber. Sumber data yang digunakan oleh peneliti yaitu sumber data primer. Data primer adalah data yang diperoleh oleh peneliti dengan cara langsung berinteraksi dengan objek penelitian seperti melakukan wawancara, dan eksperimen (Saptutyningasih & Setyaningrum, 2019).

Peneliti menggunakan Angket/Kuesioner dalam melakukan pengumpulan data. Angket adalah suatu cara pengumpulan data atau suatu penelitian mengenai suatu masalah yang umumnya banyak menyangkut kepentingan umum (orang banyak). Angket tersebut dilakukan dengan mengedarkan suatu daftar pertanyaan yang berupa formulir, diajukan secara tertulis kepada sejumlah subjek untuk mendapatkan tanggapan, informasi, jawaban, dan sebagainya (Masriadi et al., 2021).

Langkah-langkah pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peneliti mengajukan surat izin penelitian dari STIKES PANTI KOSALA.
2. Setelah surat izin selesai, peneliti mengunjungi Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta untuk mengajukan izin melaksanakan penelitian.
3. Peneliti menjelaskan maksud, tujuan, dan manfaat dari penelitian
4. Menyebarkan kuesioner kepada koresponden terpilih
5. Peneliti menjelaskan prosedur dan meminta persetujuan responden dengan mengisi lembar persetujuan.
6. Setelah kuesioner dikumpulkan, maka peneliti mengecek jawaban responden, bila belum lengkap maka responden diminta untuk melengkapi.

7. Setelah pengambilan data telah selesai, peneliti mengumpulkan berkas kepada bagian pendidikan dan pelatihan rumah sakit terkait penilaian penelitian oleh kepala ruang
8. Unit pendidikan dan pelatihan rumah sakit menerbitkan surat terbit yang menyatakan bahwa peneliti telah menyelesaikan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta.
9. Selanjutnya peneliti melakukan pengolahan data

F. Analisa Data

Analisa data merupakan cara mengolah data agar dapat disimpulkan atau diinterpretasikan menjadi informasi. Dalam statistik, informasi yang diperoleh dipergunakan untuk proses pengambilan keputusan, umumnya dalam penguji hipotesis, namun yang lebih penting adalah analisa data untuk menyimpulkan agar data dapat diinformasikan/diinterpretasikan (Hidayat, 2017). Setelah lembar observasi diisi oleh responden dan memperoleh jawaban lembar observasi, selanjutnya dilakukan pengolahan data dan analisa statistik.

1. Metode pengolahan data

Menurut Hidayat, (2017) langkah-langkah pengolahan data adalah sebagai berikut:

a. *Editing*

Editing adalah upaya untuk memeriksa kembali kebenaran data yang diperoleh atau dikumpulkan. *Editing* dapat dilakukan pada tahap pengumpulan data atau setelah terkumpul.

b. *Coding*

Coding merupakan kegiatan pemberian kode angka terhadap data yang terdiri atas beberapa kategori. Pemberian kode ini sangat penting bila pengolahan dan analisa data menggunakan komputer. Biasanya dalam pemberian kode dibuat juga daftar kode dan artinya dalam satu buku (*code book*) untuk memudahkan kembali melihat lokasi dan arti suatu kode dari suatu variabel.

c. *Entry data*

Entry data adalah kegiatan memasukkan data yang telah dikumpulkan ke dalam master tabel atau database komputer, kemudian membuat distribusi frekuensi sederhana atau bisa juga membuat tabel kotingensi.

d. *Scoring*

Tahap ini dilakukan setelah ditetapkan kode jawaban atau hasil observasi sehingga jawaban responden atau hasil observasi dapat diberikan dengan konsisten. Selain itu perlu diperhatikan dengan seksama terhadap pertanyaan dalam kuesioner yang bersifat negatif.

e. *Tabulating*

Tabulating merupakan tahap kegiatan pengorganisasian dan sedemikian rupa agar dengan mudah dapat dijumlah, disusun dan ditata untuk disajikan dan dianalisis.

Tabel 3.2
Distribusi frekuensi motivasi kerja

Motivasi kerja	Frekuensi	%
Tinggi		
Rendah		
Jumlah		

Tabel 3.3
Distribusi frekuensi kepuasan kerja

Kepuasan kerja	Frekuensi	%
Tinggi		
Rendah		
Jumlah		

Tabel 3.4
Distribusi frekuensi beban kerja

Beban kerja	Frekuensi	%
Tinggi		
Rendah		
Jumlah		

Tabel 3.5
Distribusi frekuensi kinerja

Kinerja	Frekuensi	%
Tinggi		
Rendah		
Jumlah		

2. Analisa statistik

a. Analisa univariat

Menurut Jimung, (2018) analisa univariat adalah analisa yang dilakukan menganalisis tiap variabel dari hasil penelitian. Bentuk analisis univariat tergantung pada jenis datanya. Untuk data *numeric* atau jumlah digunakan nilai mean (rata-rata), median dan standar defiasi. Analisis ini umumnya menghasilkan distribusi frekuensi dan presentasi dari tiap variabel. Misalnya, distribusi frekuensi responden berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan sebagainya.

b. Analisa bivariat

Menurut Donsu, (2016) analisa bivariat yaitu analisa data yang menganalisis dua variabel. Analisa jenis ini sering digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh x dan y antar variabel satu dengan variabel lainnya. Selain mencari pengaruh x dan y, analisa bivariat juga dapat digunakan untuk mencari perbedaan variabel x dengan z. Uji analisis *chi-square* dilakukan untuk menganalisis hubungan antar 2 variabel yang memiliki skala kategorik (nominal dan ordinal), (Saptutyningasih & Setyaningrum, 2019).

c. Analisa multivariat

Analisis multivariat digunakan untuk mengetahui hubungan lebih dari satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Masriadi et al., 2021). Menurut Hidayat,

(2017) analisis regresi logistik merupakan analisis statistik yang digunakan untuk mempelajari pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen. Analisis ini juga untuk memperoleh model terbaik dari pengaruh tersebut.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Waktu dan tempat penelitian

Pengambilan data penelitian dilakukan selama dua bulan, dimulai pada tanggal 04 Oktober hingga 21 November 2024. Penelitian dilaksanakan dengan mengamati kinerja perawat unit rawat inap bangsal anggrek 1, 2, dan 3. Observasi dan pengambilan data dilakukan selama jam kerja regular rumah sakit, yang terbagi dalam tiga shift: pagi (07.00-14.00 WIB), siang (14.00-21.00 WIB), dan malam (21.00-07.00 WIB) namun peneliti hanya melakukan observasi dan pengambilan data pada saat shift pagi.

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Dr. MOEWARDI Surakarta yang berlokasi di Jalan Kolonel Sutarto 132, Jebres, Surakarta, Jawa Tengah. Rumah Sakit Dr. MOEWARDI merupakan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kelas A yang menjadi rujukan tertinggi untuk wilayah Jawa Tengah bagian selatan dan timur.

2. Distribusi frekuensi responden

Tabel 4.1
Distribusi frekuensi karakter responden (n=100)

Karakter responden	f	%
Usia		
>36,6 tahun	42	42%
<36,6 tahun	58	58%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	60	60%
Perempuan	40	40%
Status kepegawaian		
BLUD	46	46%
PNS	49	49%
PPPK	5	5%
Masa Kerja		
<11,2 tahun	52	52%
>11,2 tahun	48	48%
Pendidikan terakhir		
D3 perawat	58	58%
D4 perawat	2	2%
S1 Kep., Ners	40	40%
Unit bekerja		
Anggrek 1	38	38%
Anggrek 2	35	35%
Anggrek 3	27	27%

Dari hasil penelitian didapatkan hasil yaitu:

- a. Dalam aspek usia, terlihat perbandingan usia hampir sebanding dengan hasil proporsi responden yang berusia di atas 36,6 tahun sebesar (42%) dan responden yang berusia di bawah 36,6 tahun sebesar (58%)

- b. Dalam aspek jenis kelamin, hasil menunjukkan dengan proporsi jumlah laki-laki lebih besar (60%) dibandingkan perempuan (40%).
- c. Status kepegawaian menggambarkan keberagaman dengan PNS sebagai kelompok terbesar (49%), diikuti oleh BLUD (46%), sementara PPPK hanya 5%. Komposisi ini menunjukkan variasi dalam jalur karier yang dicapai para perawat.
- d. Ditinjau dari masa kerja. Sebanyak 52% memiliki masa kerja kurang dari 11,2 tahun, sedangkan 48% telah mengabdikan lebih dari 11,2 tahun.
- e. Dalam hal pendidikan, mayoritas responden (58%) merupakan lulusan D3 Keperawatan, diikuti oleh 40% lulusan S1 Keperawatan/Ners, dan hanya 2% yang merupakan lulusan D4 Keperawatan. Komposisi ini menggambarkan potensi pengembangan kualifikasi pendidikan di masa mendatang.
- f. Persebaran di unit kerja menunjukkan distribusi yang relatif merata, dengan Unit Anggrek 1 menampung 38% tenaga keperawatan, diikuti Unit Anggrek 2 (35%), dan Unit Anggrek 3 (27%).

3. Analisis univariat

Tabel 4.2
Distribusi frekuensi motivasi kerja

Motivasi kerja	Frekuensi	%
Tinggi	63	63%
Rendah	37	37%
Jumlah	100	100%

Sumber: olah data spss

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi motivasi kerja diatas, dalam hal motivasi kerja, sebanyak 63% responden memiliki motivasi kerja yang tinggi, sedangkan 37% lainnya memiliki motivasi kerja yang rendah.

Tabel 4.3
Distribusi frekuensi kepuasan kerja

Kepuasan kerja	Frekuensi	%
Tinggi	52	52%
Rendah	48	48%
Jumlah	100	100%

Sumber: olah data spss

Berdasarkan tabel distribusi kepuasan kerja diatas dalam hal kepuasan kerja, ditemukan bahwa 52% responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan 48% responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Tabel 4.4
Distribusi frekuensi beban kerja

Beban kerja	Frekuensi	%
Tinggi	30	30%
Rendah	70	70%
Jumlah	100	100%

Sumber: olah data spss

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi beban kerja di atas hasil penelitian menunjukkan bahwa 30% responden merasakan beban kerja yang tinggi, sementara 70% responden merasakan beban kerja yang rendah.

Tabel 4.5
Distribusi frekuensi kinerja

Kinerja	Frekuensi	%
Tinggi	82	82%
Rendah	18	18%
Jumlah	100	100%

Sumber: olah data spss

Berdasarkan tabel distribusi kinerja diatas didapatkan hasil bahwa 82% responden memiliki tingkat kinerja tinggi, sedangkan 18% responden memiliki tingkat kinerja yang rendah

4. Analisis bivariat

Tabel 4.6

Tabulasi silang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat

Motivasi kerja	Kinerja		OR	CI 95%		<i>p</i> value
	Tinggi	Rendah		Lower	Upper	
Tinggi	57	6	4.560	1.538	13.522	0,004
Rendah	25	12				
Jumlah	82	18				

Sumber: olah data spss

Hasil analisis statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat ($p = 0,004$). Perawat yang memiliki motivasi tinggi berpeluang 4.560 kali lebih besar untuk mencapai kinerja tinggi dibandingkan perawat dengan motivasi rendah (OR = 4.560, CI 95%: 1.538-13.522). Data menunjukkan dari 63 perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi, sebanyak 57 perawat menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan 6 perawat lainnya menunjukan kinerja rendah. Sementara itu, di antara 37 perawat dengan motivasi kerja rendah, terdapat 25 perawat yang mampu mencapai kinerja tinggi, dan 12 perawat menunjukkan kinerja rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja perawat.

