

SKRIPSI

ANALISIS MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI FASILITAS PELAYANAN KESEHATAN

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



Oleh :

Jeffry Kristantyo Putro

NIM. S1A2022.011

**PROGRAM STUDI SARJANA ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANTI KOSALA**

2026

@ 2026

Hak Cipta pada Penulis

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI FASILITAS PELAYANAN KESEHATAN

Oleh:

Nama : JEFFRY KRISTANTYO PUTRO

NIM : S1A2022.011

Skripsi ini telah diuji
Pada tanggal, 12 Januari 2026

PANITIA PENGUJI

Ketua : Sri Aminingsih, S.Kep., Ns., M.Kes.

Anggota : Risa Setia Ismandani, S.Kep., Ns., M.H.P.M.

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

Mengetahui,

Pembantu Ketua
Bidang Akademik

Kepala Program Studi
S-1 Administrasi Rumah Sakit

Dr. Diyono, S.Kep., Ns., M.Kes.

Risa Setia Ismandani, S.Kep., Ns., M.H.P.M.

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN

PANTI KOSALA



Ketua, Risa Setia Ismandani, A., M.Kes.

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jeffry Kristantyo Putro

NIM : S1A2022.011

Program Studi : Sarjana Administrasi Rumah Sakit

Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala

Dengan ini menyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah (KTI) Skripsi yang saya buat dengan judul “Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan”, sesungguhnya merupakan hasil karya asli saya dan bukan merupakan hasil duplikasi atau plagiarisme karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik baik di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala maupun perguruan tinggi lain.

Seluruh data dan informasi yang digunakan sebagai acuan referensi pada penelitian ini telah dikutip dan sumbernya telah disebutkan secara jelas dalam daftar pustaka sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bertanggung jawab atas akurasi dan keaslian penelitian ini.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan apa yang telah saya nyatakan, saya siap untuk menerima sanksi yang berlaku sebagaimana mestinya.

Sukoharjo, Februari 2026

Yang menyatakan

Jeffry Kristantyo Putro

NIM. S1A2022.011

HALAMAN PERSEMBAHAN

Sebagai ungkapan rasa syukur yang mendalam kepada Tuhan Yang Maha Esa oleh karena terselesaikannya karya ini, serta atas berkat, karunia, dan cinta kasih-Nya, saya mempersembahkan karya skripsi ini kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus. Secara khusus saya mempersembahkan karya ini sebagai ungkapan rasa cinta, rasa syukur dan terima kasih yang tak terhingga atas berkat, kemurahan, dan cinta kasih Tuhan Yesus yang tidak pernah meninggalkan setiap langkah hidup saya. Tuhan Yesus selalu ada untuk menemani, mendampingi dan mendengarkan segala permohonan dan ujud doa saya. Saya mempersembahkan karya ini terhadap Hati Yesus Yang Maha Kudus. Serta tidak lupa karya ini saya persembahkan sebagai bentuk penghormatan kepada Santa Perawan Maria Bunda Allah dan Santo Yusuf, yang telah menjadi perantara doa dan permohonan saya kepada putra-nya, Tuhan Yesus Kristus.
2. Orang tua saya yang tercinta, Bapak Widodo Ragil Putro dan Ibu Lanny Kusuma Haryanti. Serta saudara-saudara saya tercinta, Kakak Merry Kristiana Putri dan Adik Kembar Jimmy Kristantyo Putro. Terima kasih banyak ayah, ibu, kakak dan adik, atas dukungan, doa, motivasi, nasihat, cinta kasih, dan empati yang telah diberikan bagi saya. Terima kasih atas pengorbanan yang telah diberikan bagi saya untuk mencukupi keperluan saya, selalu mendoakan saya, serta kasih sayang yang telah diberikan bagi saya. Sehingga saya dapat terus melangkah sampai dengan terselesaikannya karya skripsi ini. Saya berharap,

semoga karya skripsi ini dapat menjadi upaya saya untuk membalas kasih serta pengorbanan yang telah diberikan oleh orang tua dan saudari-saudara saya.

3. Almamater tercinta Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala dalam naungan YAYASAN KESEHATAN PANTI KOSALA, sebagai almamater yang membanggakan dan tempat bagi saya untuk menimba ilmu, memperoleh pengalaman, dan menginspirasi saya untuk menjiwai semangat dan nilai luhur pribadi dr. Oen Boen Ing.
4. Dra. Endang Dwi Ningsih, M.M., selaku Direktur Akademi Keperawatan Panti Kosala Surakarta periode tahun 2017-2020 dan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala periode tahun 2020-2022. Terima kasih banyak ibu, ibu telah berpesan dan memberikan motivasi daya juang bagi saya untuk berprestasi, meyakinkan saya mampu untuk menempuh pendidikan dengan baik, menjadi suri teladan/*role model* bagi saya, dan mendorong saya untuk meraih impian setinggi mungkin.
5. Bapak Hendra Dwi Kurniawan, S.Kep., Ns., M.K.M., selaku dosen pembimbing skripsi saya yang selalu sabar dan tidak pernah lelah dalam membimbing, memberikan motivasi atau nasihat, serta memperhatikan saya dalam penyusunan dan penyelesaian karya skripsi ini. Terima kasih banyak bapak, tanpa dukungan bapak karya ini tidak menjadi sebuah karya skripsi yang baik.
6. Teman-teman mahasiswa Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit angkatan ke-2 Tahun 2022, atas kebersamaan dan dukungan

yang telah diberikan bagi saya selama menjalani masa studi di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala.

7. Seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah mendukung, mendoakan, dan membantu saya dalam menyelesaikan karya skripsi ini.
8. Bagi diri saya sendiri. Terima kasih telah berjuang menyelesaikan apa yang telah dimulai, melewati berbagai tantangan, dan tidak pernah lupa untuk selalu berdoa, berharap, dan berserah dalam kerahiman dan belas kasih Tuhan Yesus Kristus untuk mendampingi setiap langkah hidupmu di kala waktu tertentu dalam keputusan dan hasrat hati untuk menyerah. Namun oleh karena pertolongan-Nya, kamu berhasil.

Akhir kata, semoga karya ini dapat menjadi ungkapan rasa syukur saya atas segala berkat kemurahan Tuhan yang boleh saya terima dan semoga karya ini dapat bermanfaat bagi banyak orang. Terima kasih atas segala doa, dukungan, dan perhatian yang telah diberikan. Tuhan Yesus memberkati.

Kemuliaan kepada Bapa dan Putra dan Roh Kudus.

Seperti pada permulaan, sekarang, selalu dan sepanjang segala abad.

Amin.

MOTTO

Segala sesuatu yang kamu lakukan dengan perkataan atau perbuatan, lakukanlah semuanya itu dalam nama Tuhan Yesus, sambil mengucap syukur melalui Dia kepada Allah Bapa.

- Kolose 3:17 -

Kata Maria, “Aku ini hamba Tuhan. Jadilah padaku menurut perkataanmu itu.” Lalu malaikat itu meninggalkan dia.

- Lukas 1:38 –

Tetapi, aku ini seperti pohon zaitun yang menghijau di dalam rumah Allah; aku percaya akan kasih setia Allah untuk seterusnya dan selamanya.

- Mazmur 52:10 -

Apa yang terlalu sukar bagimu jangan kau cari dan apa yang melampaui kemampuanmu jangan kau selidiki.

- Sirakh 3:21 -

When life seems hard, the courageous do not lie down and accept defeat; instead, they are all the more determined to struggle for a better future.

- Queen Elizabeth II of the United Kingdom -

“Dikutip dari ALKITAB DEUTEROKANONIKA Edisi Kedua (DCTB2)
© LAI 2023, LBI 2022”

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan berkat, rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan skripsi dengan judul “Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan” dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penyusunan Karya Tulis Ilmiah (KTI) berupa skripsi bertujuan untuk memenuhi persyaratan Tugas Akhir (TA) bagi mahasiswa Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala. Karya skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Ratna Indriati, A., M.Kes., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala.
2. dr. Ivan Oetomo, M.P.H., selaku Direktur Utama RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU beserta segenap jajaran direksi dan manajemen.
3. Ibu Sri Aminingsih, S.Kep., Ns., M.Kes., selaku Pembantu Ketua Bidang Administrasi dan Umum, Keuangan, dan Kepegawaian Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala sekaligus selaku Ketua Penguji ujian sidang skripsi yang telah membimbing serta memberikan masukan dan nasihat yang sangat berarti bagi perbaikan skripsi peneliti.
4. Ibu Risa Setia Ismandani, S.Kep., Ns., M.H.P.M., selaku Kepala Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala sekaligus selaku Anggota Penguji ujian sidang skripsi yang telah membimbing serta memberikan masukan dan nasihat yang sangat berarti bagi perbaikan skripsi peneliti.
5. Bapak Hendra Dwi Kurniawan, S.Kep., Ns., M.K.M., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan nasihat, bimbingan, dan motivasi yang sangat berarti bagi peneliti.
6. Segenap Bapak/Ibu dosen dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala yang telah mendukung dan memberikan ilmu,

baik ilmu akademik maupun non-akademik berupa karakter dan pelajaran hidup, yang sangat bermanfaat bagi peneliti.

7. Segenap kepala unit dan karyawan tenaga kesehatan dari berbagai unit di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU, yang telah berkenan menjadi responden penelitian dan telah menyediakan waktu bagi peneliti.
8. Orang tua terkasih dan teman-teman mahasiswa Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit angkatan ke-2 Tahun 2022, yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan perhatian bagi peneliti.
9. Seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu yang telah membantu, mendoakan, dan memotivasi peneliti dalam penyusunan laporan penelitian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam karya ilmiah skripsi ini masih banyak ditemukan kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna, baik dari aspek penyajian dan isi yang dicantumkan. Oleh sebab itu, peneliti sangat menantikan kritik dan saran yang konstruktif dari berbagai pihak guna perbaikan di masa mendatang. Peneliti berharap, semoga karya skripsi ini dapat menambah wawasan bagi pembaca dan dapat berkontribusi sebagai sarana penunjang pembelajaran bagi pelajar atau mahasiswa, serta bagi semua pihak pada bidang administrasi rumah sakit dan bidang ilmu terkait.

Sukoharjo, Februari 2026

Peneliti

Jeffry Kristantyo Putro

NIM. S1A2022.011

Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan

Jeffry Kristantyo Putro^{1*}, Hendra Dwi Kurniawan², Sri Aminingsih³,
Risa Setia Ismandani⁴

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

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

*Korespondensi: jeffrykp2014@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang. Permasalahan terhadap kinerja menjadi pusat perhatian dalam bidang kesehatan, khususnya kinerja seorang tenaga kesehatan. Faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan umumnya adalah motivasi kerja, beban kerja, dan masa kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh pada produktivitas. Namun semakin lama seseorang bekerja, motivasi kerja akan menurun karena tidak lagi menemukan tantangan dan mengalami kejenuhan. Pemberian beban kerja berlebihan menyebabkan kelelahan fisik, mental dan reaksi emosi. Dewasa ini, banyak ditemukan fenomena karyawan yang mengundurkan diri setelah belum lama bekerja. Di sisi lain, kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pengalaman yang akan diperoleh ketika semakin lama bekerja. Maka optimalisasi motivasi kerja, beban kerja, dan masa kerja seseorang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitasnya dalam bekerja.

Tujuan Penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja, motivasi kerja, dan masa kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan.

Desain Penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan analitik observasional melalui pendekatan *cross-sectional*.

Subjek Penelitian. Subjek penelitian adalah tenaga kesehatan di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU dengan sampel sebanyak 213 responden, menggunakan teknik sampling *stratified random sampling* dan analisis bivariat uji *chi square*.

Hasil Penelitian. Hasil uji statistik *chi square* membuktikan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja (nilai $p = 0,070$), beban kerja (nilai $p = 0,922$), dan masa kerja (nilai $p = 0,695$) terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Kesimpulan. Kesimpulan penelitian adalah variabel motivasi kerja, beban kerja, dan masa kerja tidak memiliki pengaruh bermakna terhadap variabel kinerja tenaga kesehatan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Tenaga Kesehatan

Analysis of Work Motivation, Workload, and Working Period against The Performance of Healthcare Workers in Health Care Facilities

Jeffry Kristantyo Putro^{1*}, Hendra Dwi Kurniawan², Sri Aminingsih³,
Risa Setia Ismandani⁴

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

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

*Correspondence: jeffrykp2014@gmail.com

ABSTRACT

Background. *Work performance issues are the main attention in the health sector, specifically the healthcare workers performance. Factors that influence healthcare workers performance in health care facilities are generally work motivation, workload, and working period. High work motivation will affect productivity. However, the longer a person works, motivation will decrease as they no longer find challenges and experience boredom. Excessive workload causing physical fatigue, mental and emotional reactions. Nowadays, there's a phenomenon of employees resigning after not long working. Besides that, employee performance also influenced by the experience level that will be obtained over time. Therefore, optimizing a person's work motivation, workload, and working period is necessary to improve their work performance and productivity.*

Research Objectives. *The purpose of this study to determine the influence among work motivation, workload, and working period on the healthcare workers performance in health care facilities.*

Research Methods. *This study is a quantitative study with observational analytic design through a cross-sectional approach.*

Research Subjects. *The research subjects were healthcare workers at RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU, with a sample size of 213 respondents, using stratified random sampling and bivariate chi-square analysis.*

Research Results. *The results of chi-square statistical test prove that there's no significant correlation among work motivation (p-value = 0.070), workload (p-value = 0.922), and working period (p-value = 0.695) on the healthcare workers performance.*

Conclusion. *The conclusion of the study is that work motivation, workload, and working period variables have no significant effect on the performance of healthcare workers.*

Keywords: *Healthcare Workers, Performance, Workload, Work Motivation, Working Period*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN HAK CIPTA.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Kajian Teori	14
B. Penelitian yang Relevan	49
C. Kerangka Konsep.....	56
D. Hipotesis	56
BAB III : METODE PENELITIAN.....	58
A. Kerangka Kerja	58
B. Desain Penelitian	59
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling Penelitian	60
D. Definisi Operasional	63
E. Ruang Lingkup	65
F. Alat Penelitian/Instrumen Penelitian.....	65
G. Metode Pengumpulan Data.....	70

H. Analisis Data	72
I. Tempat dan Waktu Penelitian	78
J. Jadwal Penelitian	79
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	80
A. Hasil Penelitian	80
B. Pembahasan	91
BAB V : PENUTUP	114
A. Kesimpulan	114
B. Saran	115
C. Keterbatasan Penelitian	117
DAFTAR PUSTAKA.....	120
LAMPIRAN.....	130

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan	49
Tabel 3.1 Definisi Operasional	64
Tabel 3.2 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan	73
Tabel 3.3 Distribusi Frekuensi Beban Kerja Tenaga Kesehatan	73
Tabel 3.4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Tenaga Kesehatan	74
Tabel 3.5 Distribusi Frekuensi Kinerja Tenaga Kesehatan	74
Tabel 3.6 Tabulasi Silang Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan	77
Tabel 3.7 Tabulasi Silang Pengaruh Beban Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan	77
Tabel 3.8 Tabulasi Silang Pengaruh Masa Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan	78
Tabel 3.9 Jadwal Penelitian	79
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Penelitian	81
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan	84
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Beban Kerja Tenaga Kesehatan	85
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Tenaga Kesehatan	85
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kinerja Tenaga Kesehatan	86
Tabel 4.6 Tabulasi Silang Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan	87
Tabel 4.7 Tabulasi Silang Pengaruh Beban Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan	88
Tabel 4.8 Tabulasi Silang Pengaruh Masa Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep.....	56
Gambar 3.1 Kerangka Kerja Penelitian.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Menjadi Responden	131
Lampiran 2 Lembar Persetujuan Menjadi Responden	132
Lampiran 3 Lembar Kuesioner Penelitian	133
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	137
Lampiran 5 Lembar Persetujuan Judul/Topik Skripsi	141
Lampiran 6 Permohonan Surat Izin Studi Pendahuluan	142
Lampiran 7 Surat Permohonan Izin Studi Pendahuluan	143
Lampiran 8 Surat Balasan Permohonan Izin Studi Pendahuluan	144
Lampiran 9 Sumpah Peneliti Untuk Menjaga Kerahasiaan Data Pasien	145
Lampiran 10 Lembar Rekomendasi Ujian Proposal Skripsi	146
Lampiran 11 Lembar Konsultasi Proposal Skripsi	147
Lampiran 12 Permohonan Surat Izin Pengambilan Data Penelitian	150
Lampiran 13 Surat Permohonan Izin Pengambilan Data Penelitian	151
Lampiran 14 Surat Balasan Permohonan Izin Pengambilan Data Penelitian	152
Lampiran 15 <i>Ethical Clearance</i> (Kelaikan Etik)	153
Lampiran 16 Tabulasi Data Penelitian	154
Lampiran 17 Hasil Uji Statistik	169
Lampiran 18 Lembar Konsultasi Skripsi	175
Lampiran 19 Surat Permohonan Diterbitkannya Surat Keterangan Telah Menyelesaikan Penelitian	177
Lampiran 20 Surat Keterangan Telah Menyelesaikan Penelitian	178