Tabel 4.7

Tabulasi silang hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat

Kepuasan kerja	Kinerja		OR	CI 95%		<i>p</i> value
	Tinggi	Rendah		<i>Lower</i>	<i>Upper</i>	
Tinggi	45	7	1.911	0.674	5.422	0,219
Rendah	37	11				
Jumlah	82	18				

Sumber: olah data spss

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat (OR = 1.911; CI 95%: 0.674-5.422, $p = 0,219$). Data menunjukkan dari 52 perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi, sebanyak 45 perawat menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan 7 perawat lainnya menunjukkan kinerja rendah. Sementara itu, di antara 48 perawat dengan kepuasan kerja rendah, terdapat 37 perawat yang mampu mencapai kinerja tinggi, dan 11 perawat menunjukkan kinerja rendah.

Tabel 4.8

Tabulasi silang hubungan beban kerja dengan kinerja perawat

Beban kerja	Kinerja		OR	CI 95%		<i>p</i> value
	Tinggi	Rendah		<i>Lower</i>	<i>Upper</i>	
Tinggi	20	10	0.259	0.090	0.743	0,009
Rendah	62	8				
Jumlah	82	18				

Sumber: olah data spss

Analisis menunjukkan hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja ($p = 0,009$). Hasil menunjukkan bahwa beban kerja rendah memiliki peluang meningkatkan kinerja perawat 0.259 kali daripada perawat yang memiliki beban kerja tinggi (OR = 0.259; CI 95%: 0.090-0.743). Data menunjukkan dari 30 perawat

yang memiliki beban kerja tinggi, sebanyak 20 perawat menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan 10 perawat lainnya menunjukkan kinerja rendah. Sementara itu, di antara 70 perawat dengan beban kerja rendah, terdapat 62 perawat mencapai kinerja tinggi, dan 8 perawat menunjukkan kinerja rendah.

5. Analisis multivariat

Tabel 4.9
multivariat regresi logistik

<i>Independent</i>	B	CI (95%)		<i>P Value</i>
		<i>Lower</i>	<i>Upper</i>	
Motivasi Kerja	2.671	2.859	73.064	0,001
Beban Kerja	-2.581	0.015	0.380	0,002
Kepuasan Kerja	0.504	0.396	6.916	0,490

Sumber: olah data spss

Berdasarkan hasil uji analisa regresi logistik di atas di dapatkan hasil yaitu:

a. Motivasi Kerja:

Variabel motivasi kerja didapatkan nilai koefisien (B) = 2.671 (positif), Skor CI 95% = 2.859 – 73.064 dan p-value = 0,001 (< 0,05) motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif, karena p-value 0,001 < 0,05. Dengan nilai koefisien (B) positif 2.671, ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kemungkinan variabel dependen sebesar 2.671 kali.

b. Kepuasan Kerja:

Variabel kepuasan kerja didapatkan nilai koefisien (B) = 0.504 (positif), Skor CI 95% = 0.396 – 6.916 dan p-value = 0,490 (< 0.05) dengan p-value 0,490 < 0.05 berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Nilai koefisien (B) positif (0.504).

c. Beban Kerja:

Variabel beban kerja didapatkan nilai koefisien (B) = -2.581 (negatif), skor CI 95% = 0.015 – 0.380 dan p-value = 0.002 (< 0.05) beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif, dengan p-value 0.002 < 0.05. Nilai B negatif (-2.581) menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja akan menurunkan kemungkinan variabel dependen sebesar -2,581 kali.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap 100 perawat di Rumah Sakit Dr. MOEWARDI Surakarta, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Motivasi kerja perawat

Nursalam, (2011) dikutip oleh Hasan et al., (2021), motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja perawat dari 100 responden dalam penelitian ini, responden memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 63 responden (63%), dan yang memiliki motivasi Kerja rendah sebanyak 37 responden (37%). Bahwa adanya kemauan atau motivasi dapat mempengaruhi dalam penerapan asuhan keperawatan terhadap kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, tingginya motivasi kerja tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas pekerjaan, budaya saling membantu antara rekan kerja saat menghadapi masalah, serta pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi yang selalu diberikan oleh manajemen. Perawat yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan suatu asuhan keperawatan yang maksimal ke pasien dan kinerja perawat meningkat. Pada dasarnya seseorang bekerja karena keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda

sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja (Muadi et al., 2022). Motivasi bekerja sangat ditekankan pada karyawan karena akan berdampak terhadap prestasi kerja pada suatu organisasi, lingkungan dan fasilitas yang mendukung akan menumbuhkan motivasi yang tinggi bagi pekerja untuk melakukan pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan. meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja atau kinerja (Oktaviana et al., 2022).

2. Kepuasan kerja perawat

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dari kedua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa perawat yang memiliki kepuasan kerja adalah perawat yang memiliki perasaan positif serta senang dengan pekerjaannya (Kusumadewi et al., 2023). Kepuasan kerja yang dirasakan perawat saat bekerja menunjukkan bahwa mereka senang melakukan pekerjaannya (Yulianda et al., 2024). Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada 100 responden, diketahui bahwa responden dengan kepuasan kerja tinggi sebanyak 52 responden (52%), sedangkan responden dengan kepuasan kerja rendah sebanyak 48 responden (48%). Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa tingkat kepuasan

kerja tinggi dan rendah cenderung hampir sama. Tingginya kepuasan kerja tersebut disebabkan oleh pemberian gaji atau upah yang sesuai dan tepat waktu, peralatan yang digunakan cukup lengkap dan canggih dalam mendukung pekerjaan serta dapat memenuhi peraturan yang dibuat oleh rumah sakit. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu penghasilan yang antara lain diterima melalui gaji. Pemberian gaji yang layak dalam arti yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, kondisi instansi dan ketentuan yang berlaku. Gaji merupakan hal yang penting bagi perawat agar dapat bekerja secara maksimal. Gaji yang diberikan sesuai dengan kesepakatan akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap perawat karena merasa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh instansi atau rumah sakit tersebut (Sanjaya & Sari, 2023). Sedangkan rendahnya kepuasan kerja disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti suhu yang tidak nyaman, pencahayaan yang buruk, dan sirkulasi udara yang tidak memadai. Ketidakpuasan kerja tersebut terjadi karena pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda tergantung pada nilai dan keinginan mereka (Yulianda et al., 2024). Dalam penelitian ini perawat belum sepenuhnya puas dengan pekerjaannya sehingga perlu ditingkatkan kepuasan kerja perawat agar mereka semakin puas dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Perawat yang merasa

puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dan nyaman dalam bekerja sehingga tekanan kerja yang dirasakan semakin sedikit dan stres kerja akan menurun sehingga kinerja akan meningkat (Mutmaina et al., 2024).

3. Beban kerja perawat

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu (Vanchapo, 2020). Sudiharto, (2001) dikutip dalam Febrina et al., (2020) beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada 100 responden, diketahui bahwa responden dengan beban kerja tinggi sebanyak 30 responden (30%), sedangkan responden dengan beban kerja rendah sebanyak 70 responden (70%). Beban kerja tersebut rendah dikarenakan perawat memiliki pengetahuan dan keterampilan yang profesional dalam mengimbangi pekerjaan di ruang rawat inap, yang berarti bahwa beban kerja yang rendah akan meningkatkan kinerja perawat itu sendiri. Nursalam, (2002) dikutip oleh Waryantini & Maya, (2020) beban kerja berat akan menimbulkan kinerja kurang dan sebaliknya jika beban kerja rendah akan menimbulkan beban kerja baik. Menurut wirawan, (2018) dikutip oleh Rifai & Amir, (2023) beban karyawan yang

sangat berat yang mengakibatkan stres kerja sehingga karyawan tidak mampu melaksanakannya menjadi salah satu alasan atau unsur yang menciptakan perubahan kerja (*turnover*) pada karyawan. Pengelolaan tenaga kerja yang tidak direncanakan dengan baik dapat menyebabkan keluhan yang subyektif, beban kerja yang semakin berat, tidak efektif dan tidak efisien yang memungkinkan ketidakpuasan bekerja yang pada akhirnya mengakibatkan turunnya kinerja dan produktifitas serta mutu pelayanan yang menurun (Niartiningsih et al., 2023). 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 bosan dan kejenuhan. Oleh karena itu, perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tdi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya (Khasyanah et al., 2024).

4. Kinerja perawat

Menurut (Cesilia & Kosasih, 2024) Kinerja perawat adalah tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dilakukan oleh perawat dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan profesi dan sasaran unit. Kinerja perawat di rumah sakit sebenarnya sama dengan pencapaian kerja karyawan di perusahaan. Standar yang

objektif dan terbuka bagi perawat sangat dibutuhkan untuk mengukur Kinerjanya. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas didapatkan hasil bahwa dari 100 responden tersebut, responden yang memiliki kinerja tinggi sebanyak 82 responden (82%), dan kinerja rendah sebanyak 18 responden (18%), dapat dikatakan bahwa kinerja perawat berada pada kategori tinggi. Berdasarkan penilaian kinerja yang telah dilakukan, perawat tersebut telah menunjukkan kinerja kerja yang baik. Hal ini tercermin dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang melebihi target yang ditetapkan oleh rumah sakit, perawat juga memiliki kemampuan penyelesaian masalah yang efisien dan efektif dalam menghadapi berbagai situasi kerja, kualitas pelayanan yang diberikan selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan, bahkan seringkali melebihi ekspektasi, dalam hal kedisiplinan, perawat tersebut menunjukkan komitmen yang tinggi dengan selalu hadir lebih awal dari jadwal yang ditentukan, menampilkan dedikasi dan profesionalisme dalam bekerja, kemampuannya dalam mengatur waktu istirahat dengan baik tanpa mengganggu pelayanan kepada pasien. Secara keseluruhan, kinerja perawat telah memenuhi dan melampaui standar yang diharapkan oleh rumah sakit. Adapun baik kurangnya kinerja seseorang dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor menurut Mangkunegara, (2015) dikutip oleh Setiyadi et al., (2024), mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah pengetahuan, kualitas, produktifitas,

fleksibilitas, inisiatif, kerjasama, tanggung jawab, komunikasi. Kinerja tenaga kesehatan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam instansi seperti tingkat pendidikan dan kerja pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga menghasilkan *output* yang berkualitas, serta kecocokan dalam penempatan karyawan sesuai dengan bidang dan kompetensi masing-masing karyawan (Iqbal, 2022).

5. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa dari 100 responden, data menunjukkan 63 responden (63%) yang memiliki motivasi kerja tinggi, sebanyak 57 responden (57%) menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan 6 responden (6%) lainnya menunjukkan kinerja rendah. Sementara itu, di antara 37 responden (37%) dengan motivasi kerja rendah, terdapat 25 responden (25%) yang mampu mencapai kinerja tinggi, dan 12 responden (12%) menunjukkan kinerja rendah. Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* pada variabel motivasi kerja dengan kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta mendapatkan hasil signifikan secara statistik (OR = 4.560, CI 95%: 1.538-13.522, $p = 0,004$). Dari hasil tersebut diketahui bahwa perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat meningkatkan peluang 4.560 kali kinerja perawat. Peningkatan motivasi kerja tersebut disebabkan oleh beberapa hal

yaitu tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas pekerjaan, budaya saling membantu antara rekan kerja saat menghadapi masalah, serta pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi yang selalu diberikan oleh manajemen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saharman & Sunarno, (2023) tentang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kotamobagu, bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kotamobagu. Sebagian besar responden memiliki motivasi kerja baik sebanyak 29 responden (53,7%) dan kinerja baik sebanyak 36 responden (66,7%) hasil tersebut disebabkan karena perawat selain pendapatan atau gaji yang diterima sudah baik, perawat juga sering diberikan penghargaan dan pujian atas kinerjanya. Sedangkan masih ada beberapa yang memiliki motivasi kerja kurang baik dan berpengaruh terhadap kinerjanya disebabkan karena pembayaran jasa medik kadang terlambat dan terkadang mereka mendapatkan pemotongan jika tidak masuk dinas dan terlambat. Motivasi merupakan kunci utama yang menentukan kinerja perawat dalam hal ini pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan. Dalam pelaksanaannya perawat harus mempunyai dorongan dan kemauan yang kuat yang berasal dari dalam diri perawat itu sendiri. Kalau perawat tidak mempunyai motivasi intrinsik yang baik maka pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan tidak akan tercapai dan bisa saja

hal ini dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan Saharman & Sunarno, (2023). Penelitian yang dilakukan oleh Septiani et al., (2023) tentang Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat UGD dan ICU RSUD dr. La Palaloi Maros didapatkan hasil penelitian bahwa lebih dari setengah perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros motivasinya tinggi (50.8%). Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros ($p = 0,000$). Mulati, (2016) dikutip oleh Amir et al., (2023), gambaran kinerja dalam melaksanakan kegiatan merupakan seperangkat fungsi, tugas dan tanggung jawab. Hal ini merupakan dasar utama perawat untuk memahami dengan tepat fungsi, tugas dan tanggung jawabnya. Masalah utama kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan, kurangnya motivasi perawat, diikuti dengan kemampuan yang tidak memadai, banyaknya perawat yang kasar (kurang ramah terhadap pasien), kurang sabar dalam menghadapi pasien. Masalahnya itu tentu bukan hanya soal sikap ramah atau penyabar, tetapi juga beban kinerja yang tinggi, serta peraturan yang belum jelas kepada perawat.

6. Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dari 100 responden, data menunjukkan dari 52 perawat (52%) yang memiliki kepuasan kerja tinggi, sebanyak 45 perawat (45%) menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan 7 perawat (7%) lainnya menunjukkan kinerja

rendah. Sementara itu, di antara 48 perawat (48%) dengan kepuasan kerja rendah, terdapat 37 perawat (37%) yang mampu mencapai kinerja tinggi, dan 11 perawat (11%) menunjukkan kinerja rendah. Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* pada variabel kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta mendapatkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat (OR = 1.911; CI 95%: 0.674-5.422, $p = 0,219$). Dari hasil kuesioner didapatkan bahwa tingginya kepuasan kerja disebabkan oleh pemberian gaji atau upah yang sesuai dan tepat waktu, peralatan yang digunakan cukup lengkap dan canggih dalam mendukung pekerjaan serta dapat memenuhi peraturan yang dibuat oleh rumah sakit, sedangkan rendahnya kepuasan kerja disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti suhu yang tidak nyaman, pencahayaan yang buruk, dan sirkulasi udara yang tidak memadai. Faktor-faktor ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan fisik yang berdampak negatif pada produktivitas dan motivasi perawat. Selain itu, penilaian kerja yang tidak objektif oleh perusahaan dapat menambah ketidakpuasan, karena karyawan merasa usaha mereka tidak dihargai secara adil. Hal ini sejalan dengan penelitian Zahwa et al., (2022) bahwa tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat ($p = 0,081$) didapatkan pernyataan bahwa sebagian perawat tidak mendapatkan upah atau imbalan yang sesuai dengan pekerjaan

dan tidak mendapatkan jaminan finansial dan sosial dalam pekerjaan. Hal tersebut yang memungkinkan kepuasan perawat dalam kategori tidak baik, tidak mempengaruhi kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Marinir Cilandak. Penelitian Pawerangi et al., (2023) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak berhubungan dengan kinerja perawat (t hitung = -0.953, p = 0,342). Penelitian Rahmawati & Irwana, (2020) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja perawat, dengan nilai t hitung sebesar 1,390, t tabel sebesar 1,69389 dan nilai signifikan sebesar 0,174, maka dapat disimpulkan bahwa t hitung < t tabel dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dari hasil data responden, Perawat di puskesmas Sungai Nyamuk dan puskesmas Aji Kuning tidak puas dengan gaji yang diterima karena tidak dapat memenuhi kebutuhannya, akan tetapi walaupun perawat puskesmas Aji Kuning dan Sungai Nyamuk tidak puas dengan gaji yang mereka terima, tidak berpengaruh dengan Kinerjanya. Selain itu faktor yang menyebabkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah tugas dan tanggung jawab perawat, karena tugas dan tanggung jawab perawat tidak sama dengan tugas dan tanggung jawab karyawan yang bekerja di perusahaan lain. Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya & Sari, (2023) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, disimpulkan terdapat hubungan kepuasan kerja

dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi hal ini dapat dilihat pada saat perawat melakukan pekerjaan bersama dengan rekan kerja terlihat hubungan yang baik diantaranya, serta perawat bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya hal ini selaras dengan indikator kepuasan kerja yaitu rekan kerja serta pekerjaan itu sendiri yang dinilai puas ini mengakibatkan kinerja perawat yang ada menjadi baik yang dapat dilihat salah satunya dari penggunaan seragam yang rapih serta bersih, kemudian lingkungan perawatan rumah sakit yang bersih. Diperkuat dengan penelitian oleh Budhiana et al., (2022) disimpulkan sebagian besar perawat pelaksana memiliki kepuasan kerja cukup puas dengan kinerja baik serta ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana. Hasil pengamatan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa perawat di RSUD Al – Mulk Kota Sukabumi memiliki kepuasan yang cukup hal ini dapat dilihat pada saat perawat melakukan pekerjaan bersama dengan rekan kerja terlihat hubungan yang baik diantaranya, serta perawat bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Namun terdapat juga hal yang mungkin tidak sesuai dengan yang diharapkan seperti jumlah perawat yang memang belum sebanding dengan jumlah pasien yang datang ke rumah sakit jika tidak mendapat perhatian ini dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja perawat karena mengemban beban kerja yang lebih, mungkin ini menjadi salah satu

penyebab penurunan kepuasan masyarakat terhadap unsur pelayanan perilaku pelaksana di RSUD Al-Mulk Kota Sukabumi. Syafitri et al., (2020) hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara kepuasan dengan kinerja perawat pelaksana. Robbins & Judge, (2012) dikutip oleh Sanjaya & Sari, (2023) kepuasan kerja adalah cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda berdasarkan sistem nilai yang berlaku di dalam dirinya. Maka dari itu kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat. Perawat yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih semangat dalam bekerja sehingga kinerjanya akan semakin baik dilihat dari produktivitas, perilaku organisasi, kehadiran, kepuasan klien, kepuasan hidup serta terhindar dari pengunduran diri, penyimpangan kerja, serta pergantian. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki seorang perawat akan berdampak pada kinerjanya yang diharapkan menjadi semakin baik sesuai dengan tujuan organisasi. Nursalam, (2014) dikutip oleh Budhiana et al., (2022) kinerja dan kepuasan merupakan tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sehingga pengaturan atau penilaian dari atasan keperawatan pun harus dilakukan secara baik.

7. Hubungan beban kerja terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dari 100 responden, Data menunjukkan dari 30 perawat (30%) yang memiliki beban

kerja tinggi, sebanyak 20 perawat (20%) menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan 10 perawat (10%) lainnya menunjukan kinerja rendah. Sementara itu, di antara 70 perawat (70%) dengan beban kerja rendah, terdapat 62 perawat (62%) mencapai kinerja tinggi, dan 8 perawat (8%) menunjukkan kinerja rendah. Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* pada variabel beban kerja dengan kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta mendapatkan hasil signifikan secara statistik ($OR = 0.259$; $CI\ 95\%: 0.090-0.743$, $p = 0,009$). Dari hasil tersebut diketahui bahwa perawat yang memiliki beban kerja rendah dapat meningkatkan peluang 0.259 kali kinerja perawat, hal tersebut menunjukan bahwa perawat yang memiliki beban kerja rendah akan memiliki kinerja yang tinggi, berdasarkan hasil kuesioner beban kerja dikatakan rendah dikarenakan perawat yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang profesional dalam mengimbangi pekerjaan di ruang rawat inap. Hakman et al., (2021) menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat. Pada penelitian terlihat adanya kecenderungan bahwa perawat yang menilai beban kerja ringan akan memiliki kinerja yang baik, hal ini dapat diinterpretasi bahwa perawat di 3 ruang perawatan Pasien Covid-19 RSUD Kota Kendari dominan memiliki beban kerja ringan Adapun hubungan beban kerja dengan kinerja perawat pasien covid-19 yaitu perawat melakukan diagnosa terhadap pasien, perawat juga melakukan pencatatan rekam medik

setiap pasien yang dirawat selain itu mereka memakai APD, sehingga mereka tidak melakukan aktivitas seperti sebelum pandemic covid-19. Febrina et al., (2020) menyatakan terdapat hubungan yang signifikan / bermakna antara beban kerja dengan kinerja perawat. Penelitian Hasibuan et al., (2022) juga menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat, $p\text{-value} = 0,002$. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja kategori sedang namun kinerja perawat tetap baik. Penelitian Arham et al., (2023) menyimpulkan jika terdapat hubungan yang signifikan beban kerja dengan kinerja perawat di instalansi rawat Inap Flamboyan RSUD Ngimbang Lamongan. Beban kerja perawat yang menggambarkan seberapa besar tugas dan tanggung jawab baik secara kualitas maupun kuantitas yang harus dilaksanakan sebagai profesional kesehatan. Besarnya beban kerja memberikan pengaruh pada capaian layanan keperawatan. Beban kerja yang sesuai membantu perawat menghasilkan kinerja terbaik untuk layanan keperawatan berkualitas (Agustin et al., 2022).

8. Hubungan motivasi kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat

Analisis multivariat dilakukan untuk mengetahui variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. MOEWARDI Surakarta dengan menggunakan analisis regresi logistik berganda. Hasil analisis regresi logistik berganda

menunjukkan bahwa dua dari ketiga variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen ($p < 0,05$) yaitu motivasi dan beban kerja, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif, yang berarti peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja perawat. Sebaliknya, beban kerja memiliki pengaruh negatif. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling kuat daripada beban kerja, ditunjukkan dengan nilai koefisien (B) yang paling besar (2.671) dan p – value paling kecil (0,001). Hal ini sejalan dengan penelitian Hakman et al., (2021) tentang Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19, dari ke tiga variabel tersebut, variabel motivasi kerja paling berpengaruh terhadap kinerja perawat, ditunjukkan dengan nilai koefisien (B) = 3.447 yang artinya bahwa motivasi kerja memiliki kemungkinan 3.447 kali lebih besar hubungannya dengan kinerja perawat dibandingkan variabel yang lain. Penelitian Sudiadnyani et al. (2022) tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020 juga mengatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja (p -value = 0,000, OR:9,297). Motivasi kerja tinggi dapat memberikan dorongan yang kuat dalam melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Motivasi dapat terbentuk dari perilaku seorang perawat dalam menghadapi berbagai macam

persoalan dan situasi kerja. Motivasi eksternal diperoleh dari dorongan rumah sakit, atasan ataupun keluarga terdekat dan teman-teman. Motivasi internal perawat dapat diperoleh karena adanya dorongan atau panggilan dalam diri, misalnya ada dorongan untuk sekolah atau meningkatkan pendidikan dengan tujuan menambah pengetahuan, keterampilan dan peningkatan ilmu pengetahuan. Bahwa semakin baik pendidikan, motivasi dan pengetahuan maka semakin baik pula kinerja seorang perawat (Nisa et al., 2020). Peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Keberhasilan kerja seorang perawat dapat diraih apabila individu mendapat kontrol internal yang mengarahkan untuk mengembangkan pekerjaan dalam mencapai tujuan. Kontrol internal tersebut berupa motivasi kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan tentang Determinan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis *chi-square* terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat (OR = 4.560, CI 95%: 1.538-13.522, $p = 0,004$). Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat (OR = 1.911; CI 95%: 0.674-5.422, $p = 0,219$). Analisis menunjukkan hubungan yang signifikan antara beban kerja perawat dengan kinerja perawat (OR = 0.259; CI 95%: 0.090-0.743, $p = 0,009$)
2. Berdasarkan hasil analisis regresi logistik berganda, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien (B) tertinggi sebesar 2.671 dan signifikan secara statistik ($p=0,001$). Dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu beban kerja yang memiliki koefisien (B) -2.581 ($p = 0,002$) dan kepuasan kerja dengan koefisien (B) 0.504 ($p = 0,490$), motivasi kerja menunjukkan dampak positif yang paling kuat dan konsisten terhadap kinerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang Determinan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Rumah Sakit, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta
 - a. Untuk meningkatkan kinerja perawat, perlu dilakukan upaya peningkatan motivasi kerja melalui pemberian *reward* yang layak kepada perawat yang menunjukkan dedikasi dan prestasi kerja yang baik, pengembangan lingkungan kerja yang positif dan kondusif khususnya dalam membangun hubungan yang baik antar sesama perawat, memberikan apresiasi dan memberikan timbal balik yang baik bagi perawat yang telah menyampaikan pendapat ataupun aspirasinya. Memastikan kepuasan kerja perawat juga perlu diperhatikan dengan melakukan evaluasi secara berkala terkait kondisi lingkungan kerja yang mendukung kinerja perawat, memberikan kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan, seminar, dan pendidikan lebih lanjut yang memerlukan fasilitas. Program mentoring dan bimbingan klinis yang terstruktur dapat membantu perawat junior mengembangkan kompetensinya, memberikan kesempatan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Terkait beban kerja, manajemen rumah sakit perlu melakukan pemetaan beban kerja secara berkala, melakukan evaluasi terkait implementasi pembagian tugas yang jelas dan

merata di antara perawat, mengumpulkan umpan balik dari perawat mengenai beban kerja mereka secara berkala untuk menyesuaikan kebijakan manajerial sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan. Dengan memperhatikan ketiga aspek tersebut secara menyeluruh, diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja perawat.

- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak manajemen rumah sakit dalam upaya meningkatkan kinerja perawat. Temuan penelitian memberikan gambaran nyata tentang pentingnya memperhatikan aspek motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja yang mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Pihak rumah sakit dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk menyusun kebijakan dan program pengembangan sumber daya kemanusiaan yang lebih baik. Dengan menerapkan rekomendasi dari penelitian ini, diharapkan rumah sakit dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

2. Bagi institusi pendidikan kesehatan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat meningkatkan wawasan dan bahan tolok ukur untuk kajian selanjutnya khususnya mengenai determinan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai literatur untuk pengembangan dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian dengan mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat seperti gaya kepemimpinan kepala ruangan, budaya organisasi, komitmen organisasi, stres kerja, dan lingkungan kerja.

C. Keterbatasan penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan waktu terkait dengan sistem shift perawat di rumah sakit. Pengambilan data harus menyesuaikan dengan tiga shift kerja perawat yaitu shift pagi (07.00-14.00), shift siang (14.00-21.00), dan shift malam (21.00-07.00), namun peneliti hanya melakukan pengambilan data pada saat shift pagi sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama dalam proses pengumpulan data. Kondisi ini dipersulit dengan rotasi jadwal shift perawat yang berbeda-beda setiap minggunya, menyebabkan peneliti harus sangat selektif dalam menentukan waktu yang tepat untuk melakukan penelitian.

Penelitian ini menghadapi keterbatasan terkait respon dan kesadaran perawat dalam pengisian kuesioner. Beberapa perawat menunjukkan sikap kurang kooperatif dan kurang antusias dalam mengisi kuesioner yang diberikan, terlihat dari beberapa kuesioner yang dikembalikan dalam waktu yang cukup lama bahkan melewati batas waktu yang ditentukan. Kesadaran dan kemauan beberapa perawat dalam berpartisipasi pada penelitian yang terbilang rendah, dimana beberapa perawat mengisi kuesioner dengan terburu-buru dan tidak membaca pertanyaan dengan seksama sehingga mempengaruhi kualitas jawaban yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Unimal Press. <https://repository.unimal.ac.id/3225/1/E-Book%20Manajemen%20SDM%20Marbawi.pdf>
- Agustin, I., Mulyadi, M., & Maulida, M. N. (2022). Analisis Sistem Penghargaan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Rumah Sakit pada Masa Pandemi COVID -19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 1249–1258. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3289>
- Amir, H., Kaseger, H., Sarino Laode Manika, H., Harmi Gaib, J., Ilmu Kesehatan, F., & Kesehatan dan Teknologi Graha Medika, I. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap GMIBM MONOMPIA. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 671–679.
- Arham, A. H., Akbaril, R., Firdaus, O., Romli, L. Y., Prasetyaningati, D., & Prastiyo, A. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Flamboyan Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang Lamongan. *Jurnal Keperawatan*, 21(1), 65–74.
- Arsita, A. N. M., Sariatmi, A., & Kusumastuti, W. (2020). Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran Kabupaten Semarang. *MEDIA KESEHATAN MASYARAKAT INDONESIA*, 19(4), 255–262. <https://doi.org/10.14710/mkmi.19.4.255-262>
- Badar, M. (2022). Manajemen Kualitas Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Batara Siang Kabupaten Pangkep. *Kaizen*, 1(1). <https://www.jpji.upri.ac.id/index.php/jurnalkaizen/article/view/50>

- Budhiana, J., Affandi, T. N. R., & Ede, A. R. La. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah AL – MULK Kota Sukabumi. *Journal of Nursing Practice and Education*, 2(02), 69–79. <https://doi.org/10.34305/jnpe.v2i2.452>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. <https://www.researchgate.net/publication/353995816>
- Cesilia, R., & Kosasih. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)*, 4(10), 909–922.
- Daryanto, & Suryanto, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Donsu, J. D. T. (2016). *Metodologi Penelitian Keperawatan* (1st ed.). PUSTAKABARUPRESS.
- Febrina, T., Edward, Z., Nasution, N., Studi, P. S., & Padang, F. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA*, 3(2), 316–326. <http://ojs.ukmc.ac.id/index.php/JOH>
- Hakman, Suhadi, & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 48–54.
- Hasan, R., Habibi, A., Nur, S., Ahmad, A., & Ramdhan, N. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Ina RSUP SITANALA TANGERANG. *Universitas Muhamadiyah Tangerang*, 6(2), 83–96.

- Hasibuan, E. K., Gulo, A. R. B., Saragih, M., & Liana, P. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD ADVENT MEDAN. *JURNAL ONLINE KEPERAWATAN INDONESIA*, 6(1), 46–52. <https://doi.org/10.51544/keperawatan.v6i1.4238>
- Hidayat, A. A. A. (2017). *Metodologi Penelitian Keperawatan Dan Kesehatan*. Salemba Medika.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka. www.indomediapustaka.com
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. UR PRESS.
[https://repository.uir.ac.id/10991/1/buku%20msdm%20strategik%20\(PDF\).pdf](https://repository.uir.ac.id/10991/1/buku%20msdm%20strategik%20(PDF).pdf)
- Iqbal, M. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Aparatur Sipil Negara Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara*. 16(12), 7901-7914.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33578/mbi.v16i12.62>
- Jimung, M. (2018). *Petunjuk praktis karya tulis ilmiah berbasis riset keperawatan* (1st ed.). Trans Indo Media.
- Khaeruman, Marsinah, L., Idrus, S., Farradia, Y., Erwatiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, T. M., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus* (1st ed.). CV, AA. RIZKY.
<https://repository.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter%20MSDM%20Buku%20FULL.pdf>

- Khasyanah, A. N., Sari, D. P., & Listyorini, P. I. (2024). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja Petugas Bagian Pelayanan Penunjang Medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo. *Journal of Educational Innovation and Public Health*, 2(4), 108–124. <https://doi.org/10.55606/innovation.v2i4.3236>
- Kristiana, A., Syaifulloh, M., & Riono, S. B. (2021). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di RSUD Islami Mutiara Bunda. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 104-114.
- Kusumadewi, N., Razak, A., & Mukhlis, N. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. *Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023*, 4(3), 222–239. <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i3.1232>
- Lestari, T. (2015). *Kumpulan Teori Untuk Kajian Pustaka Penelitian Kesehatan* (1st ed.). Nuha Medika.
- Masriadi, Alfina Baharuddin, & Samsualam. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan Kedokteran dan Keperawatan* (1st ed.). Media Info Trans.
- Muadi, Susan, Y., & Ambar Wiyanto, S. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Waled Kabupaten Cirebon. *Jurnal Keperawatan Cikini*, 3(2), 94–100. <https://jurnal.akperrscikini.ac.id/index.php/JKC>
- Mutmaina, A., Wardani, R., & Dewi Kusumawati, P. (2024). Stress Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Determinan dari Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 15, 69–72. <https://doi.org/10.33846/sf15nk117>

- Niartiningsih, A., Munsir, N., Nurul Hidayah Nur, N., Miftahul Jannah, N., Paradilla, M., & Nurfitriani. (2023). Korelasi Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Olahraga Dan Kesehatan Indonesia (JOKI)*, 3(2), 132–138. <https://jurnal.stokbinaguna.ac.id/index.php/jok>
- Nisa, N. K., Pranatha Aria, & Hermansyah Heri. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inaap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019. *JOURNAL OF NURSING PRACTICE AND EDUCATION*, 1(1), 58–72. <https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/inpe/index>
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional* (A. Suslia, Ed.; 4th ed.). Salemba Medika.
- Nursalam. (2020). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis* (P. P. Lestari, Ed.; 5th ed.). Penerbit Salemba Medika.
- Oktaviana, R., Lestari, I., Ibnu, F., & Jainurakhma, J. (2022). PENERAPAN METODE ASUHAN KEPERAWATAN PROFESIONAL: ANALISIS MOTIVASI TERHADAP OPTIMALISASI KINERJA PERAWAT. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada*, 11(2), 194–200. <https://ojs.widyagamahusada.ac.id>
- Pawerangi, H., Amang, B., & Nurpadila. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 468–476.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020. (2020). *Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*.