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi kesehatan dunia atau *World Health Organization* (*WHO*) merupakan salah satu badan khusus dalam wadah organisasi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) atau *United Nations* (*UN*), yang mempunyai tugas dalam mengelola dan mengoordinasikan permasalahan kesehatan secara global. Berdasarkan pernyataan *WHO* (1957) sebagaimana dikutip dalam Hertiana et al. (2023) bahwa rumah sakit merupakan bagian integral dalam organisasi sosial dan medis dengan menjalankan fungsinya sebagai pemberi layanan kesehatan yang komprehensif secara kuratif maupun rehabilitatif kepada masyarakat, dengan pelayanan keluar untuk menjangkau keluarga dan lingkungan, serta sebagai pusat pelatihan tenaga kesehatan dan penelitian bersifat bio-psiko-sosioekonomi-budaya. Hertiana et al. (2023) berpendapat bahwa, rumah sakit bertanggung jawab dalam mengutamakan terlaksananya upaya kesehatan berupa pencegahan, peningkatan, penyembuhan, pemulihan, dan upaya rujukan yang berlangsung secara terpadu. Sebagai sebuah organisasi, rumah sakit bersifat unik karena menggabungkan unsur jasa perhotelan, jasa medik, dan perawatan terhadap pasien, sekaligus kompleks karena menjadi organisasi padat karya, padat modal, padat ilmu maupun teknologi

dengan beragam latar belakang pendidikan, fasilitas pengobatan, peralatan, dan subyek yang dihadapi (Setyawan & Supriyanto, 2019). Sebagai satu dari antara beberapa sub sistem pelayanan kesehatan, rumah sakit memainkan peran utama dalam pemberian pelayanan berbentuk pelayanan medik, penunjang medik, rehabilitasi medik, dan layanan keperawatan, serta berperan dalam pemberian layanan administratif dalam memudahkan pelaksanaan pelayanan kesehatan (Atmalia et al., 2023).

Pelayanan kesehatan adalah suatu upaya yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi dalam hal mencegah dan mengobati penyakit, meningkatkan, memelihara, serta memulihkan kesehatan. Upaya tersebut ditujukan kepada perorangan, kelompok dan masyarakat (H. Amir et al., 2023). Sesuai dengan perkembangan era global, pelayanan kesehatan akan terus berubah karena masalah kesehatan yang dihadapi masyarakat turut serta mengalami perubahan, maka pelayanan kesehatan seharusnya memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas (Gulo et al., 2024). Pelayanan berkualitas dibutuhkan untuk mengatasi permasalahan kesehatan yang sedang terjadi dan dialami oleh masyarakat. Dalam hal ini, rumah sakit dituntut untuk senantiasa memberikan pelayanan yang terbaik, terlebih dapat memberikan kepuasan kepada pasien dan keluarga pasien sebagai konsumen utama di dalam rumah sakit (Rosyita et al., 2021).

Pelayanan yang berkualitas dapat direalisasikan apabila dalam sebuah organisasi atau institusi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam konteks rumah sakit, sumber daya manusia kesehatan memiliki peran dan fungsi penting untuk memberikan pelayanan kesehatan serta meningkatkan tingkat kemauan, kesadaran, dan kemampuan hidup sehat masyarakat untuk mewujudkan derajat kesehatan yang baik (Palijama, 2023). Menurut Undang-undang Nomor 17 Tahun 2023, sumber daya manusia kesehatan di rumah sakit terdiri atas tenaga medis, tenaga kesehatan, dan tenaga pendukung atau penunjang kesehatan. Tenaga kesehatan yaitu pihak yang mengabdikan diri dalam kesehatan dan mempunyai pengetahuan serta keterampilan melalui pendidikan kesehatan yang telah dijalaninya, dimana pada jenis tenaga kesehatan tertentu memerlukan wewenang dalam melakukan upaya kesehatan (Ningsih et al., 2022). Adapun yang dimaksud dengan tenaga kesehatan adalah tenaga psikologi klinis, keperawatan, kebidanan, kefarmasian, kesehatan masyarakat, kesehatan lingkungan, gizi, keterampilan fisik, keteknisan medis, teknik biomedika, kesehatan tradisional, dan tenaga lain berdasarkan ketetapan menteri (Kementrian Sekretariat RI, 2023)

Tenaga kesehatan sebagai salah satu komponen sumber daya manusia kesehatan yang fundamental dalam upaya peningkatan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat, hal ini sejalan dengan pernyataan oleh Ningsih et al. (2022), dimana

sumber daya manusia kesehatan menentukan keberhasilan pembangunan kesehatan di Indonesia sebesar 80%. Kinerja seorang tenaga kesehatan perlu diperhatikan untuk memberikan pelayanan prima dalam meningkatkan kesehatan masyarakat. Derajat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dapat digunakan untuk melihat bagaimana kinerja seseorang tersebut (Gigir et al., 2022).

Permasalahan terhadap kinerja menjadi pusat perhatian dalam bidang kesehatan, khususnya kinerja seorang tenaga kesehatan karena besarnya tuntutan kerja yang berimbas pada peningkatan aktivitas kerja. Tingginya aktivitas kerja tenaga kesehatan dapat dilihat dari pelayanan 24 jam yang terbagi dalam tiga shift, dan masing-masing shift bekerja dalam kurun waktu 7 sampai dengan 8 jam (Megowati & Has, 2021). Semakin meningkatnya tuntutan masyarakat akan pelayanan yang berkualitas, bermutu tinggi dan sesuai dengan standar menimbulkan tekanan yang berarti kepada tenaga kesehatan. Di samping itu, sebagaimana dikutip dalam Kristanti et al. (2024), kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat dan tenaga kesehatan sangatlah bergantung pada kinerja mereka.

Sumber data yang diperoleh melalui laman resmi Badan Pusat Statistik (BPS) menggambarkan jumlah penduduk di Negara Republik Indonesia pada pertengahan tahun 2023 berkisar pada 278.696.200 jiwa. Sedangkan penduduk di Provinsi Jawa Tengah

berjumlah 37.540.962 jiwa, atau setara dengan 13,47% dari keseluruhan jumlah penduduk negara. Adapun jumlah tenaga kesehatan di Provinsi Jawa Tengah memiliki persentase yang sangat kecil yaitu hanya dalam angka 0,30% atau sejumlah 113.637 jiwa. Dari persentase tersebut, dapat dinyatakan perbandingan 1:330 yang berarti satu orang tenaga kesehatan minimal bertanggung jawab atas kesehatan 330 jiwa penduduk di Jawa Tengah. Berdasarkan data statistik tersebut, diperoleh gambaran bahwa beban kerja yang harus dialami oleh seorang tenaga kesehatan sangatlah besar. Jumlah penduduk dan tenaga kesehatan yang tidak seimbang akan berpotensi menimbulkan permasalahan kinerja yang berdampak negatif. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan yang harus dikendalikan agar kinerja tenaga kesehatan tetap optimal dalam menjalankan perannya terhadap derajat kesehatan masyarakat.

Faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit atau fasilitas pelayanan kesehatan pada umumnya adalah beban kerja, motivasi kerja, dan masa kerja seseorang. Menurut Aprilia (2017) dikutip dalam Gulo et al. (2024), disebutkan bahwa kinerja seorang perawat berkaitan erat terhadap seberapa besar beban kerja dan motivasi kerja yang dimiliki perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Sitohang (2012) dalam Gulo et al. (2024) menambahkan bahwa semakin luas lingkup tanggung jawab yang diemban perawat dalam pelayanan gawat darurat, makin

banyak peran yang harus dilakukan, maka semakin berat beban kerja yang dialami perawat. Di samping itu Dian (2011) dikutip dalam Nisak & Andriani (2022), mengungkapkan bahwa pemberian beban kerja berlebihan akan menyebabkan kelelahan fisik maupun mental dan reaksi emosi yang tidak stabil seperti mengalami sakit kepala, mudah marah dan gangguan pencernaan. Namun jika beban kerja ringan akan menimbulkan kebosanan, kemalasan dan akhirnya menunda pekerjaannya yang akan menurunkan hasil kinerja. Menurut Herzberg (2008) sebagaimana dikutip dalam Gulo et al. (2024) motivasi setiap orang pada dasarnya berbeda satu dengan lainnya. Terdapat motivasi kerja tinggi dan motivasi kerja rendah, apabila motivasi kerja tinggi maka akan berpengaruh pada kinerjanya yang tinggi, demikian pula sebaliknya. Kondisi kurangnya motivasi kerja yang didapatkan oleh seorang tenaga kesehatan akan menimbulkan kinerja yang tidak optimal. Hal ini akan berakibat pada banyaknya pasien dan keluarganya yang menyampaikan keluhan mengenai kinerja tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan medis maupun non-medis (Adilah & Firdaus, 2023).

Pendapat yang dinyatakan oleh Aprilia (2017), Sitohang (2012), dan Herzberg (2008) dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gulo et al. (2024) berjudul Hubungan Beban Kerja Dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam, yang menunjukkan terdapat hubungan antara beban kerja (nilai $p = 0,000 < \alpha = 0,05$) dan motivasi kerja

(nilai $p = 0,000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$) terhadap kinerja perawat di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam. Penelitian oleh Gulo et al. (2024) diperkuat dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Fransiska & Tupti (2020) dalam penelitiannya yang bertemakan Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimana terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi (nilai $p = 0,023 < \text{nilai } \alpha = 0,05$), beban kerja (nilai $p = 0,001 > \text{nilai } \alpha = 0,05$), dan motivasi kerja (nilai $p = 0,344 < \text{nilai } \alpha = 0,05$) terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh adanya tingkat pengalaman karyawan, semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan kinerja dan produktivitasnya (Supriyatna, 2020). Namun demikian, pada kenyataannya semakin lama seseorang bekerja maka motivasi kerja akan menurun, sebab tantangan pekerjaan tidak lagi ditemukan dan karyawan mengalami kejenuhan karena rutinitasnya yang dilakukan selama bertahun-tahun dalam kurun waktu yang lama. Dewasa ini, banyak ditemukan fenomena karyawan yang mengundurkan diri setelah belum lama bekerja di sebuah instansi perusahaan karena beberapa alasan, diantaranya karena sistem kerja, budaya organisasi, sistem pengupahan dan sebagainya. Padahal semakin lama masa kerja seseorang dapat menentukan tingkat pengetahuan, wawasan dan keterampilannya dalam bekerja yang berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas

dan kinerjanya. Menurut Majannang et al. (2021) dalam penelitiannya tentang Hubungan Motivasi Dan Masa Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar didapatkan hasil adanya hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan kinerja perawat rawat inap RSUD Haji Makassar dengan perolehan nilai $p = 0,010 < \alpha = 0,05$.

RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU adalah salah satu institusi penyelenggara jasa kesehatan tipe C yang berada di Kabupaten Sukoharjo. Sebagai salah satu badan usaha di bawah naungan YAYASAN KESEHATAN PANTI KOSALA yang berlandaskan pada nilai sosial dan berprinsip *not for profit*, RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU senantiasa memberikan pelayanan yang memadai dan mencukupi kebutuhan masyarakat tanpa membedakan latar belakang sosial. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti dengan teknik wawancara terhadap delapan kepala unit yang meliputi Unit Farmasi, Unit Gizi, Unit Kesehatan Lingkungan, Unit Laboratorium, Unit Keperawatan, Unit Rekam Medis, Unit Radiologi serta Unit Rehabilitasi Medik, peneliti menemukan masih terdapat permasalahan yang memengaruhi kinerja karyawan jika dilihat dari aspek beban kerja, motivasi kerja, dan masa kerja. Sebagian besar unit mengalami peningkatan kinerja, namun dua dari delapan unit diantaranya ditemukan fakta bahwa kinerja karyawan mengalami kondisi stagnasi, fluktuasi, dan terkadang mengalami penurunan

pada periode waktu tertentu. Dari aspek beban kerja, enam dari delapan kepala unit menilai bahwa beban kerja yang dialami karyawan pada unitnya pada kategori sedang menuju ke tinggi. Beberapa hal yang memengaruhi beban kerja tenaga kesehatan di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU adalah tingginya jumlah kunjungan pasien pada waktu-waktu tertentu, kurangnya komunikasi dan koordinasi, tenggat waktu atau *deadline* tugas yang singkat, faktor *double job* atau tugas ganda, dan kurangnya jumlah tenaga yang tidak sesuai dengan perhitungan Analisis Beban Kerja (ABK).

Ditinjau dari aspek motivasi kerja, secara global motivasi kerja karyawan menunjukkan gambaran yang baik karena sistem jaminan kesehatan dan kesejahteraan karyawan telah diterapkan, serta sistem pemberian insentif setiap triwulanan yang telah rutin berjalan di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU. Akan tetapi, dua dari delapan kepala unit menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan pada taraf sedang yang terkadang mengalami penurunan. Sementara beberapa karyawan mengharapkan pujian dan penghargaan atas pekerjaannya, motivasi kerja beberapa karyawan dinilai masih perlu ditingkatkan karena motivasi belum muncul dari diri individu yang bersangkutan. Di samping itu, faktor seperti permasalahan rumah tangga internal, karakter personal, dan *partner* kerja juga menjadi beberapa penyebab turunnya motivasi kerja yang terbawa saat karyawan bekerja. Sedangkan dari aspek masa kerja, tiga dari delapan unit menunjukkan bahwa karyawan dengan masa

kerja yang lebih lama belum tentu menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan dari kepala unit yang menilai bahwa karyawan dengan masa kerja yang lama lebih terampil dari segi teknis, komunikasi, dan kompetensi namun kurang adaptif terhadap teknologi, tidak proaktif, kurang inovatif, dan sulit untuk diarahkan. Di samping itu, beberapa karyawan dengan masa kerja yang baru menunjukkan semangat kerja yang tinggi, mudah beradaptasi dengan teknologi, inovatif, dan prestasi kerja yang baik sekalipun kompetensi kerja, keberanian, serta sikap melayani sepenuh hati kepada pasien masih perlu untuk ditingkatkan seiring berjalannya waktu.

Berdasarkan uraian latar belakang dan hasil observasi dengan teknik wawancara yang telah dilakukan, peneliti memiliki ketertarikan untuk menganalisis lebih dalam mengenai fenomena dan fakta yang telah ditemukan di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU sehingga hal ini mengindikasikan perlunya dilakukan penelitian tentang “Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah motivasi kerja, beban kerja, dan masa kerja memengaruhi kinerja tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dengan diadakannya penelitian ini dijabarkan sebagai berikut :

1. Tujuan Umum

Mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan dari aspek motivasi kerja, beban kerja, dan masa kerja.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi motivasi kerja tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan.
- b. Mengidentifikasi beban kerja tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan.
- c. Mengidentifikasi masa kerja tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan.
- d. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan.
- e. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan.