- Rahmawati, M., & Irwana. (2020). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS SEBATIK. *Jurnal Ekonomika* , XI(2).
- Rifai, M., & Amir, M. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19 pada Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(5), 442–452. <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>
- Saharman, S., & Sunarno, R. D. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD KOTAMOBAGU. *Jurnal Kebidanan*, XV(01), 1–112. <http://www.ejurnal.stikeseub.ac.id>
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (1st ed.). Andi.
- Sanjaya, W., & Sari, M. F. (2023). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Palabuhan Ratu Sukabumi. *Jurnal Health Society*, 12(1), 40–50.
- Saptutyningsih, E., & Setyaningrum, E. (2019). *Penelitian Kuantitatif: metode dan alat analisis* (1st ed.). Penerbit Gosyen.
- Saragih, L. H. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian di Rumah Sakit. *Jurnal Masyarakat Sehat Indonesia (JMSI)* , 3(1), 7–10. <https://journal.ympai.org/index.php/jmsi/article/view/58>
- Sarwono, J. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS*. PENERBIT GAVA MEDIA.

- Septiani, R., Ahri, R. A., & Surahman Batara, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat UGD dan ICU RSUD dr. La Palaloi Maros. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)* 2023, 4(4), 44–50. <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i4.1322>
- Setiyadi, T., Haq, Y. E., Lys, M., & Hutasoit, C. (2024). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Umum Rumah Sakit SARI ASIH SANGIANG. *Jurnal Kesehatan STIKes IMC Bintaro* |, VII(1), 83–90. <https://jurnal.stikesimcbintaro.ac.id/index.php/djs/article/view/216>
- Siregar, M. H., Susanti, R., Indriawati, R., Panma, Y., Hanaruddin, D. Y., Adhiwijaya, A., Akbar, H., Agustiawan, Nugraha, D. P., & Renaldi, R. (2022). *Metodologi Penelitian Kesehatan* (Y. P. Rangga, Ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. [https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi Penelitian Kesehatan/VaZeEAAQBAJ?hl=id&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_Kesehatan/VaZeEAAQBAJ?hl=id&gbpv=0)
- Sriwahyuni Hutasoit, K., & Banjarnahor, S. (2023). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Kota Medan. *Indonesian Trust Nursing Journal (ITNJ)*, 1(1). <https://jurnal.murniteguhuniversity.web.id/index.php/itnj/article/view/135>
- Sucipto, C. D. (2020). *Metodologi Penelitian Kesehatan* (1st ed.). Penerbit Gosyen.
- Sudiadnyani, N., Sary, L., Muhani, N., Amirus, K., & Fitriyani Hasbie, N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020. In *Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan* (Vol. 9, Issue 3). <http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/kesehatan>

- Suprpto, H. (2020). *Penerapan Metodologi Penelitian Dalam Karya Ilmiah* (1st ed.). Penerbit Gosyen.
- Supriyadi. (2014). *Statistik Kesehatan* (F. Ganiajri, Ed.; Vol. 1). Salemba Medika.
- Sutriyati, Sumartono, Irdan, & Sulaiman. (2020). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Sekayu Muba. In *Jurnal Kesehatan dan Pembangunan* (Vol. 10, Issue 19). <https://doi.org/https://doi.org/10.52047/jkp.v10i19.66>
- Syafitri, R., Keliat, B. A., & Harmawati, D. (2020). Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 4(2), 116–123. <https://doi.org/10.33757/jik.v4i2.297.g132>
- Syafrizal, R., Yuliasri, Y., & Putri, Z. M. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1135. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i3.1716>
- Tamuntuan, E. D., Rampengan, S. H., Sumampouw, O. J., & Manampiring, A. E. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Administrasi Rumah Sakit di Era New Normal. *Intisari Sains Medis*, 12(2), 736–742. <https://doi.org/10.15562/ism.v12i2.1092>
- Tiar, E., Buchbinder, S. B., Shanks, N. H., & Widyastuti, P. (2014). *Buku ajar manajemen pelayanan kesehatan (Pengantar manajemen pelayanan kesehatan; 2007)* (S. Y. Riskiyah & A. O. Tampubolon, Eds.). EGC.

- Tulasi, M., Sinaga, M., & Kenjam, Y. (2021). Fajtor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara. *Media Kesehatan Masyarakat*, 3(1), 90–98. <https://doi.org/10.35508/mkm>
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. PENERBIT QIARA MEDIA. <https://www.researchgate.net/publication/360576767>
- Waryantini, & Maya. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Healthy Journal*, 8(1), 49–57.
- Yulianda, N. D., Asmuji, & Bagus, C. T. (2024). Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo. *The Indonesian Journal of Health Science*, 16(1), 22–30. <https://doi.org/10.32528/tijhs.v16i1.2068>
- Zahwa, R. F., Rochyani, D., & Widiastuti, S. (2022). Pengaruh Loyalitas dan Kepuasan Terhadap Kinerja Dalam Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Marinir Cilandak. *Malahayati Nursing Journal*, 4(3), 525–536. <https://doi.org/10.33024/mnj.v4i3.6025>

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN
(Informed Consent)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit

Nama : Cahyo Nugroho

NIM : S1A2021.007

Setelah mendapatkan penjelasan tentang:

1. Judul penelitian

“Determinan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Rumah Sakit“

2. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui determinan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit.

3. Manfaat penelitian ini adalah responden akan memperoleh pengetahuan mengenai determinan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit.

a. Manajemen rumah sakit

Memperoleh data empiris yang berguna untuk menentukan kebijakan.

b. Instansi Pendidikan

Menambah khazanah sumber atau referensi perkuliahan manajemen sumber daya manusia khususnya manajemen keperawatan.

c. Mahasiswa

Sebagai tambahan bukti empiris yang dapat digunakan untuk menambah wawasan/pengetahuan terkait determinan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit.

d. Peneliti selanjutnya

Sebagai dasar dalam melakukan penelitian selanjutnya terkait determinan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit.

Responden yang terlibat dalam penelitian ini akan dijamin kerahasiaan data dan identitasnya. Data hanya digunakan untuk kebutuhan penelitian, untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan. Keuntungan yang diperoleh responden dalam keikutsertaan pada penelitian ini yakni, menambah pengetahuan dan informasi baru tentang determinan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit.

Kerugian yang dapat ditimbulkan dari penelitian ini akan menjadi tanggung jawab peneliti dan responden berhak untuk menolak berpartisipasi dalam penelitian tanpa ada biaya penalty. Untuk terlaksananya kegiatan tersebut, saya mohon ketersediaan anda untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Saya mengucapkan terima kasih atas ketersediaan dan kerja sama anda.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Usia :

Alamat :

Menyatakan bahwa,

Telah mendapatkan penjelasan tentang penelitian “Determinan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Rumah Sakit” dengan tujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit

1. Telah memahami tentang prosedur, tujuan, dan manfaat penelitian yang akan dilakukan
2. Telah diberikan waktu untuk bertanya dan berdiskusi oleh peneliti.

Dengan pertimbangan di atas, tanpa ada paksaan dari pihak manapun, saya

menyatakan:

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA*

Untuk berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 2024

Peneliti

Responden

(Cahyo Nugroho)

(.....)

***coret salah satu**

**LEMBAR PENJELASAN SEBELUM PERSETUJUAN PENELITIAN
(PSP) UNTUK RESPONDEN**

A. Identitas Peneliti

Nama : Cahyo Nugroho
NIM : S1A2021.007
Program Studi : Sarjana Administrasi Rumah Sakit

B. Judul Penelitian

“Determinan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di
Rumah Sakit”

C. Tujuan Penelitian:

Untuk mengetahui dan menganalisis faktor – faktor yang
mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit.

D. Perlakuan yang akan diterapkan pada responden

1. Peneliti akan menetapkan data penelitian dengan melakukan seleksi kepada responden penelitian berdasarkan:
 - a. Kriteria Inklusi
 - 1) Perawat yang bersedia menjadi responden
 - 2) Perawat yang bertugas di bangsal anggrek
 - b. Kriteria Eksklusi
 - 1) Perawat yang tidak sedang cuti lama/cuti hamil/melahirkan
 - 2) Perawat yang tidak sedang dalam tugas kedinasan dalam waktu lebih dari 3 bulan
 - 3) Perawat yang tidak sedang dalam tugas belajar/ijin belajar

2. Responden yang telah terseleksi dan bersedia menjadi responden, maka akan mengikuti tahapan penelitian. Penelitian dilakukan pada minggu I sampai minggu IV pada bulan September.
3. Tahapan pertama, peneliti akan membagikan kuesioner pada koresponden sesuai dengan ruangan dan shift responden.
4. Tahapan kedua, responden akan mulai mengisi kuesioner mulai dari identitas kemudian dilanjutkan dengan menjawab pertanyaan sesuai kuesioner yang telah disiapkan.
5. Tahapan kelima, apabila koresponden sudah mengisi kuesioner dengan lengkap.
6. Peneliti akan mengumpulkan semua kuesioner, responden dipersilahkan melanjutkan aktivitas ruangan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manajemen rumah sakit
Memperoleh data empiris yang berguna untuk menentukan kebijakan.
2. Instansi Pendidikan
Menambah khazanah sumber atau referensi perkuliahan manajemen sumber daya manusia khususnya manajemen keperawatan.
3. Mahasiswa
Sebagai tambahan bukti empiris yang dapat digunakan untuk menambah wawasan/pengetahuan terkait determinan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit.

4. Peneliti selanjutnya

Sebagai dasar dalam melakukan penelitian selanjutnya terkait determinan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit.

F. Keuntungan menjadi subjek penelitian

Keuntungan yang diperoleh responden dalam keikutsertaan pada penelitian ini yakni, menambah pengetahuan dan informasi baru tentang Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit.

G. Bahaya Bila Terjadi Kecelakaan

Apabila terjadi suatu kecelakaan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka peneliti akan bertanggung jawab penuh kepada responden

H. Kerahasiaan Data

Data pribadi/ identitas dari hasil jawaban responden pada kuesioner akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian.

I. Hak Untuk Undur Diri

Partisipasi responden bersifat sukarela, tidak ada paksaan dan responden sewaktu-waktu dapat mengundurkan diri dari penelitian yang dilakukan.

Demikian penjelasan penelitian ini disampaikan dengan sebenarnya. Peneliti sangat menghargai ketersediaan dan kerja sama responden untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Apabila terdapat

pertanyaan tentang penelitian ini, Bapak/ Ibu/ Saudara dapat menghubungi peneliti : Cahyo Nugroho melalui nomor telepon 0895-4226-06326 atau Email cahyonugroho606@gmail.com

Surakarta,2024

Responden

Peneliti

(.....)

(Cahyo Nugroho)

LEMBAR KUISIONER

Profil responden

Nama (Inisial) :
 Jenis kelamin :
 Usia :
 Masa kerja :
 Pendidikan terakhir :

Petunjuk pengisian kuisisioner

Berikan tanda *checklist* (✓) pada pernyataan berikut yang bapak/ibu anggap sesuai

Kriteria jawaban	Arti	Skor penilaian
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

1. Kuisisioner Motivasi Kerja (Daryanto & Suryanto, 2022)

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Di sini menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.					
2	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup.					
3	Seringkali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini.					
4	Perusahaan cukup bukti untuk memberikan sanksi bila karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan tugas					

5	Saya merasa mempunyai banyak sahabat di tempat kerja ini.					
6	Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah					
7	Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi.					
8	Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan					
9	Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih maju.					
10	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.					