- f. Menganalisis pengaruh masa kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk mengembangkan dan menambah ilmu pengetahuan yang telah ada berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan manajemen kinerja.

2. Secara Praktis

a. Manajemen rumah sakit

Sebagai bahan acuan dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga kesehatan serta memperoleh data empiris yang berguna dalam menentukan kebijakan.

b. Instansi pendidikan

Menambah khazanah bahan pustaka atau referensi perkuliahan, meningkatkan pengetahuan dan wawasan mahasiswa, serta pembaca pada umumnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan manajemen kinerja.

c. Mahasiswa

Sebagai bukti empiris yang dapat digunakan sebagai sumber untuk menambah pengetahuan atau wawasan dan kepustakaan tentang manajemen sumber daya manusia dan manajemen kinerja.

d. Peneliti selanjutnya

Menjadi acuan referensi ilmiah dan landasan dasar dalam melakukan penelitian selanjutnya terkait dengan manajemen sumber daya manusia dan manajemen kinerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi kerja

Motivasi bersumber dari kata *motive* yang dalam Bahasa Latin *movere* dan berarti mengarahkan. Sebuah dorongan yang menjadi pangkal seseorang dalam melakukan sesuatu atau bekerja disebut dengan *motive* atau dorongan itu sendiri (Ismainar, 2015). Motif adalah tenaga pendorong yang mendorong atau menyebabkan manusia untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Dimiyati dan Mudjiono (2006) sebagaimana dikutip dalam Donsu (2017) berpendapat bahwa motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia. Motivasi menurut Siagian (1995) dikutip dalam Donsu (2017), merupakan daya dorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela menyerahkan kemampuannya dalam bentuk keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya, serta menunaikan kewajibannya dalam mencapai tujuan dan beberapa sasaran organisasi yang telah ditentukan.

b. Jenis motivasi

Donsu (2017) mengungkapkan bahwa pada umumnya motivasi tergolong menjadi dua jenis sebagai berikut :

1) Motivasi positif

Adalah dorongan atau niat untuk mendapatkan sesuatu yang positif atau baik. Sehingga perbuatan yang dilakukan senantiasa dalam konteks kepositifan atau kebaikan. Dengan kata lain, yang baik saja tidak cukup untuk menggapai tujuan, tetapi harus dibersamai dengan perbuatan, cara, dan perilaku yang baik pula.

2) Motivasi negatif

Adalah dorongan atau niat yang didasari oleh keinginan yang negatif atau tidak baik. Jenis motivasi negatif termasuk seseorang yang tergerak berbuat sesuatu karena adanya dorongan agar terhindar dari hukuman (*punishment*).

c. Tujuan dan fungsi motivasi

Motivasi antara seseorang dengan seorang lainnya pada dasarnya berbeda dan bersifat personal. Namun demikian, secara mendasar tujuan utama motivasi terhadap seseorang adalah untuk memperoleh sesuatu (dalam konteks positif) ataupun terhindar dari sesuatu (dalam konteks negatif). Hasibuan (2006) dikutip dalam Donsu (2017) merumuskan tujuan motivasi sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Di samping tujuan yang dapat dicapai, menurut Sardiman (2007) motivasi juga dapat memberikan fungsi sebagai berikut (Donsu, 2017) :

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, dimana fungsi motivasi merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan atau ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi berfungsi untuk memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.

- 3) Seleksi perbuatan, dimana motivasi berfungsi untuk menentukan perbuatan apa yang harus dikerjakan dan yang sesuai dalam rangka mencapai tujuan. Seleksi perbuatan dilakukan dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi pencapaian tujuan.

d. Teori motivasi

- 1) Teori motivasi Abraham Maslow (Teori hierarki kebutuhan Maslow/Jenjang kebutuhan/*Need Hierarchy*)
Abraham Maslow (1943-1970), mengemukakan bahwa pada dasarnya, semua manusia memiliki kebutuhan pokok yang digambarkan dalam lima tingkatan yang berbentuk piramid (Donsu, 2017). Motivasi kerja ditunjukan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non-materi. Teori ini menyatakan bahwa manusia tidak pernah merasa puas, karena kepuasannya bersifat sangat relatif (Ismainar, 2015). Hierarki kebutuhan yang dimaksud adalah sebagai berikut :

- a) Kebutuhan fisiologis atau kebutuhan harian (*physical needs*)

Dinyatakan sebagai kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup (Donsu, 2017).

Kebutuhan yang dimaksud berupa makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lain. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah, bila sudah terpenuhi maka dapat diikuti hirarki kebutuhan lain (Ismainar, 2015)

b) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan akan keselamatan, keamanan, dan jaminan atau perlindungan dari yang membahayakan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya (Ismainar, 2015). Donsu (2017) menyatakan sebagai kebutuhan untuk merasa aman, terlindungi, serta jauh dari bahaya ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c) Kebutuhan rasa mencintai, menyukai, dan memiliki (*social needs*)

Yaitu kebutuhan berafiliasi dengan orang lain yang merupakan bagian dari kebutuhan sosial seperti kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok dan masyarakat (Donsu, 2017). Di samping itu Ismainar (2015) mengungkapkan bahwa kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, menjadi anggota kelompok

pergaulan yang lebih besar merupakan definisi lain dari kebutuhan ini.

- d) Kebutuhan akan penghargaan, kehormatan, dan pengakuan (*esteem need*)

Donsu (2017) menyatakan bahwa kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri orang lain, kelompok dan masyarakat lingkungannya.

- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*the need for self actualization*)

Yaitu kebutuhan kognitif, mengetahui, memahami, dan menjelajahi kebutuhan estetik, keserasian, keteraturan, dan keindahan, kepuasan diri dan menyadari potensinya (Donsu, 2017). Kebutuhan aktualisasi diri berarti sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa (Ismainar, 2015).

- 2) Teori motivasi Frederick Herzberg (Teori dua faktor/*Hygiene Theory*)

Herzberg (1966) sebagaimana dikutip dalam Donsu (2017), menggambarkan terdapat dua jenis faktor pendorong seseorang berusaha mencapai kepuasan dan menghindari ketidakpuasan yaitu faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik) :

a) Faktor higiene, memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan (hubungan antar manusia, imbalan, kondisi pekerjaan/ lingkungan, kebijaksanaan perusahaan, teknik supervisi, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, status dan keamanan) (Ismainar, 2015).

b) Faktor motivator, memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan (*achievement*, kemajuan tingkat kehidupan, keberhasilan, prestasi, promosi, penghargaan pengakuan tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan) (Ismainar, 2015).

3) Teori motivasi Douglas Mc Gregor (Teori X dan Y)

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif) (Donsu, 2017). Teori tradisional mengenai kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X (Ismainar, 2015).

a) Teori X

(1) Secara inheren tertanam dalam diri karyawan tidak menyukai kerja.

(2) Karyawan harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.

(3) Karyawan akan menghindari tanggung jawab.

- (4) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

b) Teori Y

- (1) Karyawan dapat memandang kerja, sama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
- (2) Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka berkomitmen pada sasaran.
- (3) Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- (4) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

4) Teori motivasi Vroom (*Cognitive Theory of Motivation*)

Vroom (1964) mengungkapkan bahwa motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan, motivasi akan menjadi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan. Tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen (Donsu, 2017) :

- a) Ekspektasi atau harapan.
- b) Instrumentalis atau penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil melakukan suatu tugas.

c) Valensi atau respons terhadap outcome (perasaan positif, netral, atau negatif).

5) Teori motivasi Mc Clelland (Teori motivasi prestasi/*Achievement Theory*)

Menurut Mangkunegara (2004) sebagaimana dikutip dalam Donsu (2017), Mc Clelland menyebutkan terdapat tiga kebutuhan manusia yang meliputi :

a) *Need for achievement*

Kebutuhan berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seseorang akan menentukan tujuan yang wajar, memperhitungkan risiko, dan berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif (Ismainar, 2015).

b) *Need for affiliation*

Kebutuhan untuk berafiliasi atau bergabung dan bercampur dengan orang lain yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain tanpa merugikan orang lain

c) *Need for power*

Kebutuhan untuk memiliki kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencari otoritas dan memiliki pengaruh terhadap orang lain. Seseorang juga mencoba menguasai orang lain

dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

6) Teori motivasi Clayton Alderfer (Teori kebutuhan tiga hierarki/*ERG Theory*)

Dikutip dalam Donsu (2017), Clayton Alderfer mendasarkan kebutuhan manusia pada keberadaan (*Exsistence*), hubungan (*Relatedness*), dan pertumbuhan (*Growth*). Apabila kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi, maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel untuk memenuhi kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi.

a) Keberadaan (*Exsistence*), berkaitan dengan kebutuhan bertahan hidup.

b) Hubungan (*Relatedness*), berkaitan dengan kepuasan berinteraksi dengan lingkungan hidup dan lingkungan kerja.

c) Pertumbuhan (*Growth*), berkaitan dengan keinginan intrinsik seseorang mengembangkan dirinya.

e. Faktor yang memengaruhi motivasi kerja

Dalam hal motivasi kerja, tidak hanya satu dan dua hal saja yang dapat memengaruhi seseorang memiliki motivasi kerja yang baik. Namun terdapat beberapa faktor penting yang

memengaruhi motivasi kerja seseorang, Ismainar (2015) mengemukakan faktor-faktor tersebut diantaranya adalah :

1) Upah atau kompensasi

Upah merupakan pembayaran tetap yang dilakukan secara bulanan atau mingguan yang diberikan pada setiap karyawan. Klasifikasi upah terbagi atas :

- a) Upah berdasar waktu: Upah (*wages*) adalah yang dibayarkan kepada buruh kasar atau karyawan berdasarkan jam kerja secara harian. Gaji (*salary*) upah yang dibayarkan kepada manajer, pegawai kesekretarian dan administratif berdasarkan waktu mingguan atau bulanan.
- b) Upah borongan, yang langsung terkait dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan.
- c) Insentif merupakan suatu pendekatan kompensasi atau balas jasa yang menghargai atau memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil tertentu yang dicapainya.

Sistem kompensasi yang baik dapat mendorong kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing organisasi. Sebaliknya, sistem kompensasi yang buruk dapat menurunkan motivasi karyawan dan berdampak kepada rendahnya kinerja organisasi secara keseluruhan.

Umumnya sistem kompensasi yang terdiri dari beberapa komponen utama, yaitu :

- a) *Base pay* (gaji pokok)
- b) *Benefit* (manfaat dan tunjangan)
- c) *Short term incentive* (insentif jangka pendek)
- d) *Long term incentive* (insentif jangka panjang).

2) Situasi kerja

Situasi kerja adalah keadaan yang memengaruhi kegiatan perusahaan. Kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja karyawan seperti ketenangan, keamanan, dan keselamatan kerja. Fasilitas kerja, adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk kelancaran aktivitas, dengan berbagai bentuk seperti penerangan, *Air Conditioner*, luas ruangan, komputer, mesin fotocopy, loker, *rest room* dan lainnya. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja.

3) Sikap manajemen terhadap karyawan

Pada dasarnya setiap karyawan ingin diperlakukan dengan adil dan ingin didengar suaranya jika perusahaan melakukan hal yang kurang atau bahkan

tidak berkenan dengan tujuan karyawan. Manajemen perlu melakukan pendekatan proaktif dengan cara merancang pekerjaan yang memuaskan karyawan, menetapkan standar prestasi kerja yang adil, dan melatih karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk mencapai prestasi yang diharapkan. Apapun metode yang digunakan, para manajer harus memahami hasil yang diharapkan dari manajemen kinerja. Ketika manajemen kinerja digunakan untuk mengembangkan karyawan sebagai sumber daya, biasanya akan berhasil dengan baik.

4) Kebutuhan karyawan untuk berprestasi

Setiap perusahaan hendaknya memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berprestasi dan memberikan penghargaan yang sesuai kepada karyawannya berupa pengakuan, pujian, hadiah, kenaikan gaji, kenaikan jabatan, perpindahan dan sebagainya. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan dari perusahaan. Untuk itu perlu adanya pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk melakukan tugas-tugasnya dengan sukses.

5) Promosi

Promosi karyawan terbagi dalam dua metode yakni metode tertutup dan terbuka.

- a) Sistem promosi tertutup adalah sistem dengan tahapan informal saat manajer memutuskan karyawan mana yang dipertimbangkan mendapat promosi. Keputusan biasanya dibuat secara informal, subjektif dan cenderung bergantung pada rekomendasi. Sistem ini cukup dikenal pada perusahaan kecil karena dapat memberikan efisiensi waktu, energi, dan biaya pembuatan keputusan.
- b) Sistem promosi terbuka adalah sistem dengan tahapan formal dimana karyawan harus melalui proses melamar, ujian dan wawancara sehubungan dengan pekerjaan yang tersedia yang diumumkan secara terbuka. Dengan sistem yang demokratis ini, karyawan mempunyai banyak pengaruh dalam jalur karir mereka dan dapat meningkatkan moral karyawan lebih tinggi.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan atau proses yang harus diselesaikan oleh pekerja pada jangka waktu tertentu. Johari et al. (2018) sebagaimana dikutip dalam Budiasa

(2021) mengemukakan bahwa beban kerja adalah seluruh aktivitas yang membutuhkan karyawan serta waktu yang diperlukan untuk melaksanakan sebuah tugas dan pekerjaan secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan Priyanto (2018) mendefinisikan beban kerja sebagai sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan secara sistematis oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu yang telah ditetapkan, untuk memperoleh informasi mengenai efisiensi dan efektivitas kerja unit organisasi tersebut (Budiasa, 2021). Jika seorang pekerja dapat menyelesaikan tugas dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, mengartikan bahwa hal tersebut tidak menjadi beban kerja. Akan tetapi, apabila seorang pekerja tidak mampu menyelesaikan tugas dan menyesuaikan diri terhadap tugas yang ditanggungnya, hal ini disebut sebagai beban kerja (Vanchapo, 2020).

Beban kerja secara umum dapat digolongkan dalam beberapa tingkatan. Tiga tingkatan beban kerja yang dikemukakan oleh Hastutiningsih (2019) adalah (Budiasa, 2021) :

1) Beban kerja dibawah normal

Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan lebih kecil dari jam kerja tersedia, atau volume pekerjaan lebih rendah dari kemampuan pekerjaan.

2) Beban kerja normal

Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sama dari jam kerja tersedia, atau volume pekerjaan sama dengan kemampuan pekerja.

3) Beban kerja diatas normal

Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan lebih besar dari jam kerja tersedia, atau volume pekerjaan melebihi kemampuan pekerjaan

b. Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi beban kerja seorang pekerja dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Harini et al. (2018) sebagaimana dikutip dalam Budiasa (2021), menyebutkan beberapa faktor tersebut meliputi :

1) Faktor eksternal, berasal dari luar individu (*wring stressor*).

a) Tugas bersifat fisik

Seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja.

b) Tugas bersifat mental

Seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

c) Organisasi kerja

Seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

d) Lingkungan kerja

Terdiri dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

- 2) Faktor internal, berasal dari dalam individu sebagai akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Berat ringanya reaksi tubuh dapat dinilai secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

c. Jenis Beban Kerja

Vanchapo (2020) menggolongkan beban kerja ke dalam dua jenis, yakni beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif yang berarti :

1) Beban kerja kuantitatif

Adalah beban fisik ataupun mental yang berlebihan dan membuat individu harus melakukan banyak hal dalam pekerjaannya yang memungkinkan menjadi sumber stresor pekerjaan. Desakan waktu juga menjadi salah satu unsur dalam menimbulkan beban kuantitatif. Pada

kondisi tertentu *deadline* dapat merangsang prestasi kerja yang baik, namun apabila menimbulkan banyaknya kesalahan dalam pekerjaan atau menimbulkan gangguan kesehatan pada individu, hal ini mencerminkan adanya beban kerja kuantitatif.