2. Kuisiener Kepuasan Kerja (Daryanto & Suryanto, 2022)

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya puas dengan gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.					
2	Penggajian selalu tepat waktu.					
3	Peralatan yang digunakan dalam bekerja cukup lengkap dan canggih.					
4	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik.					
5	Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan (seperti temperatur, pencahayaan, sirkulasi udara dan lain-lain)					
6	Saya dapat memenuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan.					
7	Sistem administrasi mendukung aktivitas kerja karyawan.					
8	Penilaian kinerja dilakukan secara objektif oleh perusahaan.					
9	Perusahaan memberikan kesempatan untuk ke jenjang karier yang lebih tinggi.					

10	Saya mendapat kesempatan dari perusahaan untuk menunjukkan keahlian saya.					
----	---	--	--	--	--	--

3. Kuisioner Beban Kerja (Nursalam, 2020)

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Melakukan observasi klien secara ketat selama jam kerja					
2	Banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan klien					
3	Beragamnya jenis pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan klien					
4	Kontak langsung perawat dengan klien di ruangan secara terus-menerus selama jam kerja					
5	Kurangnya tenaga perawat dibanding dengan klien					
6	Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan di ruang rawat inap					
7	Harapan pimpinan rumah sakit terhadap pelayanan yang berkualitas					
8	Tuntutan keluarga untuk keselamatan klien					
9	Setiap saat dihadapkan pada keputusan yang tepat					
10	Tanggung jawab dalam melaksanakan perawatan klien					
11	Setiap saat menghadapi klien dengan karakteristik tidak berdaya, koma, dan kondisi terminal					
12	Tugas pemberian obat-obat yang diberikan secara intensif					
13	Tindakan penyelamatan klien					

4. Kuisiioner Kinerja (Daryanto & Suryanto, 2022)

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan.					
2	Karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat.					
3	Hasil karyawan yang bersangkutan sesuai dengan kualitas kerja yang telah ditentukan.					
4	Hasil tugas karyawan yang bersangkutan kerjakan tidak pernah mengecewakan perusahaan.					
5	Karyawan yang bersangkutan selalu datang lebih awal dari jam kantor.					
6	Karyawan yang bersangkutan dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja					

TABULASI DATA

1. Tabulasi karakteristik responden

resp	JK	kode	usia	kode	status pegawai	kode	lama kerja	kode	pendidikan	kode	unit
		1 = P, 2=L		1=<36,61 2=>36,61		1=BLUD 2=PNS 3=P3K		1=<11,2 TH 2=>11,2 TH		1=D3 2=D4 3=NERS	
1	p	2	45	2	pns	2	26	2	d3	1	a3
2	l	2	28	1	BLUD	1	1	1	d3	1	a3
3	l	1	34	1	pns	2	9	1	d4	2	a3
4	p	1	40	2	BLUD	1	13	2	d3	1	a3
5	p	2	36	1	BLUD	1	9	1	ners	3	a3
6	l	1	29	1	BLUD	1	7	1	d3	1	a3
7	p	1	32	1	pns	2	7	1	ners	3	a3
8	p	1	28	1	BLUD	1	1	1	d3	1	a3
9	p	1	40	2	BLUD	1	15	2	d3	1	a3
10	p	1	54	2	pns	2	25	2	d3	1	a3
11	p	1	40	2	pns	2	20	2	ners	3	a3
12	p	2	30	1	pns	2	4	1	ners	3	a3
13	l	1	29	1	BLUD	1	1	1	d3	1	a3
14	p	1	30	1	pns	2	7	1	d3	1	a3
15	p	1	34	1	pns	2	10	1	ners	3	a3
16	p	1	34	1	BLUD	1	12	2	d3	1	a3
17	p	2	28	1	pns	2	5	1	d3	1	a3
18	l	1	52	2	pns	2	26	2	d3	1	a3
19	p	1	34	1	pns	2	10	1	ners	3	a3
20	p	1	55	2	pns	2	23	2	d3	1	a3
21	p	1	27	1	BLUD	1	2	1	ners	3	a3
22	p	1	42	2	pns	2	20	2	ners	3	a3
23	p	1	46	2	pns	2	14	2	ners	3	a3
24	p	1	33	1	BLUD	1	7	1	ners	3	a3
25	p	2	35	1	BLUD	1	15	2	d3	1	a3
26	l	2	32	1	BLUD	1	8	1	ners	3	a3
27	l	1	36	1	BLUD	1	1	1	d3	1	a3
28	p	1	52	2	pns	2	24	2	ners	3	a2
29	p	1	47	2	pns	2	21	2	d3	1	a2
30	p	1	52	2	pns	2	25	2	ners	3	a2
31	p	1	42	2	pns	2	18	2	d3	1	a2
32	p	1	41	2	pns	2	18	2	d3	1	a2
33	p	2	32	1	BLUD	1	7	1	ners	3	a2
34	l	1	31	1	BLUD	1	1	1	d3	1	a2
35	p	2	45	2	pns	2	16	2	ners	3	a2

resp	JK	kode	usia	kode	status pegawai	kode	lama kerja	kode	pendidikan	kode	unit
		1 = P, 2=L		1=<36,61 2=>36,61		1=BLUD 2=PNS 3=P3K		1=<11,2 TH 2=>11,2 TH		1=D3 2=D4 3=NERS	
36	l	2	51	2	pns	2	19	2	ners	3	a2
37	l	2	48	2	pns	2	20	2	ners	3	a2
38	l	2	33	1	pns	2	5	1	d3	1	a2
39	l	1	53	2	pns	2	23	2	ners	3	a2
40	p	1	38	2	pns	2	17	2	d3	1	a2
41	p	1	35	1	BLUD	1	3	1	ners	3	a2
42	p	1	44	2	BLUD	1	18	2	d3	1	a2
43	p	2	31	1	BLUD	1	1	1	ners	3	a2
44	l	1	34	1	pns	2	10	1	ners	1	a2
45	p	2	33	1	BLUD	1	9	1	d3	3	a2
46	l	1	39	2	pns	2	10	1	ners	1	a2
47	p	1	39	2	pns	2	17	2	d3	3	a2
48	p	1	40	2	BLUD	1	10	1	d3	1	a2
49	p	2	41	2	pns	2	15	2	d3	1	a2
50	l	1	35	1	BLUD	1	8	1	ners	3	a2
51	p	1	38	2	BLUD	1	16	2	d3	1	a2
52	p	1	38	2	pns	2	14	2	d3	1	a2
53	p	1	40	2	BLUD	1	16	2	d3	1	a2
54	p	2	44	2	pns	2	18	2	d3	1	a2
55	l	2	34	1	BLUD	1	13	2	d3	1	a2
56	l	1	28	1	BLUD	1	15	2	ners	3	a2
57	p	1	29	1	BLUD	1	10	1	ners	3	a2
58	p	1	35	1	pns	2	10	1	ners	3	a2
59	l	2	40	2	pns	2	20	2	ners	3	a2
60	p	1	39	2	p3k	3	14	2	d3	1	a2
61	p	1	39	2	pns	2	18	2	d3	1	a2
62	p	1	47	2	pns	2	20	2	d3	1	a2
63	p	2	30	1	BLUD	1	1	1	d3	1	a1
64	l	2	29	1	BLUD	1	1	1	d3	1	a1
65	l	2	38	2	pns	2	13	2	ners	3	a1
66	l	2	32	1	pns	2	8	1	d3	1	a1
67	l	1	33	1	pns	2	14	2	ners	3	a1
68	p	1	34	1	p3k	3	11	1	ners	3	a1
69	p	2	36	1	p3k	3	14	2	d3	1	a1
70	l	2	29	1	BLUD	1	1	1	ners	3	a1
71	l	2	28	1	pns	2	5	1	ners	3	a1
72	l	1	33	1	pns	2	8	1	ners	3	a1
73	p	1	34	1	BLUD	1	1	1	ners	3	a1

resp	JK	kode	usia	kode	status pegawai	kode	lama kerja	kode	pendidikan	kode	unit
		1 = P, 2=L		1=<36,61 2=>36,61		1=BLUD 2=PNS 3=P3K		1=<11,2 TH 2=>11,2 TH		1=D3 2=D4 3=NERS	
74	p	1	26	1	p3k	3	15	2	d3	1	a1
75	p	2	40	2	pns	2	18	2	d3	1	a1
76	l	2	36	1	BLUD	1	1	1	d3	1	a1
77	l	2	32	1	BLUD	1	12	2	d3	1	a1
78	l	2	31	1	BLUD	1	1	1	d3	1	a1
79	l	1	25	1	BLUD	1	1	1	d3	1	a1
80	p	1	35	1	pns	2	10	1	d3	1	a1
81	p	1	23	1	blud	1	2	1	d4	2	a1
82	p	2	39	2	BLUD	1	17	2	d3	1	a1
83	l	2	48	2	pns	2	10	1	ners	3	a1
84	l	2	34	1	BLUD	1	6	1	ners	3	a1
85	l	1	35	1	p3k	3	7	1	d3	1	a1
86	p	2	25	1	BLUD	1	2	1	d3	1	a1
87	l	2	29	1	BLUD	1	1	1	d3	1	a1
88	l	1	46	2	pns	2	17	2	ners	3	a1
89	p	2	38	2	BLUD	1	14	2	ners	3	a1
90	l	2	36	1	BLUD	1	14	2	d3	1	a1
91	l	1	40	2	BLUD	1	14	2	d3	1	a1
92	p	2	36	1	pns	2	5	1	d3	1	a1
93	l	1	27	1	BLUD	1	2	1	ners	3	a1
94	p	1	45	2	pns	2	21	2	d3	1	a1
95	p	2	36	1	pns	2	5	1	d3	1	a1
96	l	1	32	1	BLUD	1	9	1	d3	1	a1
97	p	2	44	2	pns	2	18	2	ners	3	a1
98	l	1	27	1	BLUD	1	2	1	d3	1	a1
99	p	2	25	1	BLUD	1	1	1	d3	1	a1
100	l	0	45	2	pns	2	21	2	d3	1	a1

2. Tabulasi data motivasi kerja

resp	soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10	total
1	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
3	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	43
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
7	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
8	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
9	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
12	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	37
13	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
14	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	43
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
18	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
19	5	5	4	3	5	5	3	4	4	5	43
20	5	5	4	3	5	5	3	4	4	5	43
21	5	5	4	3	5	5	3	4	4	5	43
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	4	3	5	5	3	4	4	5	43
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
30	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
33	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	41
34	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
35	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44
36	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
37	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	44
38	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	38
39	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	38
40	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	38

resp	soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10	total
41	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	38
42	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
44	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	37
45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
46	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
47	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
48	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	37
49	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
50	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46
51	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46
52	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46
53	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46
54	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
55	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
56	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
57	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
58	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45
59	4	2	5	3	4	5	4	4	4	4	39
60	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43
61	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
62	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44
63	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
64	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	38
65	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
66	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
67	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
68	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	40
69	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	37
72	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
73	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
75	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	42
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
78	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
79	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
80	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
81	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	34

resp	soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10	total
82	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
84	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
85	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
86	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	45
87	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
88	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
89	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
90	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	42
91	5	4	4	2	5	5	3	3	3	3	37
92	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	32
93	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
94	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
95	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
96	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
97	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
98	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
99	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
100	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42

3. Tabulasi data kepuasan kerja

resp	soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10	total
1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
2	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44
3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
7	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
10	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	40
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
12	5	5	4	3	2	5	4	4	4	4	40
13	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	44
14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	44
18	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	36
19	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	44
20	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	44
21	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	44
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	44
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
26	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	43
33	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	41
34	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	45
35	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
36	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
37	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	45
38	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	39
39	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	39

resp	soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10	total
40	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	39
41	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	39
42	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
43	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
46	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44
47	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
48	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44
49	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44
50	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
51	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
52	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
53	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
54	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
55	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
56	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
57	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
58	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
59	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
60	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44
61	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
62	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
63	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
72	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
75	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	43

resp	soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10	total
81	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
86	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	42
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
89	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
90	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
91	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	35
92	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
94	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	37
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
96	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	37
97	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
98	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
99	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40
100	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39

4. Tabulasi data beban kerja

resp	soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10	soal 11	soal 12	soal 13	total
1	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	55
2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	56
3	4	4	4	5	2	2	4	4	5	4	4	5	4	51
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	55
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	42
6	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	55
7	4	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	52
8	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	53
9	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	53
10	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	3	4	4	46
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
12	5	5	4	4	4	2	3	4	4	5	5	4	5	54
13	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	62
14	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	49
15	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	49
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
17	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	63
18	4	4	3	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	56
19	4	5	5	4	2	1	4	4	4	5	5	4	4	51
20	4	5	5	4	2	1	4	4	4	5	5	4	4	51
21	4	5	5	4	2	1	4	4	4	5	5	4	4	51
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
23	4	5	5	4	2	1	4	4	4	5	5	4	4	51
24	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	59
25	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	59
26	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	57
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
29	4	4	4	5	3	2	5	4	4	4	3	4	4	50
30	4	4	4	5	3	2	5	4	4	4	3	4	4	50
31	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	61
32	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	52
33	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	57
34	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	5	59
35	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	52
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
37	5	5	5	4	2	2	5	4	4	5	4	5	5	55
38	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	47
39	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	47
40	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	47

resp	soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10	soal 11	soal 12	soal 13	total
41	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	47
42	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	4	4	52
43	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	4	4	52
44	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	49
45	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	3	5	49
46	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	56
47	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	57
48	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
49	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
50	5	4	4	4	3	2	4	4	4	5	4	4	5	52
51	5	4	4	4	3	2	4	4	4	5	4	4	5	52
52	5	4	4	4	3	2	4	4	4	5	4	4	5	52
53	5	4	4	4	3	2	4	4	4	5	4	4	5	52
54	4	4	4	3	5	2	5	5	4	5	4	4	4	53
55	4	4	4	3	5	3	5	5	4	5	4	4	4	54
56	4	4	4	3	5	3	5	5	4	5	4	4	4	54
57	4	4	4	3	5	2	5	5	4	5	4	4	4	53
58	5	5	5	4	3	1	4	4	4	5	4	4	4	52
59	5	4	3	2	4	3	4	4	5	4	2	4	5	49
60	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	5	52
61	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	49
62	4	5	4	5	3	1	5	4	4	5	3	4	4	51
63	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	48
64	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	49
65	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	47
66	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
67	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	49
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
69	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	5	51
70	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	50
71	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	49
72	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	60
73	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	47
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
75	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	46
76	5	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	47
77	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	44
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
80	5	4	4	4	3	3	1	4	4	5	5	5	5	52
81	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49

resp	soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10	soal 11	soal 12	soal 13	total
82	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	49
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
85	4	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	52
86	5	4	4	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	58
87	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	46
88	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	47
89	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	50
90	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	49
91	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	4	47
92	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
94	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	50
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
96	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	50
97	5	4	4	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	56
98	5	4	4	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	56
99	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	50
100	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51

5. Tabulasi data kinerja perawat

resp	soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	total
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	5	4	4	4	25
3	4	4	4	5	5	4	26
4	3	4	4	4	4	4	23
5	3	4	4	4	4	4	23
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	3	4	4	4	4	4	23
9	3	4	4	4	4	4	23
10	4	4	4	4	4	3	23
11	4	4	4	4	4	4	24
12	3	4	4	4	4	4	23
13	4	4	4	4	4	4	24
14	3	4	4	4	4	4	23
15	4	4	4	4	5	4	25
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	3	3	3	3	3	3	18
19	4	4	4	4	5	4	25
20	3	4	4	4	5	4	24
21	3	4	4	4	4	4	23
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	3	4	4	4	4	4	23
25	4	4	4	4	4	4	24
26	3	4	4	4	4	4	23
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	5	4	25
30	4	4	4	4	5	4	25
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	4	4	4	4	24
33	3	4	4	4	4	4	23
34	4	4	4	5	5	5	27
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	3	4	4	3	4	4	22
38	3	4	4	3	3	3	20
39	3	4	4	3	3	3	20
40	3	4	4	3	3	3	20

resp	soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	total
41	3	4	4	3	3	3	20
42	4	5	5	5	4	5	28
43	4	5	5	5	4	5	28
44	3	4	4	4	4	4	23
45	3	4	4	4	4	4	23
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	5	5	26
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	5	5	5	5	5	5	30
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	5	5	5	5	30
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	4	4	4	24
55	4	4	4	4	4	4	24
56	4	4	4	4	4	4	24
57	4	4	4	4	4	4	24
58	4	4	4	5	4	4	25
59	4	4	4	5	4	4	25
60	4	4	5	4	4	4	25
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	5	5	5	5	5	29
63	4	4	4	4	4	4	24
64	4	4	4	4	4	4	24
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	4	4	4	4	24
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	4	4	4	4	4	24
70	4	4	4	4	4	4	24
71	4	4	4	4	4	4	24
72	4	4	4	4	4	4	24
73	4	4	4	4	4	4	24
74	4	4	4	4	4	4	24
75	4	4	4	4	4	4	24
76	4	4	4	4	4	4	24
77	4	4	4	4	5	4	25
78	4	4	4	4	5	4	25
79	4	4	4	4	4	4	24
80	4	4	5	4	5	4	26
81	4	4	4	4	4	4	24

resp	soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	total
82	4	4	4	4	4	4	24
83	4	4	4	4	4	4	24
84	4	4	4	4	4	4	24
85	4	4	4	4	5	4	25
86	4	4	4	4	4	4	24
87	4	4	4	4	4	4	24
88	4	4	4	4	4	4	24
89	4	4	4	4	4	4	24
90	4	4	4	4	4	4	24
91	4	4	4	4	4	4	24
92	4	4	4	4	4	4	24
93	4	4	4	4	4	4	24
94	4	4	4	4	5	4	25
95	4	4	4	4	5	4	25
96	4	4	4	4	5	4	25
97	4	4	4	4	4	4	24
98	4	4	4	4	4	4	24
99	4	4	4	4	4	4	24
100	4	4	4	4	4	4	24

HASIL UJI STATISTIK

1. Karakteristik responden

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	60	60.0	60.0	60.0
	perempuan	40	40.0	40.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 tahun	22	22.0	22.0	22.0
	>30 tahun	78	78.0	78.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BLUD	46	46.0	46.0	46.0
	PNS	49	49.0	49.0	95.0
	PPPK	5	5.0	5.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<10 tahun	51	51.0	51.0	51.0
	>10 tahun	49	49.0	49.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	58	58.0	58.0	58.0
	D4	2	2.0	2.0	60.0
	S.KEP NERS	40	40.0	40.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Unit bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	anggrek 1	38	38.0	38.0	38.0
	anggrek 2	35	35.0	35.0	73.0
	anggrek 3	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

2. Distribusi frekuensi variabel

		motivasi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	37	37.0	37.0	37.0
	tinggi	63	63.0	63.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

		kepuasan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	48	48.0	48.0	48.0
	tinggi	52	52.0	52.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

		beban			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	70	70.0	70.0	70.0
	tinggi	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

		kinerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	18	18.0	18.0	18.0
	tinggi	82	82.0	82.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

3. Analisa bivariat

motivasi * kinerja Crosstabulation

			kinerja		
			rendah	tinggi	Total
motivasi	rendah	Count	12	25	37
		Expected Count	7.0	30.0	37.0
	tinggi	Count	7	56	63
		Expected Count	12.0	51.0	63.0
Total		Count	19	81	100
		Expected Count	19.0	81.0	100.0

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	6.885 ^a	1	.009		
Continuity Correction ^b	5.570	1	.018		
Likelihood Ratio	6.665	1	.010		
Fisher's Exact Test				.016	.010
Linear-by-Linear Association	6.817	1	.009		
N of Valid Cases	100				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.03.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for motivasi (rendah / tinggi)	3.840	1.351	10.914
For cohort kinerja = rendah	2.919	1.261	6.755
For cohort kinerja = tinggi	.760	.598	.966
N of Valid Cases	100		

kepuasan * kinerja Crosstabulation

		kinerja		Total
		rendah	tinggi	
kepuasan	rendah	Count	11	37
		Expected Count	9.1	38.9
	tinggi	Count	8	44
		Expected Count	9.9	42.1
Total	Count		19	81
	Expected Count		19.0	81.0

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.920 ^a	1	.337		
Continuity Correction ^b	.496	1	.481		
Likelihood Ratio	.921	1	.337		
Fisher's Exact Test				.445	.241
Linear-by-Linear Association	.911	1	.340		
N of Valid Cases	100				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.12.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for kepuasan (rendah / tinggi)	1.635	.595	4.490
For cohort kinerja = rendah	1.490	.655	3.388
For cohort kinerja = tinggi	.911	.751	1.105
N of Valid Cases	100		

beban * kinerja Crosstabulation

			kinerja		
			rendah	tinggi	Total
beban	rendah	Count	9	61	70
		Expected Count	13.3	56.7	70.0
	tinggi	Count	10	20	30
		Expected Count	5.7	24.3	30.0
	Total	Count	19	81	100
		Expected Count	19.0	81.0	100.0

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5.721 ^a	1	.017		
Continuity Correction ^b	4.468	1	.035		
Likelihood Ratio	5.341	1	.021		
Fisher's Exact Test				.025	.020
Linear-by-Linear Association	5.664	1	.017		
N of Valid Cases	100				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.70.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for beban (rendah / tinggi)	.295	.105	.829
For cohort kinerja = rendah	.386	.175	.852
For cohort kinerja = tinggi	1.307	.999	1.710
N of Valid Cases	100		

4. Analisa multivariat

Variables in the Equation									
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1 ^a	motivasi	2.552	.850	9.013	1	.003	12.834	2.425	67.914
	kepuasaan	.504	.730	.477	1	.490	1.655	.396	6.916
	beban	-2.748	.879	9.769	1	.002	.064	.011	.359
	Constant	1.131	.419	7.289	1	.007	3.099		
Step 2 ^a	motivasi	2.671	.827	10.438	1	.001	14.454	2.859	73.064
	beban	-2.581	.823	9.829	1	.002	.076	.015	.380
	Constant	1.196	.411	8.459	1	.004	3.305		

a. Variable(s) entered on step 1: motivasi, kepuasan, beban.