2) Beban kerja kualitatif

Adalah beban yang dialami individu karena tuntutan pekerjaan melebihi batas kemampuan kognitif dan teknis pada seorang individu. Pada batasan tertentu, beban kerja dapat mengurangi produktivitas kerja dan bersifat destruktif bagi individu pekerja. Apabila beban kerja terjadi secara berkelanjutan, akan menimbulkan kelelahan mental yang tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis.

d. Indikator Beban Kerja

Dalam menentukan beban kerja harus melihat dengan perspektif yang komprehensif, untuk mengetahui apakah sebuah tugas dan tanggung jawab dapat membebani kinerja seorang pekerja. Indikator beban kerja menurut Hart dan Staveland dikutip dalam Angwen (2017) terbagi dalam enam indikator yang meliputi (Budiasa, 2021) :

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 frustasi (*frustation 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.

Berbeda dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hart dan Staveland, menurut Putra dikutip dalam Harini et al. (2018) beberapa indikator yang dapat menentukan beban kerja diantaranya adalah (Budiasa, 2021) :

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

Pandangan individu mengenai kondisi pekerjaannya, seperti mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tidak 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 individu mengenai pekerjaannya, seperti perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3. Masa Kerja (Lama Kerja)

a. Pengertian masa kerja

Masa kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan berapa lama bekerja seseorang di suatu tempat. Menurut Koesindratmono (2011) sebagaimana dikutip dalam Sudrajat (2021), mendefinisikan masa kerja sebagai jangka waktu atau lama seseorang bekerja pada sebuah instansi, kantor, dan sebagainya. Di samping itu, Nisak (2014) mengungkapkan bahwa masa kerja adalah sepenggal waktu

yang cukup lama dimana seorang tenaga kerja memasuki suatu wilayah tempat usaha sampai dengan batas waktu tertentu (Sudrajat, 2021).

Waktu yang pertama kali dihitung semenjak pekerja masuk bekerja pada sebuah perusahaan atau industri adalah pengertian lain dari masa kerja (Pratiwi et al., 2022). Waktu dapat memberikan pengalaman terhadap seseorang, maka periode lamanya seseorang bekerja akan memberikan gambaran bagaimana pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan kerja pada pekerja. Menurut Hermanto (2012) sebagaimana dikutip dalam Pratiwi et al. (2022), pengalaman yang dimiliki oleh pekerja menentukan sikap kerjanya yang terampil, cepat, mantap, tenang, efisien, keahlian menganalisis masalah dan kemampuan mengatasinya. Secara umum, karyawan dengan pengalaman kerja banyak tidak begitu memerlukan bimbingan, berbanding terbalik dengan karyawan dengan pengalaman kerja sedikit. Pada akhirnya, masa kerja juga memengaruhi kemampuan, pengetahuan, serta tanggung jawab dalam bertindak, berpikir, maupun dalam pengambilan keputusan (Prasetio, 2024)

b. Faktor yang memengaruhi masa kerja

Bringiwatty (2021) mengungkapkan bahwasanya lama bekerja seorang tenaga kesehatan dapat memengaruhi

mutu pelayanan kesehatan dalam sebuah fasilitas pelayanan kesehatan. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi tersebut adalah :

1) Pengalaman

Lama kerja yang cukup menciptakan banyaknya pengalaman, sehingga pelayanan kesehatan yang diberikan lebih efektif dan efisien,

2) Wawasan dan pengetahuan

Lama waktu bekerja memberikan waktu yang tidak terbatas untuk bekerja dan hasil yang dipelajari adalah pengetahuan yang dapat diaplikasikan secara nyata pada pelayanan kesehatan yang lebih baik.

3) Profesionalisme

Lamanya waktu bekerja tenaga kesehatan menyebabkan kinerjanya meningkat sesuai dengan promosi jabatan yang dimilikinya. Hal ini menyebabkan beban dan tanggung jawab yang lebih besar untuk melakukan pelayanan lebih professional.

4) Penguasaan lapangan

Penguasaan lapangan hanya diperoleh dari lama bekerja, sehingga hal ini menyebabkan frekuensi pelayanan yang dilakukan lebih banyak dan luas.

Handoko (2007) dikutip dalam Jayanti & Dewi (2021), menjelaskan dimana indikator-indikator atau beberapa faktor yang memengaruhi masa kerja diantaranya :

1) Tingkat kepuasan kerja

Aspek psikologis yang menggambarkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya. Rasa puas dapat tercipta dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan serta harapan tentang pekerjaan yang dihadapi.

2) Stres lingkungan kerja

Kondisi ketegangan yang tercipta karena ketidakseimbangan fisik serta psikis yang memengaruhi emosi, kondisi seseorang dan proses berpikir.

3) Pengembangan karir

Urutan posisi/jabatan yang ditempati seseorang pada masa kehidupan tertentu. Penempatan posisi/jabatan bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempati selama masa kehidupannya.

4) Kompensasi hasil kerja

Imbalan yang didapatkan karyawan atas hasil kerjanya pada suatu perusahaan yang dapat berupa fisik ataupun non fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada seorang karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah dilakukan bagi tempat bekerjanya.

c. Klasifikasi tahap perkembangan karir

Perkembangan karir seseorang dimulai sejak pertengahan masa remaja dimana seseorang mulai menentukan jenis pekerjaan yang cocok untuk dirinya menurut kenyataan yang dihadapi berdasarkan proses pendidikan yang dijalani, hal yang disukai, serta keterampilan yang dimiliki. Menurut Super (1984) sebagaimana dikutip dalam Bringiwatty (2021) membagi tahap perkembangan karir ke dalam beberapa tahapan berikut :

1) Tahap kristalisasi/*crystallization* (14-18 tahun)

Individu menetapkan keputusan tentang karir yang akan dijalani berdasarkan hal-hal yang disukai, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Dalam arti lain individu diharuskan merumuskan ide tentang pekerjaan yang sesuai untuk dirinya sendiri.

2) Tahap spesifikasi/*specification* (18-21 tahun)

Individu menjajaki tingkat pendidikan dan pengalaman yang dibutuhkan untuk mencapai pilihan karir yang diinginkan. Selain itu, individu juga diarahkan untuk mempersempit arah karir yang umum untuk mengambil keputusan.

3) Tahap implementasi/*implementation* (21-25 tahun)

Individu mulai merasakan bekerja dalam arti yang sesungguhnya menurut pilihannya. Individu juga

diharuskan untuk menyelesaikan serangkaian pelatihan dan mulai bekerja yang relevan.

4) Tahap stabilisasi/*stabilization* (25-35 tahun)

Individu dalam jenjang dimana pekerjaan merupakan bagian dari kehidupan yang berjalan dengan menyenangkan.

5) Tahap konsolidasi/*consolidation* (35-55 tahun)

Individu mulai melakukan rangkaian kompromi dengan kenaikan jabatan, mencapai status tertentu dan memperoleh senioritas.

6) Tahap persiapan untuk pensiun/*readiness for retirement* (≥ 55 tahun)

Individu tidak lagi sebagai seseorang yang produktif dalam melaksanakan pekerjaan dan berfokus pada masa pensiun yang akan dihadapi.

4. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau *actual performance* yang berarti prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Anwar (2007) sebagaimana dikutip dalam (Daryanto & Suryanto, 2022), mengartikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Supriyono (2010) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu (Daryanto & Suryanto, 2022).

b. Indikator pengukuran kinerja

Robbins (2006) sebagaimana dikutip dalam Daryanto & Suryanto (2022) menyatakan terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, diantaranya adalah :

1) Kualitas

Pengukuran kualitas kerja berdasarkan pada persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

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

3) Ketepatan waktu

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

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Tingkat kemampuan 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 karyawan bekerja.

Sedarmayanti (2001) mengemukakan terdapat beberapa indikator-indikator dalam melihat kinerja karyawan, yaitu (Daryanto & Suryanto, 2022) :

1) Kualitas kerja (*quality of work*)

Berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2) Ketetapan waktu (*promptness*)

Sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3) Inisiatif (*initiative*)

Kesadaran diri melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4) Kemampuan (*capability*)

Hal yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5) Komunikasi (*communication*)

Interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis di antara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

c. Faktor yang memengaruhi kinerja

Performa karyawan dapat dinilai dari kualitas, kuantitas, dan kerja sama yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor kinerja seseorang dapat saja dilihat dari waktu kerja, absensi kehadiran kerja, keterlambatan, serta lamanya masa kerja karyawan (Ramli & Dangkening, 2022). Selain itu, sebagaimana dikutip dalam Manurung et al. (2024) menyatakan bahwa beban kerja juga dapat memengaruhi keberhasilan sebuah organisasi, dimana beban kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan yang bersangkutan pada sebuah organisasi. Adapun beberapa faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan atau perilakunya dalam bekerja adalah sebagai berikut (Ningsih et al., 2022) :

1) Keahlian dan kemampuan

Skill atau kemampuan individu dalam melakukan suatu pekerjaan. Individu yang mempunyai keahlian/kemampuan akan mampu menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan tepat sesuai dengan yang telah diputuskan.

2) Pengetahuan

Individu dengan pengetahuan akan suatu pekerjaan secara baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Artinya adalah dengan memahami pengetahuan

akan pekerjaannya maka akan memberikan kemudahan individu dalam melakukan pekerjaannya

3) Rancangan kerja

Desain pekerjaan akan membantu memudahkan karyawan untuk mencapai tujuannya. Artinya bila suatu pekerjaan mempunyai rancangan yang baik, maka akan memudahkan dalam menjalani pekerjaan tersebut secara benar dan tepat. Rancangan pekerjaan dibuat untuk memberi kemudahan pegawainya dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

4) Kepribadian

Yaitu karakter yang dimiliki oleh individu, setiap individu mempunyai karakter atau kepribadian yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Individu yang mempunyai kepribadian atau karakter baik, dirinya mampu mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

5) Motivasi kerja

Merupakan usaha dari dalam diri karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Bila karyawan mempunyai usaha yang kuat dari dalam diri atau dorongan dari luar diri individu, maka individu akan terdorong untuk

melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang optimal.

6) Kepemimpinan

Yakni perilaku dari pimpinan dalam melakukan kegiatan pengaturan, pengelolaan dan memberikan perintah kepada bawahannya dalam melakukan suatu tanggung jawab dan tugas yang diperintahkan.

7) Gaya kepemimpinan

Sikap atau gaya seorang pimpinan dalam menanggapi permasalahan atau memberikan perintah kepada karyawannya.

8) Budaya organisasi

Norma atau aturan yang berlaku dan dipunyai oleh perusahaan ataupun organisasi. Aturan-aturan ini mengatur apa saja yang berlaku dan dilakukan secara umum serta wajib dilaksanakan oleh semua bagian dari organisasi tersebut. Kepatuhan dari semua bagian organisasi untuk melaksanakan ataupun mentaati aturan dan norma ini akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

9) Kepuasan kerja

Hal yang dirasakan seperti gembira ataupun senang, ataupun bisa digambarkan seperti perasaan senang individu ketika sebelum dan sesudah melakukan

pekerjaannya. Bila karyawan merasa bahagia untuk melakukan pekerjaannya, maka hasil yang ditampilkan dari pekerjaannya pun memuaskan

10) Lingkungan kerja

Adalah kondisi atau suasana dari area tempat melakukan pekerjaan. Lingkungan area kerja seperti *layout*, ruangan, prasarana dan sarana maupun hubungan profesional dengan rekan sekerja. Lingkungan pekerjaan yang kondusif akan membuat karyawan nyaman dan tenang dalam bekerja sehingga membuat kualitas kerja karyawan tersebut meningkat.

11) Loyalitas

Merupakan pembelaan karyawan terhadap perusahaannya yang ditunjukkan dengan kesetiaan karyawan tersebut. Kesetiaan karyawan dapat dilihat dari kinerjanya yang sungguh-sungguh walaupun keadaan perusahaannya mungkin kurang baik.

12) Komitmen

Yaitu kepatuhan karyawan dalam melakukan kebijakan dari aturan main perusahaan atau patuhnya karyawan terhadap komitmen yang telah dibuatnya. Dengan melakukan komitmen tersebut membuat dirinya berupaya bekerja optimal dan merasa bersalah bila dirinya tidak dapat menjalankan komitmen tersebut.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha individu sebagai karyawan dalam melakukan kegiatan kerjanya dengan sungguh-sungguh, dapat berupa waktu, seperti kedatangan jam kerja maupun dalam melakukan apa yang ditugaskan. Individu yang berdisiplin sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

d. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) merupakan suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Schuler & Jackson (2006) menyatakan bahwa penilaian kinerja melibatkan evaluasi kinerja yang didasarkan pada penilaian dan pendapat dari para bawahan, rekan kerja, atasan, manajer lainnya dan bahkan karyawan itu sendiri (Daryanto & Suryanto, 2022). Menurut Abdillah (2022) sebagaimana dikutip dalam (Sjahrudin et al., 2024), penilaian kinerja sungguh berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebab tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat diamati dengan pengantaraan penilaian kinerja, yang menjadi salah satu kegiatan pimpinan dalam rangka mengukur dan mengevaluasi kemampuan dan perilaku pegawainya. Adapun penilaian kinerja harus berdasarkan pada prinsip :

1) Objektif

Penilaian pencapaian prestasi kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai.

2) Terukur

Penilaian prestasi kerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif.

3) Akuntabel

Seluruh hasil penilaian prestasi kerja harus dapat dipertanggung jawabkan kepada pejabat yang berwenang.

4) Partisipatif

Seluruh proses penilaian prestasi kerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai dengan PNS yang dinilai.

5) Transparan

Seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia.

Penilaian kinerja memberikan manfaat baik bagi instansi atau perusahaan maupun terhadap karyawan yang dinilai. Berikut adalah manfaat penilaian kinerja yang diungkapkan menurut Ningsih et al. (2022) :

- 1) Sebagai dasar dalam pemberhentian karyawan dan sistem pengupahan.
- 2) Mengukur sejauh mana karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya.
- 3) Menilai metode kerja, kondisi kerja dan pengawasannya.
- 4) Menentukan kebutuhan latihan kerja karyawan.
- 5) Menentukan cara pemberian motivasi karyawan.
- 6) Melihat kekurangan, kelemahan dan kelebihan karyawan.
- 7) Menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 8) Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan keahlian, keterampilan dan kecakapan karyawan.

B. Penelitian yang Relevan

Berdasarkan pada penelusuran pustaka yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya adalah :

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan

No.	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Kebaharuan
1.	Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap	Noovianty	2022	Desain : Deskriptif analitik dengan rancangan <i>Cross Sectional</i> Sampling : Teknik pengambilan sampel <i>total sampling</i> sebanyak 38 responden Variabel : Variabel bebas yakni beban kerja. Variabel terikat yakni kinerja	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh dari 38 perawat, sebanyak 22 (57,9%) perawat mempunyai beban kerja berat. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit PMI Kota Bogor dari 38 perawat sebanyak 30 perawat (78,9%) mempunyai kinerja yang	Pada penelitian yang akan dilakukan, menggunakan metode penelitian kuantitatif analitik, dengan analisis data multivariat menggunakan uji regresi logistik berganda, dan dengan teknik sampling <i>stratified random sampling</i> . Adapun variabel yang akan diteliti pada penelitian ini tidak

No.	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Kebaharuan
				Instrumen : Kuesioner/angket (beban kerja) dan lembar observasi (kinerja) Analisa : Analisis univariat dan analisis bivariat menggunakan Uji Cramer	rendah dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan nilai $p\text{-value} = 0,003$ ($p\text{-value} < 0,05$) yang dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan bermakna antara beban kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit PMI Kota Bogor.	hanya variabel beban kerja melainkan juga meliputi variabel motivasi kerja dan masa kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan.

No.	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Kebaharuan
2.	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap GMIBM Monompia	Amir et al.	2023	Desain : Deskriptif analitik dengan rancangan <i>Cross Sectional</i>. Sampling : Teknik pengambilan sampel <i>total sampling</i> sebanyak 54 responden Variabel : Variabel bebas yakni motivasi kerja. Variabel terikat yakni kinerja Instrumen : Kuesioner/angket Analisa : Analisis Univariat dan analisis bivariat menggunakan Uji Chi Square	Sebagian besar responden memiliki Motivasi Kerja baik, Kinerja perawat sebagian besar baik. Hasil uji Chi-Square didapatkan bahwa ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS GMIBM Monompia Kotamobagu.	Pada penelitian yang akan dilakukan, menggunakan metode penelitian kuantitatif analitik, dengan analisis data multivariat menggunakan uji regresi logistik berganda, dan dengan teknik sampling <i>stratified random sampling</i>. Adapun variabel yang akan diteliti pada penelitian ini tidak hanya variabel motivasi kerja melainkan juga meliputi variabel beban kerja dan masa kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan.

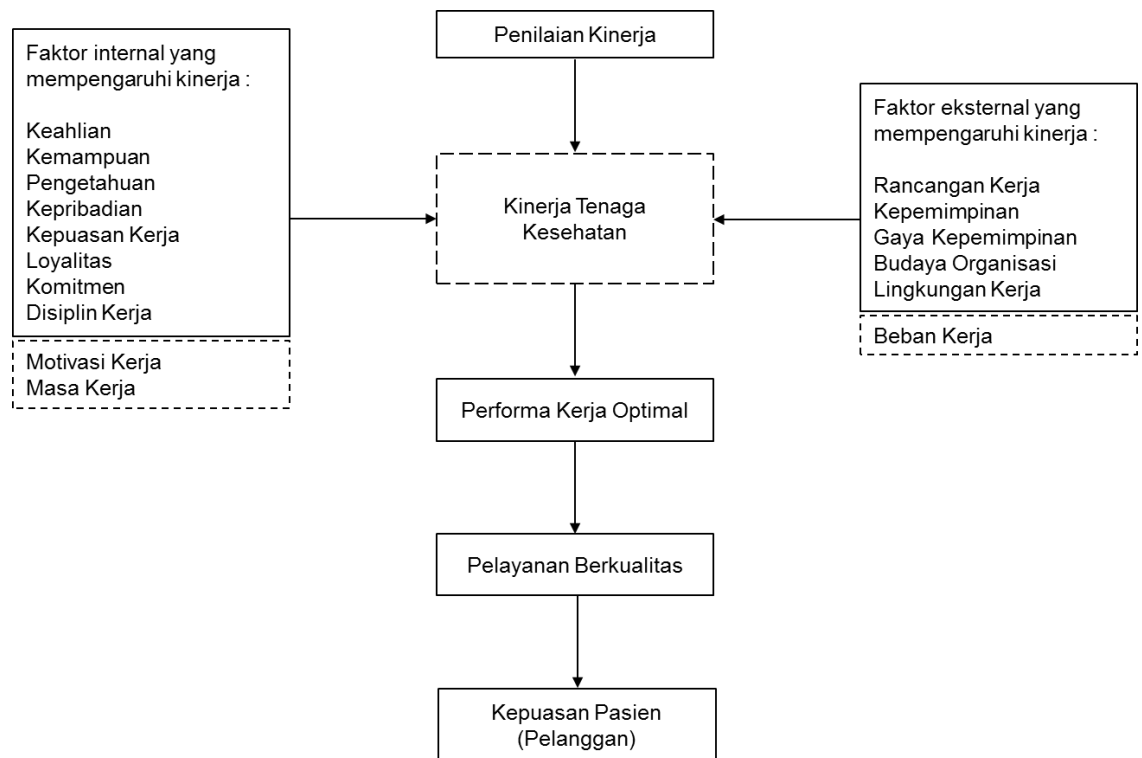
No.	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Kebaharuan
3.	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19	Hakman et al.	2021	Desain : Analitik observasional menggunakan pendekatan <i>Cross Sectional</i> Sampling : Teknik pengambilan sampel <i>total sampling</i> sebanyak 77 responden Variabel : Variabel bebas yakni beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja. Variabel terikat yakni kinerja Instrumen : Kuesioner/angket Analisa : Analisis univariat dan analisis	Terdapat pengaruh antara beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien Covid-19 di RSUD Kota Kendari. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat pasien Covid-19 adalah motivasi kerja dengan nilai Exp (B) = 3.447. Maka diperlukan stimulus untuk meningkatkan motivasi kerja perawat seperti meningkatkan insentif pelayanan dan memberikan kesempatan	Pada penelitian yang akan dilakukan, menggunakan metode penelitian kuantitatif analitik, dengan analisis data multivariat menggunakan uji regresi logistik berganda, dan dengan teknik sampling stratified random sampling. Adapun variabel yang akan diteliti pada penelitian ini tidak hanya variabel beban kerja dan motivasi kerja melainkan juga meliputi variabel masa kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Pada

No.	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Kebaharuan
				bivariat menggunakan analisis regresi logistik	perawat untuk mengikuti diklat keperawatan.	penelitian ini tidak meneliti variabel stres kerja.
4.	Hubungan Masa Kerja, Beban Kerja dan Status Kepegawaian terhadap Kinerja Bidan dalam Melaksanakan Program Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS) di Puskesmas Indrajaya dan Delima Kabupaten Pidie	Syahputra et al.	2024	Desain : Observasional analitik menggunakan pendekatan <i>Cross Sectional</i> Sampling : Teknik pengambilan sampel <i>total sampling</i> sebanyak 96 responden Variabel : Variabel bebas yakni masa kerja, beban kerja, dan status kepegawaian. Variabel terikat yakni kinerja Instrumen : Kuesioner/angket Analisa : Analisis univariat, analisis bivariat	Berdasarkan hasil analisis bivariat dengan uji chi square, ditemukan terdapat hubungan yang signifikan dari variabel masa kerja ($p\text{-value} = 0,020$) dan beban kerja ($p\text{-value} = 0,015$) dengan kinerja bidan dalam melaksanakan program Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS) di Puskesmas Indrajaya dan Delima Kabupaten Pidie. Sedangkan berdasarkan analisis multivariat	Pada penelitian yang akan dilakukan, menggunakan metode penelitian kuantitatif analitik, dengan analisis data multivariat menggunakan uji regresi logistik berganda, dan dengan teknik sampling stratified random sampling. Adapun variabel yang akan diteliti pada penelitian ini tidak hanya variabel masa kerja dan beban kerja melainkan juga meliputi variabel motivasi kerja

No.	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Kebaharuan
				menggunakan uji Chi Square, dan analisis multivariat menggunakan regresi logistik	berdasarkan uji regresi, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel masa kerja baru dengan kinerja bidan dalam melaksanakan program MTBS di Puskesmas Indrajaya dan Delima Kabupaten Pidie.	terhadap kinerja tenaga kesehatan. Pada penelitian ini tidak meneliti variabel status kepegawaian.
5.	Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD Kota Makassar	Basalamah et al.	2021	Desain : Analitik observasional dengan pendekatan <i>Cross Sectional</i> Sampling : Teknik pengambilan sampel <i>non probability</i>	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar. Namun terdapat pengaruh antara stress kerja, motivasi kerja dan	Pada penelitian yang akan dilakukan, menggunakan metode penelitian kuantitatif analitik, dengan analisis data multivariat menggunakan uji regresi logistik berganda, dan dengan teknik sampling

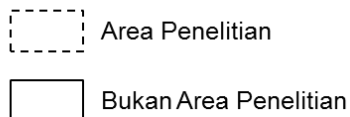
No.	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Kebaharuan
				sampling dengan sampling sistematis sebanyak 100 responden Variabel : Variabel bebas yakni kelelahan kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan beban kerja. Variabel terikat yakni kinerja Instrumen : Kuesioner/angket Analisa : Analisis univariat, analisis bivariat menggunakan uji regresi linear berganda, dan analisis multivariat menggunakan regresi logistik	beban kerja masing- masing terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar. Adapun aktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar adalah faktor dari beban kerja.	stratified random sampling. Adapun variabel yang akan diteliti pada penelitian ini tidak hanya variabel motivasi kerja dan beban kerja melainkan juga meliputi variabel masa kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Pada penelitian ini tidak meneliti variabel kelelahan kerja dan stres kerja.

C. Kerangka Konsep



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

Keterangan :



D. Hipotesis

Sudjana (1992) sebagaimana dikutip dalam Harefa et al. (2023) mendefinisikan hipotesis berupa asumsi atau dugaan terhadap suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dengan dilakukan pengecekan. Secara sederhana, hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya. Pada dasarnya, hipotesis tergolong menjadi dua yakni Hipotesis Alternatif (H_a) yang menjawab permasalahan dengan

teori yang berhubungan (relevan) dengan masalah penelitian, serta Hipotesis Nol (H_0) yaitu pernyataan yang tidak berhubungan, berpengaruh, atau berbeda dari parameter dengan statistik (Harefa et al., 2023). Adapun Hipotesis alternatif (H_a) pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

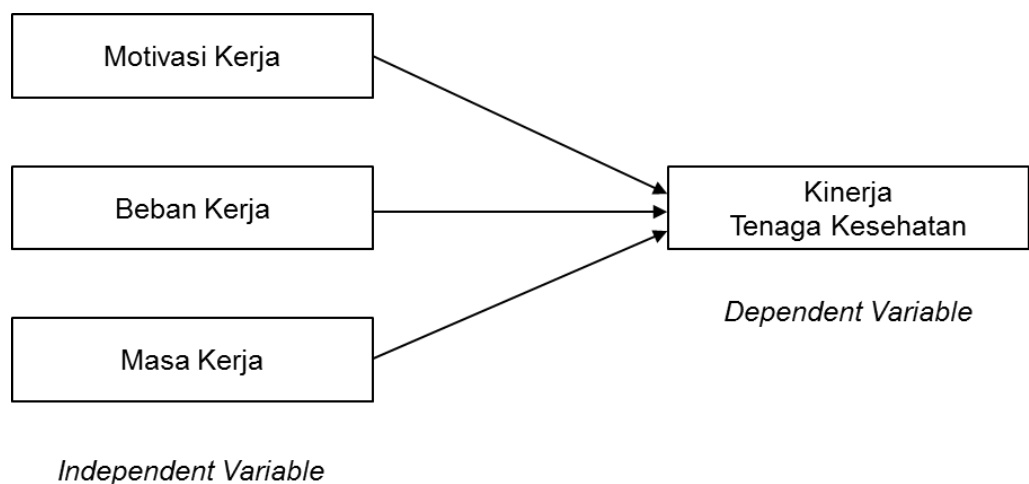
1. H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan.
2. H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan.
3. H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Kerangka Kerja

Pembentukan kerangka kerja dapat membantu peneliti mengembangkan konseptualisasi yang jelas dan terstruktur tentang topik yang diteliti. Kerangka kerja memberikan landasan yang kuat dalam penyusunan, pelaksanaan, dan evaluasi sebuah penelitian. Menurut Poli & Beck (2008) sebagaimana dikutip dalam Sunaryono et al. (2024), menyatakan bahwa pembentukan kerangka kerja melibatkan proses membangun struktur logis dengan menghubungkan temuan terdahulu dengan penelitian saat ini. Kerangka kerja pada penelitian Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Kerja Penelitian

B. Desain Penelitian

Desain penelitian pada penelitian berjudul Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan menerapkan desain penelitian kuantitatif dengan rancangan studi analitik observasional dan pendekatan *cross-sectional*. Tujuan digunakannya desain kuantitatif analitik observasional dengan pendekatan *cross-sectional* pada penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh antara variabel motivasi kerja, beban kerja, dan masa kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan apabila diteliti dalam satu waktu tertentu.

Metode penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah (*scientific*) yang telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah meliputi kaidah konkrit, empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis. Sugiyono (2019) sebagaimana dikutip dalam Wirawan (2023), menegaskan bahwa penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Penelitian kuantitatif terdiri dari studi deskriptif dan studi analitik. Dalam studi analitik, terbagi atas studi observasional dan studi eksperimental. Jenis studi observasional hanya mengamati keadaan anggota sampel tanpa memberikan intervensi terhadap sampel (Wirawan, 2023). Di samping itu, macam studi observasional analitik diantaranya studi potong lintang, kasus-kontrol, dan kohort. Studi potong lintang atau *cross-sectional* adalah salah satu kategori pada

jenis studi observasional yang bertujuan untuk mengukur atau menilai hubungan antar variabel pada satu titik waktu atau periode yang ditetapkan (Agil et al., 2025). Menurut Wirawan (2023), penelitian potong-lintang mempelajari dan mengamati faktor resiko dan faktor efek dengan pendekatan *point time approach* secara sekaligus pada saat yang sama.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan karakteristik dari keseluruhan sesuatu hal yang akan diselidiki atau diteliti. Dalam populasi terdapat anggota atau unit populasi yang disebut dengan elemen populasi (Wirawan, 2023). Di samping itu, Wirawan (2023) juga mengemukakan bahwa populasi terbagi ke dalam dua jenis. Populasi studi adalah kumpulan satuan atau unit tempat peneliti mengambil sampel. Sedangkan populasi target, atau sasaran penelitian, adalah kumpulan satuan atau unit yang akan digeneralisasikan dalam sebuah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU yang berjumlah 457 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan sekelompok orang atau benda yang menjadi bagian dari populasi dan diperoleh dari populasi yang

lebih besar serta yang akan diukur dan menjadi objek penelitian (Wirawan, 2023). Sampel harus bersifat representatif, yang menjadikan karakteristik elemen pada populasi harus terwakili dalam sebuah sampel. Formula atau cara menentukan besar sampel dapat disesuaikan dengan jumlah populasi penelitian, salah satunya adalah dengan menggunakan rumus $n < 10.000$ atau rumus slovin yang diformulasikan sebagai :

$$n = \frac{N}{1 + N (d^2)}$$

Keterangan :

d = Tingkat penyimpangan yang diinginkan (0,05 atau 0,01)

N = Besarnya populasi

n = Besarnya sampel

Perhitungan besar sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin ($n < 10.000$) dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (d^2)}$$

$$n = \frac{457}{1 + 457 (0,05^2)}$$

$$n = \frac{457}{1 + 457 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{457}{1 + 1,1425}$$

$$n = \frac{457}{2,1425}$$

$$n = 213,30$$

$$n = 213$$

Berdasarkan pada perhitungan tersebut, maka diperoleh besar jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 213 responden tenaga kesehatan yang bekerja di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU. Di samping itu, pada penelitian ini menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi sebagai berikut :

a. Kriteria inklusi

- 1) Bersedia menjadi responden penelitian.
- 2) Responden merupakan tenaga kesehatan yang berprofesi sebagai perawat, bidan, perekam medis, radiografer, sanitarian, promosi kesehatan, dietisien, farmasi, analis, dan terapis.
- 3) Tenaga kesehatan bersangkutan merupakan karyawan tetap yang telah bekerja di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU selama ≥ 3 tahun.
- 4) Dapat membaca dan menulis.
- 5) Dalam keadaan sehat jasmani dan rohani.

b. Kriteria eksklusi

- 1) Sedang dalam masa cuti kerja atau tidak masuk kerja.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah metode dalam mengambil sampel. Teknik pengambilan sampel pada umumnya tergolong

dalam dua jenis, yaitu sampel probabilitas (*probability sampling*) dan sampel non-probabilitas (*non-probability sampling*). Menurut Saptutyningasih & Setyaningrum (2019), pada metode *probability sampling* setiap populasi mendapat peluang yang sama untuk menjadi sampel penelitian, sedangkan pada metode *non-probability sampling* setiap populasi mendapat peluang yang tidak sama untuk menjadi sampel penelitian.