**SURAT PERMOHONAN
IZIN STUDI PENDAHULUAN**



YAYASAN KESEHATAN PANTI KOSALA
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANTI KOSALA
Jalan Raya Solo - Baki Km. 4 Gedangan, Solo Baru, Grogol, Telp. (0271) 621313
Email : stikespantikosala@gmail.com Website : www.stikespantikosala.ac.id
SUKOHARJO - JAWA TENGAH

Nomor : 200/STIKESPK/PEND/IV/2024
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Studi Pendahuluan**

Sukoharjo, 9 April 2024

Yang terhormat
Direktur
RSUD Dr. Moewardi Surakarta
di tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan adanya kegiatan penelitian oleh mahasiswa Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit STIKES PANTI KOSALA, maka kami mengajukan permohonan izin untuk penelitian di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Berikut ini :

Nama : Cahyo Nugroho
NIM : S1A2021.007
Judul Penelitian : Determinan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit

Maka dengan ini kami mengajukan permohonan untuk dapat diberikan izin pengambilan data **Studi Pendahuluan** untuk kepentingan kegiatan tersebut.

Demikian atas perhatian Bapak/Ibu kami mengucapkan terima kasih.



PERMOHONAN SURAT IZIN PENELITIAN



YAYASAN KESEHATAN PANTI KOSALA
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANTI KOSALA

Jalan Raya Solo - Bakj Km. 4 Gedangan, Solo Baru, Grogol, Telp. (0271) 621313
 Email : stikespantikosala@gmail.com Website : www.stikespantikosala.ac.id
 SUKOHARJO - JAWA TENGAH

Nomor : 588/STIKESPK/PEND/IX/2024
 Lampiran : -
 Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Sukoharjo, 9 September 2024

Yang terhormat
 Direktur Utama
 RSUD Dr. Moewardi Surakarta
 di tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan adanya kegiatan penelitian oleh mahasiswa Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit STIKES PANTI KOSALA, maka kami mengajukan permohonan izin untuk penelitian di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Berikut ini :

Nama : Cahyo Nugroho
 NIM : S1A2021.007
 Judul Penelitian : Determinan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Rumah Sakit

Maka dengan ini kami mengajukan permohonan untuk dapat diberikan izin pengambilan data untuk penelitian tersebut.

Demikian atas perhatian Bapak/Ibu kami mengucapkan terima kasih.



ETHICAL CLEREANCE



HEALTH RESEARCH ETHICS COMMITTEE
KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN

Dr. Moewardi General Hospital
RSUD Dr. Moewardi

KEPH-RSDM

ETHICAL CLEARANCE
KELAIKAN ETIK

Nomor : 2.128 / VIII / HREC / 2024

8/26/24, 1:21 PM

The Health Research Ethics Committee Dr. Moewardi
Komisi Etik Penelitian Kesehatan RSUD Dr. Moewardi

after reviewing the proposal design, herewith to certify
setelah menilai rancangan penelitian yang diusulkan, dengan ini menyatakan

That the research proposal with topic:
Bahwa usulan penelitian dengan judul

Determinan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Rumah Sakit

<u>Principal Investigator</u> Peneliti Utama	: Cahyo Nugroho SIA2021007
<u>Location of research</u> Lokasi Tempat Penelitian	: RSUD Dr. Moewardi Surakarta
<u>Is ethically approved</u> Dinyatakan layak etik	

Issued on : 28 Agustus 2024

Chairman
Ketua



Dr. Wahyu Dwi Alimok, S.e.F
19770224 201601 1 005

https://bmcresulafika.com/doi/10.24127/bmcresulafika.v5i1.82051/017-2025

SURAT IZIN MELAKUKAN PENELITIAN



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. MOEWARDI

Jalan Kolonel Soetarto No. 132 Surakarta Kode Pos 57126 Telp: (0271) 634634
 Faksimile (0271) 631412, Email: rumahsakit@prov.jateng.go.id
 Situs web: rumahsakit.jatengprov.go.id

SURAT IZIN

Nomor: 893 / 9.635 / 2024

Tentang

Pelaksanaan Penelitian

- Dasar :
- a. Surat dari Ketua STIKES Panti Kosala Surakarta nomor 588/STIKESPK/PEND/IX/2024 tanggal 09 September 2024 perihal permohonan Penelitian
 - b. Ethical Clearance, Nomor 2.128 / VIII / HREC / 2024, tanggal 28 Agustus 2024

Memberikan Izin kepada:

Nama : CAHYO NUGROHO
 NIM/NIP/NIK : S1A2021.007
 Institusi : S.1 Sarjana Administrasi Rumah Sakit STIKES PANTI KOSALA SURAKARTA
 Judul Penelitian : Determinan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Rumah Sakit
 Untuk : Melaksanakan Penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi
 Lahan Penelitian : 1. Ruang Anggrek 1
 2. Ruang Anggrek 2
 3. Ruang Anggrek 3
 4. Ruang ICU Anggrek 3
 5. Ruang ICU Anggrek 2
 6. Ruang ICU Anggrek 1

Masa Berlaku Izin : 27 September 2024 sampai dengan 26 Januari 2025

Peneliti harus patuh dan tunduk terhadap ketentuan berikut:

1. Peneliti menyerahkan Surat Izin Penelitian kepada penanggung jawab lahan sebelum melaksanakan penelitian.
2. Penelitian dilaksanakan selama jam kerja.
3. Penelitian tidak mengganggu pelayanan.
4. Biaya yang timbul akibat pelaksanaan penelitian menjadi tanggung jawab peneliti.
5. Penelitian dilaksanakan dengan menaati Panduan Penelitian dan Tata Tertib Penelitian yang berlaku di RSUD Dr. Moewardi.

Atas perhatian dan kerja sama Saudara, diucapkan terima kasih.

Surakarta, 27 September 2024

a.n. DIREKTUR RSUD Dr. MOEWARDI

PROVINSI JAWA TENGAH

Wakil Direktur Sumber Daya Manusia dan Pendidikan

Dr. Veronica Dwi Vinsayu
 Pembina Tingkat I
 NIP-19760521 200701 2 009

Tembusan:

1. Ketua Tim Pengawas Penelitian
2. Ketua KEPK RSUD Dr. Moewardi
3. Ka. Ruang Anggrek 1
4. Ka. Ruang Anggrek 2
5. Ka. Ruang Anggrek 3
6. Ka. Ruang ICU Anggrek 3
7. Ka. Ruang ICU Anggrek 2
8. Ka. Ruang ICU Anggrek 1
9. Aslin

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. MOEWARDI
Jalan Kolonel Soetarto No. 137 Surakarta Kode Pos 57128 Telpost. (0271) 634634
Faksimili: (0271) 631413, Email: rsudmoewardi@prosemail.co.id
Situs web: rsudmoewardi.jatengprov.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: 045 / 11.764 / 2024

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sukmonoadi Singosurandono, SKM
Jabatan : PLH. Wakil Direktur Sumber Daya Manusia dan Pendidikan

Dengan ini menerangkan bahwa peneliti berikut:

Nama : CAHYO NUGROHO
NIM/NIP/NIK : 51A2021.007
Institusi : S.1 Sarjana Administrasi Rumah Sakit STIKES PANTI KOSALA
SURAKARTA

Telah selesai melaksanakan penelitian di RSUD Dr. Moewardi dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul "Determinan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Rumah Sakit".

Dokumen surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 26 November 2024

a.n. DIREKTUR RSUD Dr. MOEWARDI
PROVINSI JAWA TENGAH

PLH. Wakil Direktur Sumber Daya Manusia dan Pendidikan


Sukmonoadi Singosurandono, SKM
Pemimpin Utama Muda
NIP 19730205 199803 1 005

DOKUMENTASI PENELITIAN



**LEMBAR KONSULTASI PROPOSAL PENELITIAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANTI KOSALA
PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT**

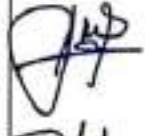
Nama Mahasiswa : Cahyo Nugroho

NIM : S1A2021.007

Judul Penelitian : Determinan faktor yg mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit

Pembimbing : Hendra Dwi Kurniawan, S.Kep.,Ns.,M.K.M

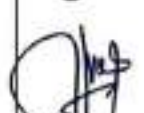
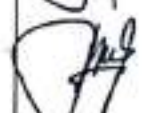
No	Tanggal	Topik Konsultasi	Paraf
1.	30/2024 3	ACC Judul Proposal Skripsi "Determinan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan di RS."	
2.	4/2024 1	↳ Konsultasi BAB 1 Proposal - Perbaiki latar belakang - Tambahkan fenomena - Parafrase - perbaiki tujuan penelitian - buat manfaat penelitian	
3.	6/2024 4	↳ Konsultasi BAB 1 proposal - perbaiki latar belakang - tambahkan hasil diskusi - perbaiki tujuan penelitian	
4.	16/2024 4	↳ konsultasi BAB 1 proposal - perbaiki latar belakang	
5.	6/2024 5	↳ konsultasi BAB 1 proposal - perbaiki permasalahan penelitian	

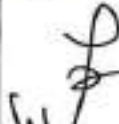
No	Tanggal	Topik Konsultasi	Paraf
6.	8/24 5	ACC BAB I - perbaiki sitasi dan kutipan - perbaiki tujuan khusus - segera buat BAB II	
7.	20/24 5	Konsultasi BAB II dan III - tambahkan teori - gunakan literatur terbaru - perbaiki DO	
8.	4/24 6	Konsultasi BAB II dan III - tambahkan keragaman pustaka - segera buat kerangka konsep - hipotesa - Desain penelitian, DO, instrumen analisa data. perbaiki sesuai masukan.	
9.	18/24 6	Konsultasi BAB 3 - perbaiki DO dan instrumen penelitian - ringkas desain penelitian.	
10	24/24 6	Konsultasi BAB II dan III - perbaiki hipotesa - perbaiki DO dan instrumen - segera buat dan lengkapi lampiran	
11.	25/24 6	Konsultasi BAB II dan III - perbaiki penelitian relevan.	
12.	5/24 7	perbaiki ruang lingkup, tabel daftar	

No	Tanggal	Topik konsultasi	Paraf
13.	9/24. 7	Acc proposal - perbaiki erosi - perbaiki perampasan ujan	
14.	29/29 7	konsultasi pasca ujan - perbaiki lebar pelatong - perbaiki arakan vata.	
15.	30/29 7	konsultasi revisian pasca ujan - Sudah diperbaiki sesuai muskikan. - Acc revisian	
16	30/29 7	Revisi Acc	 11/8 24.
17	1/8 24	Revisi Acc	

LEMBAR KONSULTASI PENELITIAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANTI KOSALA
PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT

Nama Mahasiswa : Cahyo Nugroho
NIM : S1A2021.007
Judul Penelitian : Determinan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Rumah Sakit
Pembimbing : Hendra Dwi Kurniawan, S. Kep., Ns., M.K.M

No	Tanggal	Topik Konsultasi	Paraf
1.	2/24/12	konsultasi hasil Penelitian. segera susun hasil dan lanjutkan pembahasan.	
2.	4/24/12	konsultasi olah data dan interpretasi - lanjutkan pengajian data - segera susun pembahasan	
3.	10/24/12	Konsultasi Hasil dan pembahasan	
4.	27/24/12	perbaiki pembahasan	
5.	31/24/12	perbaiki pembahasan dan BAB V	
6.	4/25/12	perbaiki pembahasan.	
7.	7/25/12	perbaiki abstrak.	
8.	8/25/12	ACC Skripsi	

23/25 1	konsultasi pasca ujian - tanyai kembali analisis data - sesuaikan saran	
24/25 1	- tambah literatur dalam pembahasan	
25/25 1	- perbaiki pembahasan - sesuaikan dg. hasil forum.	
28/25 1	Acc pembahasan segera konsultasikan ke penguji	
3/2 25	Revisi post ujian Acc	
3/2 25	ACC	