Teknik sampling yang diimplementasikan pada penelitian ini adalah *probability sampling* dengan jenis *stratified random sampling*, yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan membagi populasi menjadi beberapa strata atau dikelompokkan berdasarkan karakteristik tertentu. Teknik *stratified random sampling* digunakan pada elemen populasi yang akan menjadi sampel bersifat heterogen dan memungkinkan hasil yang proporsional dalam setiap strata (Saptutyningasih & Setyaningrum, 2019).

D. Definisi Operasional

Definisi Operasional (DO) merupakan cara pengukuran dan batasan variabel yang akan diteliti. Wirawan (2023) mengungkapkan bahwa definisi operasional bertujuan untuk memudahkan dan menjaga konsistensi pengumpulan data, menghindarkan dari perbedaan interpretasi, dan membatasi ruang lingkup variabel. Definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Alat Ukur	Indikator	Skala Ukur	Hasil Ukur
1.	Motivasi Kerja	Dorongan yang menjadi dasar seseorang dalam melakukan sesuatu atau bekerja	Kuesioner	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan	Nominal	1. Tinggi > 40 2. Rendah ≤ 40
2.	Beban Kerja	Seluruh aktivitas yang membutuhkan karyawan dan waktu, untuk melaksanakan sebuah tugas dan pekerjaan secara langsung maupun tidak langsung	Kuesioner	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu 4. Standar pekerjaan	Nominal	1. Tinggi > 33 2. Rendah ≤ 33
3.	Masa Kerja	Sepenggal waktu dimana seorang tenaga kerja memasuki suatu wilayah	Kuesioner	Lama bekerja karyawan	Nominal	1. < 10 tahun 2. ≥ 10 tahun

No.	Variabel	Definisi	Alat Ukur	Indikator	Skala Ukur	Hasil Ukur
		tempat usaha sampai dengan batas waktu tertentu				
4.	Kinerja	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	Kuesioner	1. Tingkat kerapihan 2. Ketepatan waktu 3. Kualitas pekerjaan 4. Kuantitas pekerjaan 5. Pengetahuan kerja	Nominal	1. Tinggi > 40 2. Rendah ≤ 40

E. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini berfokus untuk menganalisis dan mendeskripsikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan dari aspek faktor motivasi kerja, beban kerja, dan masa kerja tenaga kesehatan.

F. Alat Penelitian/Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki sebuah masalah atau mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menyajikan data secara sistematis dan

objektif untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa tes, pedoman wawancara, pedoman observasi, maupun kuesioner (Sugiyono, 2015). Kuesioner adalah alat bantu pengumpulan data dan informasi dengan teknik wawancara maupun angket. Informasi penting dari responden dapat diperoleh melalui kuesioner yang berisikan daftar rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu hal. Dikutip dalam Wirawan (2023), secara umum kuesioner memuat pertanyaan yang berhubungan dengan fakta, pendapat, sikap, informasi, dan persepsi diri dari responden.

Penelitian dengan judul Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang secara keseluruhan berjumlah 31 pertanyaan. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini telah melalui tahap uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun pembagian masing-masing kuesioner adalah :

1. Kuesioner Motivasi Kerja

Kuesioner ini digunakan untuk mengukur dan menganalisis tingkat motivasi kerja responden dan terdiri atas sepuluh (10) pertanyaan. Kuesioner beban kerja yang digunakan pada penelitian ini diadaptasi dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rubiyanto (2021). Di samping itu, berdasarkan uji validitas kuesioner motivasi kerja menunjukkan hasil valid

dengan perolehan r_{hitung} tertinggi 0,760 dan terendah 0,450 $> r_{tabel}$ sebesar 0,308. Sedangkan hasil uji reliabilitas, kuesioner dalam tingkat reliabel tinggi (koefisien r 0,600 – 0,799) dengan nilai *cronbach's alpha* kuesioner 0,756.

Skala jawaban yang ditetapkan pada kuesioner tersebut adalah skala likert dengan pedoman pembagian kategori dan skor jawaban sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor nilai 5
- b. Setuju (S) dengan skor nilai 4
- c. Cukup Setuju (CS) dengan skor nilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor nilai 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor nilai 1

Dari hasil penjumlahan kuesioner tersebut, peneliti menetapkan analisis data dari hasil isian kuesioner berupa data kategorik yang diolah dengan menggunakan nilai mean, dengan hasil ukur :

- a. Motivasi kerja tinggi apabila > 40 (Nilai Median)
- b. Motivasi kerja rendah apabila ≤ 40 (Nilai Median)

2. Kuesioner Beban Kerja

Kuesioner ini digunakan untuk mengukur dan menganalisis tingkat beban kerja responden yang terdiri dari sepuluh (10) pertanyaan. Kuesioner beban kerja yang digunakan pada penelitian ini diadaptasi dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rubiyanto (2021). Hasil uji validitas pada

kuesioner beban kerja dinyatakan valid dengan r_{hitung} tertinggi 0,829 dan terendah 0,528 $> r_{tabel}$ sebesar 0,308. Sedangkan hasil uji reliabilitas, kuesioner dalam tingkat reliabel tinggi (koefisien r 0,600 – 0,799) dengan nilai *cronbach's alpha* kuesioner 0,767.

Skala jawaban yang ditetapkan pada kuesioner tersebut adalah skala likert dengan pedoman pembagian kategori dan skor jawaban sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor nilai 5
- b. Setuju (S) dengan skor nilai 4
- c. Cukup Setuju (CS) dengan skor nilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor nilai 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor nilai 1

Dari hasil penjumlahan kuesioner tersebut, peneliti menetapkan analisis data dari hasil isian kuesioner berupa data kategorik yang diolah dengan menggunakan nilai mean, dengan hasil ukur :

- a. Beban kerja tinggi apabila > 33 (Nilai Median)
- b. Beban kerja rendah apabila ≤ 33 (Nilai Median)

3. Kuesioner Masa Kerja

Kuesioner ini digunakan untuk mengukur dan menganalisis tingkat masa kerja atau periode lama bekerja responden yang terdiri dari satu (1) pertanyaan. Pengkategorian masa kerja pada penelitian ini mengadaptasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Pujiarti & Idealistiana (2023) dan Zendarto et

al. (2020). Dari hasil penjumlahan kuesioner tersebut, peneliti menetapkan analisis data dari hasil isian kuesioner berupa data kategorik yang diolah dengan hasil ukur :

- a. Masa kerja < 10 tahun
- b. Masa kerja $\geq$ 10 tahun

4. Kuesioner Kinerja

Kuesioner ini digunakan untuk mengukur dan menganalisis tingkat kinerja responden yang terdiri dari sepuluh (10) pertanyaan. Kuesioner kinerja yang digunakan pada penelitian ini diadaptasi dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rubiyanto (2021). Berdasarkan pada uji validitas, kuesioner kinerja menunjukkan hasil valid dengan r_{hitung} tertinggi 0,840 dan terendah 0,543 $>$ r_{tabel} sebesar 0,308. Sedangkan hasil uji reliabilitas, kuesioner dalam tingkat reliabel tinggi (koefisien r 0,600 – 0,799) dengan nilai *cronbach's alpha* kuesioner 0,770.

Skala jawaban yang ditetapkan pada kuesioner tersebut adalah skala likert dengan pedoman pembagian kategori dan skor jawaban sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor nilai 5
- b. Setuju (S) dengan skor nilai 4
- c. Cukup Setuju (CS) dengan skor nilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor nilai 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor nilai 1

Dari hasil penjumlahan kuesioner tersebut, peneliti menetapkan analisis data dari hasil isian kuesioner berupa data kategorik yang diolah dengan menggunakan nilai mean, dengan hasil ukur :

- c. Kinerja tinggi apabila > 40 (Nilai Median)
- d. Kinerja rendah apabila ≤ 40 (Nilai Median)

G. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam sebuah penelitian merupakan tahap yang penting untuk dilakukan sebelum selanjutnya peneliti dapat menganalisis data. Dikutip dalam Sugiyono (2015), apabila ditinjau dari sumber datanya, metode pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer merupakan data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan data sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun berdasarkan teknik pengumpulan datanya, metode pengumpulan data dapat dilaksanakan dengan teknik wawancara (*interview*), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), bahkan dapat menggunakan gabungan dari ketiga teknik tersebut.

Metode pengumpulan data yang diaplikasikan pada penelitian ini merupakan metode pengumpulan data primer dengan menggunakan lembar kuesioner (angket) kepada tenaga kesehatan yang bekerja di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU. Kemudian,

langkah-langkah pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peneliti mengajukan surat izin penelitian dari Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala.
2. Setelah memperoleh surat izin tersebut, peneliti melakukan pengurusan dan menyerahkan permohonan izin pelaksanaan penelitian di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU.
3. Kemudian peneliti mengunjungi Unit Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU untuk memfasilitasi dalam proses pendistribusian kuesioner kepada setiap tenaga kesehatan yang ada di unit-unit yang menjadi sasaran penelitian.
4. Peneliti menjelaskan maksud, tujuan dan manfaat dari penelitian kepada responden.
5. Setelah kuesioner didistribusikan oleh Unit PSDM RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU dan diisi oleh responden, kemudian peneliti mengumpulkan hasil isian kuesioner.
6. Peneliti memeriksa jawaban responden. Apabila jawaban belum lengkap, peneliti meminta responden untuk melengkapi jawabannya.
7. Setelah proses pengumpulan data selesai, peneliti melakukan pengolahan dan analisis data.

H. Analisis Data

1. Tahap Pengelolaan Data

a. Pengodean data (*Coding*)

Dikutip dalam Kartika (2017), *coding* merupakan kegiatan merubah data dalam bentuk huruf menjadi data berbentuk bilangan/angka. Tahap *coding* dikembangkan pada saat peneliti mengembangkan instrumen penelitian (kuesioner). Pengodean berguna untuk mempermudah analisis data dan mempercepat *entry* data.

b. Penyuntingan data (*Editing*)

Kegiatan melakukan pemeriksaan terhadap isian instrumen penelitian/kuesioner apakah jawaban yang diberikan oleh responden telah lengkap terisi, jawaban jelas terbaca, jawaban yang diberikan relevan dengan pertanyaan, serta konsistensi jawaban responden atas pertanyaan (Kartika, 2017).

c. Memasukkan data (*Entry*)

Kartika (2017) menjelaskan bahwa tahap *entry* adalah kegiatan pemrosesan data agar data yang telah diperoleh mudah untuk dianalisis. Proses data dilakukan dengan cara memasukkan data ke dalam program komputer.

d. Membersihkan data (*Cleaning*)

Kegiatan memeriksa kembali data yang telah dimasukkan untuk melihat apakah terdapat kesalahan. *Cleaning data*

dilakukan untuk mengetahui *missing data*/kehilangan data dengan membuat daftar dari distribusi frekuensi variabel. Selain itu, tahap ini juga bermanfaat untuk mengetahui variasi data apakah data yang dimasukkan benar atau salah serta untuk melihat konsistensi data dengan menghubungkan dua variabel dan membuat tabel tabulasi silang (Kartika, 2017).

e. Tabulasi data (*Tabulating*)

Kegiatan pembuatan tabel-tabel tabulasi data berdasarkan data atau kode yang diperoleh sesuai dengan tujuan dari penelitian maupun disesuaikan dengan keinginan peneliti (Notoadmodjo, 2018). Pada penelitian ini, data akan disajikan menggunakan tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 3.2 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Tenaga

Kesehatan		
Motivasi Kerja	f	%
Tinggi		
Rendah		
Jumlah		

Tabel 3.3 Distribusi Frekuensi Beban Kerja Tenaga

Kesehatan		
Beban Kerja	f	%
Tinggi		
Rendah		
Jumlah		

Tabel 3.4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Tenaga

Kesehatan		
Masa Kerja	f	%
< 10 tahun		
≥ 10 tahun		
Jumlah		

Tabel 3.5 Distribusi Frekuensi Kinerja Tenaga Kesehatan

Kinerja	f	%
Tinggi		
Rendah		
Jumlah		

2. Analisa Statistik

a. Analisa univariat

Notoadmodjo (2005) sebagaimana dikutip dalam Donsu (2016), mendefinisikan analisa univariat sebagai metode yang digunakan untuk menganalisis satu variabel dan seringkali digunakan untuk statistik deskriptif. Analisis univariat diimplementasikan untuk menguji hipotesis serta meringkas hasil pengukuran ke dalam bentuk informasi yang berupa tabel, statistik dan grafik dari masing-masing variabel yang diteliti. Berikut adalah beberapa bentuk analisis univariat :

1) Mean atau rata-rata hitung

Dikutip dalam Pamungkas & Usman (2017), nilai rata-rata sering digunakan untuk menggambarkan ukuran tendensi sentral. Nilai mean diperoleh dari penjumlahan seluruh

nilai data pengamatan yang kemudian dibagi dengan banyak data yang ada.

2) Median atau nilai tengah

Merupakan nilai tengah data dari deretan data yang telah diurutkan dari data terkecil sampai dengan data terbesar, kemudian ditentukan nilai tengahnya. Menurut Pamungkas & Usman (2017), apabila jumlah nilai yang diurutkan berjumlah ganjil, nilai median dapat secara langsung ditentukan. Namun nilai median dapat ditentukan dengan menjumlahkan nilai tengah kemudian dibagi dua, apabila jumlah nilai genap.

3) Modus atau nilai yang paling banyak muncul

Berupa angka atau data yang paling banyak atau sering muncul dari deretan data tersebut. Jika dalam sebuah deretan data terdapat dua data yang paling banyak muncul, maka disebut dengan bimodal. Di samping itu, jika nilai modus lebih dari dua, maka disebut dengan multimodal (Pamungkas & Usman, 2017).

4) Standar deviasi atau simpangan baku

Standar deviasi atau simpangan baku didefinisikan sebagai akar kuadrat dari varians dan menunjukkan standar penyimpangan data terhadap nilai rata-rata, sehingga bila salah satu nilai dari ukuran tersebut

diketahui akan diketahui pula nilai ukuran yang lain (Pamungkas & Usman, 2017).

b. Analisa bivariat

Analisa data yang diterapkan untuk menganalisis dua variabel adalah teknik analisis bivariat. Analisis bivariat dapat diterapkan untuk melihat hubungan dan pengaruh antara variabel x dan variabel y atau antar variabel. Terdapat tiga macam analisis bivariat yakni untuk mengetahui hubungan atau korelasi, mengetahui pengaruh, dan mengetahui perbedaan (Donsu, 2016).

Pada penelitian berjudul Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan menggunakan analisis bivariat dengan uji statistik *chi square* (X^2) atau kai kuadrat dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat signifikansi kemaknaan $p = 0,05$ atau sebesar 5%. Analisis bivariat digunakan untuk melihat adanya hubungan antara variabel beban kerja dengan kinerja, motivasi kerja dengan kinerja, dan masa kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Analisis data dilakukan dengan bantuan program *Microsoft Excel* versi 2016 dan *SPSS for windows* seri 20. Uji statistik *chi square* yaitu uji statistik yang digunakan untuk menguji perbedaan proporsi antar beberapa kelompok data (Heriana, 2015). Berdasarkan pada skala data yang digunakan, uji kai kuadrat

berfungsi untuk meninjau hubungan antara variabel kategorik dengan variabel kategorik. Terdapat interpretasi atau keputusan yang ditetapkan pada uji statistik *chi square* sebagai berikut (Heriana, 2015) :

- 1) Apabila $p\text{-value} \leq \alpha$, H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa sampel mendukung adanya perbedaan yang bermakna (signifikan).
- 2) Apabila $p\text{-value} \geq \alpha$, H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti bahwa sampel tidak mendukung adanya perbedaan yang bermakna (signifikan).

Pada penelitian ini menggunakan tabel statistik tabulasi silang sebagai berikut :

Tabel 3.6 Tabulasi Silang Pengaruh Motivasi Kerja dengan
Kinerja Tenaga Kesehatan

Motivasi Kerja	Kinerja		OR	CI 95%		<i>p-value</i>
	Tinggi	Rendah		Lower	Upper	
Tinggi						
Rendah						
Jumlah						

Tabel 3.7 Tabulasi Silang Pengaruh Beban Kerja dengan
Kinerja Tenaga Kesehatan

Beban Kerja	Kinerja		OR	CI 95%		<i>p-value</i>
	Tinggi	Rendah		Lower	Upper	
Tinggi						
Rendah						
Jumlah						

Tabel 3.8 Tabulasi Silang Pengaruh Masa Kerja dengan
Kinerja Tenaga Kesehatan

Masa Kerja	Kinerja		OR	CI 95%		<i>p-value</i>
	Tinggi	Rendah		<i>Lower</i>	<i>Upper</i>	
< 10 tahun						
≥ 10 tahun						
Jumlah						

I. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang dituju dalam berlangsungnya penelitian, pengambilan data, dan penyusunan skripsi berada di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU yang beralamat di Jalan Bahu Djlopo, Dusun II, Kelurahan Gedangan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Provinsi Jawa Tengah. Waktu berlangsungnya penelitian ini dilaksanakan pada bulan September hingga Desember tahun 2025.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Waktu dan Tempat Penelitian

Proses penelitian atau pengambilan data dalam penelitian ini dimulai pada tanggal 17 September 2025 hingga tanggal 1 Desember 2025. Penelitian dilaksanakan di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU yang merupakan salah satu badan usaha di dalam naungan YAYASAN KESEHATAN PANTI KOSALA. RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU adalah rumah sakit tipe C yang berlokasi di Jalan Bahu Djlopo, Dusun II, Kelurahan Gedangan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Provinsi Jawa Tengah.

2. Tabel Distribusi Frekuensi

Penelitian berjudul Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan dilakukan terhadap responden tenaga kesehatan berjumlah 213 karyawan dari 22 unit kerja yang berada di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU. Karakteristik responden yang digunakan pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, unit kerja, serta masa kerja dari masing-masing responden.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Penelitian

Karakteristik Responden	f	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	23	10,8%
Perempuan	190	89,2%
Pendidikan Terakhir		
SMA sederajat	3	1,4%
Diploma 3 (D-3)	205	96,2%
Diploma 4 (D-4)	1	0,5%
Sarjana (S-1)	4	1,9%
Usia		
20-30 tahun	36	16,9%
31-40 tahun	117	54,9%
41-50 tahun	50	23,5%
> 50 tahun	10	4,7%
Unit Kerja		
Rawat Jalan (Perawat)	27	12,7%
IGD (Perawat)	15	7%
ICU (Perawat)	12	5,6%
Hemodialisis (Perawat)	7	3,3%
Ruang Operasi (Perawat)	14	6,6%
Gedung ASA (Perawat)	8	3,8%
Gedung Anak (Perawat)	19	8,9%
Gedung Ibu (Perawat)	10	4,7%
Gedung Kwee Han Tiong (Perawat)	8	3,8 %
Gedung Tjan Khee Swan Barat (Perawat)	10	4,7%

Karakteristik Responden	f	%
Gedung Tjan Khee	11	5,2%
Swan Timur (Perawat)		
IGD (Bidan)	4	1,9%
Ruang Bersalin (Bidan)	13	6,1%
Promosi Kesehatan Rumah Sakit (Promkes)	1	0,5%
Rekam Medis (Perekam Medis)	2	0,9%
Casemix (Perekam Medis)	3	1,4%
Gizi (Dietisien)	2	0,9%
Kesehatan Lingkungan (Sanitarian)	1	0,5%
Radiologi (Radiografter)	4	1,9%
Farmasi (Tenaga Teknis Kefarmasian)	25	11,7%
Laboratorium (Analis)	10	4,7%
Rehabilitasi Medis (Terapis)	3	1,4%
Tumbuh Kembang (Terapis)	4	1,9%
Masa Kerja		
< 10 tahun	54	25,4%
≥ 10 tahun	159	74,6%

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan pada data yang tersaji pada Tabel 4.1, dapat diinterpretasikan bahwa dari sejumlah 213 responden, 190 diantaranya merupakan responden perempuan (89,2%).

Sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki adalah responden dengan persentase terkecil yakni sebesar 10,8% (23 responden) dari total sampel. Diketahui bahwa sebagian besar sampel merupakan tenaga kesehatan dengan latar belakang pendidikan Diploma 3 (D-3) sebanyak 205 responden (96,2%), diikuti dengan responden Sarjana (S-1) sebanyak 4 responden (1,9%), SMA sederajat sebanyak 3 responden (1,4%), dan Diploma 4 (D-4) sebanyak 1 responden (0,5%).

Berdasarkan penggolongan usia sebagaimana dikutip dalam Kristanto & Diyono (2021), diperoleh gambaran dominan responden dalam rentang usia 31-40 tahun sebanyak 117 responden (54,9%), kemudian 50 sampel (23,5%) responden berusia 41-50 tahun, 36 responden dalam kategori usia 20-30 tahun (16,9%), dan sebaliknya responden paling sedikit berada pada kategori usia > 50 tahun yaitu sejumlah 10 sampel (4,7%). Selain itu, data distribusi frekuensi karakteristik responden juga menggambarkan jika mayoritas responden yang terlibat dalam penelitian ini berprofesi sebagai perawat, dengan jumlah responden terbanyak berasal dari Unit Rawat Jalan yaitu 27 sampel (12,7%). Sedangkan responden paling sedikit berasal dari Unit Promosi Kesehatan Rumah Sakit dan Unit Gizi yang masing-masing hanya berjumlah 1 responden (0,5%) dari keseluruhan sampel. Pada karakteristik masa kerja diperoleh gambaran 74,6% atau 159 responden telah bekerja sebagai

karyawan tetap selama ≥ 10 tahun dan 54 responden telah bekerja menjadi karyawan tetap selama < 10 tahun (25,4%).

3. Tabel Analisis Univariat

a. Distribusi frekuensi variabel bebas

1) Motivasi kerja

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Tenaga

Kesehatan		
Motivasi Kerja	f	%
Tinggi	70	32,9%
Rendah	143	67,1%
Jumlah	213	100%

Sumber : Data Primer 2025

Data empiris tabel distribusi frekuensi motivasi kerja tenaga kesehatan menguraikan hasil bahwa 70 responden (32,9%) menyatakan memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan 143 responden (67,1%) lain menyatakan motivasi kerja mereka rendah. Berdasarkan dinamika data tersebut, didapatkan hasil motivasi kerja sebagian besar responden tergolong rendah dalam melakukan pekerjaannya sebagai tenaga kesehatan.

2) Beban kerja

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Beban Kerja Tenaga

Kesehatan

Beban Kerja	f	%
Tinggi	103	48,4%
Rendah	110	51,6%
Jumlah	213	100%

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi beban kerja tenaga kesehatan, diperoleh hasil responden dengan beban kerja tinggi sebanyak 103 responden (48,4%). Sementara itu, responden yang menyatakan bahwa beban kerja yang harus dikerjakannya dalam kategori rendah adalah 110 responden atau sebanding dengan 51,6% dari total sampel. Sesuai dengan data tersebut, ditemukan hasil bahwa mayoritas beban kerja yang diemban oleh responden tergolong dalam beban kerja yang rendah.

3) Masa kerja

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Tenaga

Kesehatan

Masa Kerja	f	%
< 10 tahun	54	25,4%
≥ 10 tahun	159	74,6%
Jumlah	213	100%

Sumber : Data Primer 2025

Data yang disajikan pada tabel distribusi frekuensi masa kerja tenaga kesehatan tersebut memberikan interpretasi hasil responden dengan masa kerja < 10 tahun berjumlah 54 responden (25,4%). Di sisi lain, 159 responden atau 74,6% responden yang telah bekerja sebagai karyawan tetap selama ≥ 10 tahun mendominasi sampel keseluruhan. Dengan demikian diperoleh hasil masa kerja sebagian besar responden berada pada kategori dengan lama bekerja selama ≥ 10 tahun.

b. Distribusi frekuensi variabel terikat

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kinerja Tenaga Kesehatan

Kinerja	f	%
Tinggi	82	38,5%
Rendah	131	61,5%
Jumlah	213	100%

Sumber : Data Primer 2025

Bersumber dari tabel distribusi kinerja tenaga kesehatan tersebut, ditemukan hasil bahwa responden dengan kinerja yang tinggi terdapat 82 responden (38,5%). Di samping itu, responden dengan kinerja yang dinilai rendah oleh kepala unit adalah sebanyak 131 responden atau sepadan dengan 61,5% dari seluruh sampel. Dengan perolehan persentase yang besar, dapat dinyatakan sebagian besar responden memiliki kinerja yang rendah.

4. Tabel Analisis Bivariat

Hasil analisis data bivariat pada penelitian berjudul Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan dijabarkan dalam tabel bivariat atau tabulasi silang. Tabel yang disajikan berisi hasil pengolahan data menggunakan uji bivariat *chi-square* (X^2) atau kai kuadrat yang dilakukan dengan bantuan program *SPSS for windows* seri 20. Tabel korelasi motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan, korelasi beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan, dan korelasi masa kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4.6 Tabulasi Silang Pengaruh Motivasi Kerja dengan
Kinerja Tenaga Kesehatan

Motivasi Kerja	Kinerja		OR	CI 95%		<i>p-value</i>
	Tinggi	Rendah		<i>Lower</i>	<i>Upper</i>	
Tinggi	33	37	1,711	0,955	3,064	0,070
Rendah	49	94				
Jumlah	82	131				

Sumber : Data Primer 2025

Data tabel 4.6 tabulasi silang pengaruh motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan, data empiris menunjukkan dari 70 tenaga kesehatan dengan motivasi kerja yang tinggi, sejumlah 33 orang diantaranya memanfaatkan motivasi dirinya untuk memiliki kinerja yang tinggi, namun sebanyak 37 orang mempunyai kinerja yang tergolong rendah. Sedangkan dari

sejumlah 143 tenaga kesehatan dengan motivasi kerja yang rendah, terdapat 49 orang yang mampu meningkatkan dan menunjukkan kinerja yang baik dalam kategori tinggi, sementara 94 tenaga kesehatan lain memiliki kinerja yang rendah berdasarkan penilaian dari kepala unit.

Perhitungan analisis data menggunakan uji *chi square* (X^2) atau kai kuadrat melalui program *SPSS*, diperoleh hasil tidak adanya hubungan yang signifikan atau pengaruh yang bermakna antara motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan *p-value* sebesar 0,070. Dapat dikatakan tidak berhubungan karena nilai *p-value* (0,070) > 0,05. Berdasarkan data pada tabel juga dapat diinterpretasikan jika seorang tenaga kesehatan mempunyai motivasi kerja tinggi, maka akan berpeluang meningkatkan kinerjanya sebesar 1,711 kali apabila dibandingkan dengan tenaga kesehatan dengan motivasi kerja yang rendah (OR = 1,711, CI 95% : 0,955 – 3,064).

Tabel 4.7 Tabulasi Silang Pengaruh Beban Kerja dengan
Kinerja Tenaga Kesehatan

Beban Kerja	Kinerja		OR	CI 95%		<i>p-value</i>
	Tinggi	Rendah		<i>Lower</i>	<i>Upper</i>	
Tinggi	40	63	1,028	0,592	1,786	0,922
Rendah	42	68				
Jumlah	82	131				

Sumber : Data Primer 2025

Hasil analisis data yang tersaji pada tabel 4.7 tabulasi silang pengaruh beban kerja dengan kinerja tenaga kesehatan memberikan gambaran fenomena dengan 103 tenaga kesehatan yang mengemban beban kerja tinggi, terdapat 40 responden memiliki kinerja yang tinggi sekalipun beban kerja yang diterimanya tinggi, sementara 63 responden lain memiliki kinerja yang berada dalam kategori rendah. Sementara itu, data temuan juga mengindikasikan dari sebanyak 110 tenaga kesehatan dengan beban kerja yang tergolong rendah, sejumlah 42 tenaga kesehatan dinilai mampu mempertahankan kinerja yang tinggi, namun 68 tenaga kesehatan diantaranya memberikan kinerja yang rendah.

Berdasarkan pada perhitungan statistik menggunakan uji *chi square* (X^2) atau kai kuadrat antara variabel beban kerja dengan kinerja tenaga kesehatan, ditemukan bahwa nilai $p = 0,922$. Nilai p tersebut mengindikasikan bahwa variabel beban kerja tidak memberikan pengaruh yang bermakna atau tidak secara signifikan memengaruhi variabel kinerja. Pernyataan tersebut terbukti dengan nilai *p-value* $0,922 > 0,05$. Tenaga kesehatan yang memiliki beban kerja dalam kategori tinggi akan meningkatkan peluang menurunnya kinerja sebesar 1,028 kali lipat dibandingkan dengan tenaga kesehatan yang mempunyai beban kerja rendah (OR = 1,028, CI 95% : 0,592 – 1,786).

Tabel 4.8 Tabulasi Silang Pengaruh Masa Kerja dengan
Kinerja Tenaga Kesehatan

Masa Kerja	Kinerja		OR	CI 95%		<i>p-value</i>
	Tinggi	Rendah		<i>Lower</i>	<i>Upper</i>	
< 10 tahun	22	32	1,134	0,604	2,131	0,695
≥ 10 tahun	60	99				
Jumlah	82	131				

Sumber : Data Primer 2025

Analisis data statistik berdasarkan tabel 4.8 tabulasi silang pengaruh masa kerja dengan kinerja tenaga kesehatan, didapatkan data faktual dari 54 tenaga kesehatan yang telah bekerja sebagai karyawan tetap selama kurang dari 10 tahun, terdapat 22 responden menunjukkan kinerja yang baik dengan memiliki kinerja yang tinggi, sementara 32 responden lainnya dinilai mempunyai kinerja yang rendah. Di sisi lain, juga diperoleh hasil jika sebanyak 159 tenaga kesehatan yang telah bekerja selama lebih dari sama dengan 10 tahun, 60 responden mampu menjaga produktivitasnya dengan nilai kinerja yang tinggi, sedangkan 99 tenaga kesehatan lainnya mengindikasikan kinerja yang dinilai rendah oleh kepala unit.

Uji statistik *chi square* (X^2) atau kai kuadrat yang dilakukan dengan program *SPSS* pada variabel bebas masa kerja terhadap variabel terikat kinerja tenaga kesehatan, didapatkan hasil bahwa variabel kinerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel masa kerja. Hubungan yang tidak

bermakna antar kedua variabel tersebut diinterpretasikan dari hasil nilai $p\text{-value}$ $0,695 > 0,05$. Meskipun demikian, dari nilai positif *Odds Ratio* dapat dimaknai semakin lama seorang tenaga kesehatan mengabdikan pada organisasi dan telah bekerja selama lebih dari sama dengan 10 tahun akan berpeluang untuk meningkatkan kinerjanya sebesar 1,134 kali jika dibandingkan dengan tenaga kesehatan yang telah bekerja selama kurang dari 10 tahun ($OR = 1,134$, $CI\ 95\% : 0,604 - 2,131$).

B. Pembahasan

1. Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan

Motivasi merupakan dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia (Donsu, 2017). Dikutip dalam Sugiono et al. (2021), motivasi kerja penting dalam menumbuhkan daya usaha dan semangat untuk bekerja secara optimal dengan perasaan senang, hasil kerja atau kinerja tidak akan optimal bila motivasi kerja yang dimiliki tidak tepat. Berdasarkan pada hasil penelitian, ditemukan fakta bahwa motivasi kerja dari 213 tenaga kesehatan di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU yang telah menjadi responden, sebanyak 70 responden (32,9%) menyatakan motivasi yang tinggi dalam bekerja. Disamping itu, 143 responden (67,1%) lain menyatakan motivasi kerja mereka rendah. Sehingga dapat disimpulkan hasil secara statistik bahwa motivasi kerja sebagian besar tenaga

kesehatan tergolong rendah. Rendahnya motivasi kerja seorang tenaga kesehatan di rumah sakit atau karyawan secara umum dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Ismainar (2015) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan di rumah sakit antara lain pemberian upah/kompensasi, lingkungan dan fasilitas kerja, sikap manajemen kepada karyawan, kebutuhan berprestasi karyawan, serta promosi atau kenaikan jabatan. Lebih lanjut Nursalam (2011) dikutip dalam Hasan et al. (2021) menerangkan jika motivasi merupakan karakteristik psikologi dari manusia yang berkontribusi pada komitmen seseorang, dengan motivasi seseorang mampu menyalurkan dan mempertahankan tingkah lakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Ketika motivasi seseorang teralihkan, maka komitmennya dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu akan gagal, terlebih jika motivasi tersebut menurun. Bersumber dari data yang diperoleh melalui distribusi kuesioner, masih didapati sebanyak 27,2% responden mengeluhkan tentang tempat istirahat yang dinilai kurang nyaman, sejumlah 20,6% menyebutkan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya tidak selalu diterima, sebesar 19,7% merasa apresiasi atau penghargaan atas pekerjaan terkadang tidak selalu diberikan, serta 15% responden juga menegaskan bahwa dirinya tidak dilibatkan secara aktif dalam kegiatan sosial yang diselenggarakan oleh

rumah sakit. Sesuai dengan teori yang dikemukakan Ismainar (2015), terbukti bahwa keluhan akan tempat istirahat dan kurangnya apresiasi atau penghargaan kepada responden sesungguhnya dapat memengaruhi motivasi kerja. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil observasi peneliti, di mana ditemukan bahwa belum semua unit kerja mempunyai tempat khusus bagi responden untuk beristirahat, sehingga banyak responden menggunakan ruang kosong atau ruang serbaguna untuk beristirahat. Beberapa temuan ini mengindikasikan hal-hal yang dipandang tidak begitu berarti justru menjadi salah satu faktor pemicu yang memengaruhi motivasi kerja yang dimiliki oleh responden.

Motivasi kerja adalah salah satu aspek penting yang harus ditingkatkan dan dijaga agar seseorang mampu mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerjanya dalam sebuah organisasi. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Simbolon et al. (2024) mengungkapkan faktor yang memengaruhi motivasi kerja seorang karyawan pada dasarnya terdiri dari dua hal, yakni faktor internal yang berasal dari dalam diri karyawan dan faktor eksternal yang bersumber dari luar diri karyawan. Faktor internal yang dimaksud berupa tingkat pendidikan, kebutuhan, pencapaian prestasi, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri dan kepuasan kerja, sementara faktor eksternal terdiri dari keadaan lingkungan bekerja, kompensasi

yang layak, gaya kepemimpinan, promosi jabatan, serta pemberian penghargaan atau apresiasi oleh pimpinan atas prestasi yang dilakukan karyawan. Benny et al. (2021) sebagaimana dikutip dalam Abbas (2023) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh besar terhadap performa seseorang, oleh karena itu kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh motivasi yang dimiliki oleh sumber daya manusia di dalamnya. Pernyataan serupa juga disebutkan oleh Saharman & Sunarno, (2023) dimana motivasi adalah faktor utama dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil yang paling optimal.

2. Beban Kerja Tenaga Kesehatan

Beban kerja adalah segala aktivitas yang membutuhkan karyawan serta waktu yang diperlukan untuk melaksanakan sebuah tugas dan pekerjaan secara langsung maupun secara tidak langsung (Budiasa, 2021). Disebut sebagai beban kerja jika seorang pekerja tidak mampu menyelesaikan tugas dan menyesuaikan diri terhadap tugas tersebut (Vanchapo, 2020). Hasil olah data penelitian yang dilakukan terhadap 213 tenaga kesehatan di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU, memperoleh hasil 103 responden (48,4%) dengan beban kerja tinggi, sedangkan responden dengan beban kerja yang rendah adalah 110 responden (51,6%). Data secara statistik menunjukkan bahwa kondisi beban kerja yang dialami oleh tenaga kesehatan relatif seimbang antara beban kerja tinggi dan beban kerja

rendah. Beban kerja menjadi rendah karena berdasarkan kuesioner, sebesar 72,7% responden menyatakan bahwa target kerja sudah jelas, sebanyak 65,2% responden menegaskan waktu yang diberikan cukup untuk menyelesaikan serangkaian pekerjaan, serta 70,4% responden merasa beban pekerjaan telah sesuai dengan kemampuannya. Sebaliknya responden merasa beban kerja tinggi karena 37,1% responden merasa harus mengerjakan banyak pekerjaan setiap hari, sejumlah 36,1% responden harus mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu bersamaan, serta sebanyak 34,7% responden lain merasa pekerjaan yang dilakukannya bersinggungan dengan tenggat waktu atau *deadline*. Dari realita yang ada, dapat disimpulkan responden mengalami beban kerja secara fisik dan mental karena tuntutan waktu dalam pekerjaan, sehingga fakta kenyataan ini membenarkan pernyataan teori yang dijelaskan oleh Budiasa (2021) bahwa waktu kerja yang merupakan salah satu faktor eksternal dari aspek organisasi kerja mempengaruhi beban kerja seseorang. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Cesilia & Kosasih (2024) tentang Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat yang menyebutkan pernyataan serupa. Lebih dalam Abdullah et al. (2021) sebagaimana dikutip dalam Cesilia & Kosasih (2024) menjabarkan faktor yang memengaruhi beban kerja adalah eksternal dan internal. Faktor eksternal berkaitan dengan stresor

tugas fisik dan mental berupa kondisi ruang kerja, situasi kerja, tanggung jawab, dan kompleksitas kerja. Waktu istirahat, sistem pengupahan, tugas dan kewenangan, dan lingkungan kerja juga menjadi faktor eksternal beban kerja. Dari faktor internal terdiri dari faktor somatis atau kondisi fisik tubuh dan faktor psikis atau kondisi mental juga turut berpartisipasi memengaruhi beban kerja. Bahkan Dharma et al. (2024) menyatakan jumlah pasien, kesesuaian pendidikan dengan kapasitas kerja, jadwal *shift* bekerja, tugas administrasi dan ketidaksesuaian jumlah tenaga kerja dengan jumlah pasien dapat memengaruhi beban kerja. Manuaba (2000) menyampaikan, beban kerja yang berlebihan menimbulkan kelelahan fisik, mental, dan emosional, sementara beban kerja yang rutin terjadi setiap hari mengakibatkan kurangnya gerak dan rasa monoton atau bosan (Krisdiana et al., 2022). Faktor-faktor tersebut harus diidentifikasi, dikelola dengan baik, dan harus disesuaikan dengan kemampuan mental dan fisik tenaga kesehatan. Karena sekalipun beban kerja dapat memengaruhi aspek psikologis dan fisik, jika dikelola dengan baik, beban kerja dapat memengaruhi hasil kinerja petugas kesehatan (Setiawati et al., 2025).

3. Masa Kerja Tenaga Kesehatan

Masa kerja didefinisikan sebagai loyalitas atau kesetiaan karyawan terhadap suatu perusahaan. Menurut Handoko (2002) sebagaimana dikutip dalam Lestari & Rahman (2024)

berpendapat bahwa rentang waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu organisasi adalah pengertian lain dari masa kerja, yang juga sering disebut dengan lama kerja. *Length of service* atau masa kerja tidak hanya menunjukkan lama waktu seseorang bekerja dalam masing-masing pekerjaan atau jabatannya, namun juga memperlihatkan bagaimana masa kerja yang lama cenderung membuat seseorang merasa nyaman berada di sebuah organisasi karena telah mampu beradaptasi (Jayanti & Dewi, 2021). Hasil penelitian yang telah dilakukan di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU menunjukkan 54 responden (25,4%) dengan masa kerja < 10 tahun. Namun sebaliknya, hampir sebagian besar tenaga kesehatan yaitu sejumlah 159 responden (74,6%) memiliki masa kerja selama ≥ 10 tahun. Data hasil penelitian tersebut secara statistik menunjukkan hampir tiga perempat dari total responden telah bekerja selama lebih dari sama dengan 10 tahun. Dengan perbandingan rasio masa kerja tersebut, memperlihatkan bahwa responden adalah tenaga kesehatan yang adaptif serta nyaman dan betah untuk bekerja dan mengembangkan diri di rumah sakit tersebut. Dengan demikian pernyataan yang dijelaskan oleh Jayanti & Dewi (2021) adalah benar adanya. Selain rasa nyaman dalam organisasi, masa kerja seseorang juga dapat dianalisis dari beberapa hal lain. Handoko (2020) dikutip dalam Lestari & Rahman (2024) menyampaikan tingkat kepuasan kerja

seseorang, stres yang berasal dari lingkungan kerja, dan kompensasi atau sesuatu yang diterima karyawan atas hasil kerjanya juga menjadi indikator untuk mengelola masa kerja di sebuah instansi. Indikator-indikator tersebut harus dioptimalkan oleh suatu organisasi sebagai upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya. Masa kerja yang belum terlalu lama, berpeluang membuat individu tidak sulit untuk memutuskan meninggalkan organisasi. Sebaliknya, menurut Khairuddin (2021) semakin lama individu telah bekerja dalam perusahaan, kemungkinan untuk mengundurkan diri dari perusahaan akan semakin kecil (Yuliani & Hastasari, 2025).

4. Kinerja Tenaga Kesehatan

Kinerja yaitu hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan pengalaman, dan kesungguhan (Utari & Mulyanti, 2023). Lebih spesifik penelitian yang dilakukan oleh Aulia et al. (2021) menegaskan yang dimaksud dengan kinerja tenaga kesehatan adalah aktivitas dalam mengimplementasikan wewenang, tanggung jawab, dan tugas dengan sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan pokok profesi serta mewujudkan sasaran unit organisasi. Kinerja diukur dengan standar yang objektif, terbuka, dan dapat dikomunikasikan. Berdasarkan tabel distribusi yang telah dijabarkan, didapatkan hasil penilaian kepala unit dengan kinerja 82 responden (38,5%) berada pada kategori yang tinggi.

Sebaliknya, sebanyak 131 responden atau (61,5%) dinilai memiliki kinerja yang rendah menurut sudut pandang kepala unit sebagai atasan. Berangkat dari gambaran data tersebut, dapat dinyatakan secara statistik bahwa kinerja tenaga kesehatan belum mencerminkan kinerja yang optimal sesuai dengan standar dan harapan rumah sakit. Kinerja yang rendah mendominasi data penelitian, karena berdasarkan pada data jawaban kuesioner, kepala unit menilai sejumlah 24% responden kurang memperhatikan kerapian dalam bekerja, sebesar 24,4% responden tidak mengerjakan tugas secara berurutan sesuai dengan skala prioritas, 26,7% responden dinilai enggan diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja, dan sebanyak 22% responden kurang mampu memahami cara untuk menangani masalah terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Penilaian oleh kepala unit ini selaras dengan teori yang dijelaskan oleh Ningsih et al. (2022), di mana hasil kinerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh hal-hal tertentu saja sekaligus tidak dapat diidentifikasi dalam lingkup pengamatan yang kecil, melainkan pengamatan yang bersifat komprehensif. Beberapa faktor yang menyebabkan naik turunnya kinerja seseorang dapat diamati dari keahlian dan kemampuan individu, pengetahuan individu, rancangan kerja, kepribadian individu, motivasi kerja, kepemimpinan atau perilaku pimpinan, gaya kepemimpinan, budaya atau norma aturan organisasi, kepuasan kerja,

lingkungan atau suasana kerja, loyalitas karyawan, komitmen atau kepatuhan, serta disiplin kerja. Berdasarkan data kuesioner, kerapian dalam bekerja digolongkan pada faktor budaya organisasi, kemampuan menangani masalah tergolong pada faktor keahlian dan kemampuan, serta penyelesaian tugas sesuai skala prioritas termasuk ke dalam faktor rancangan kinerja. Sehingga dengan demikian temuan kuesioner telah sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Ningsih et al. (2022), bahwa ketiga faktor tersebut dapat memengaruhi kinerja.

5. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Penelitian mengenai Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan menghasilkan bahwa dengan jumlah responden sebesar 213 tenaga kesehatan, diperoleh sebanyak 70 tenaga kesehatan (32,9%) dengan motivasi kerja tinggi, sejumlah 33 responden (47,1%) diantaranya memiliki kinerja yang tinggi, sedangkan sebanyak 37 responden (52,9%) mempunyai kinerja yang rendah. Di sisi lain, dari sebanyak 143 tenaga kesehatan (67,1%) yang memiliki motivasi kerja rendah, menunjukkan 49 responden (34,3%) diantaranya mempunyai kinerja yang tinggi, sementara 94 responden (65,7%) lain memiliki kinerja dalam kategori rendah. Berdasarkan hasil uji statistik bivariat menggunakan uji *chi square* (X^2) atau kaidah kuadrat, secara statistik diinterpretasikan variabel motivasi kerja

tidak mempunyai hubungan yang bermakna atau tidak signifikan memengaruhi variabel kinerja tenaga kesehatan di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU dengan nilai *p-value* sebesar 0,070 > 0,05 (OR = 1,711, CI 95% : 0,955 – 3,064). Dengan demikian, dapat dibuktikan bahwa H_a “terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan” tidak diterima dan H_0 diterima karena tidak terdapat hubungan yang signifikan antar kedua variabel yang diuji (nilai $p > 0,05$).

Komponen pernyataan kuesioner memberikan gambaran bahwa responden menilai motivasi kerja mereka dari aspek tempat istirahat yang nyaman, jaminan sosial yang diberikan oleh rumah sakit, keselamatan dan keamanan kerja, fasilitas tunjangan kesehatan, pemenuhan kebutuhan, partisipasi dalam kegiatan sosial, penghargaan atas pekerjaan, perhatian dari atasan, dan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hidayat (2021) mengenai Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja, diperoleh hasil t hitung 1,354 lebih kecil daripada t tabel 2,012 sehingga dinyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Surya Yoda Indonesia atau dengan kata lain tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut dijelaskan salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi seseorang dalam bekerja dilihat dari indikator kurangnya penghargaan dalam

bentuk pujian atau insentif dari atasan terhadap karyawan. Dalam penelitian lain oleh Ernawati et al. (2023) juga ditemukan hasil bahwa motivasi tidak berhubungan dengan kinerja yang dibuktikan dari perolehan nilai signifikansi $0,586 > 0,05$. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Hidayatullah et al. (2023) terhadap 63 responden, mendapatkan hasil variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Kampar dengan $p\text{-value } 0,08 > \alpha = 0,05$. Pada penelitian tersebut, ditemukan pernyataan bahwa motivasi berperan untuk meningkatkan gairah dalam bekerja, di mana dengan adanya motivasi seseorang akan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Begitu juga dalam penelitian oleh Tanjung et al. (2023) mengungkapkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja (nilai t hitung = $-0,016 < 1,697$, nilai $p = 0,987 > 0,05$). Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan atau bertentangan dengan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Ningsih & Dharma (2022) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang juga memilih RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU sebagai tempat penelitian, menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0,000$ ($p\text{-value} < 0,05$).

Penelitian oleh Setya (2023), juga menyatakan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan dan berkorelasi positif terhadap kinerja karyawan dengan *p-value* sebesar 0,000 dan kekuatan korelasi 0,451. Lebih lanjut disampaikan jika motivasi dalam bentuk kebahagiaan di tempat bekerja tinggi, maka secara langsung meningkatkan kinerja, dan sebaliknya. Selanjutnya hasil penelitian ini juga tidak didukung oleh temuan penelitian Aulia & Komara (2022), dengan hasil *t* hitung 4,612 > *t* tabel 1,974 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Santoso et al. (2023) juga membuktikan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seorang perawat dengan nilai signifikansi 0,010 sehingga diperoleh persamaan motivasi kerja yang tinggi berdampak positif pada kinerja yang baik.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan dari hasil penelitian variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kesehatan dengan nilai $p = 0,070$ ($p > 0,05$). Hasil yang tidak signifikan mengindikasikan bahwa terdapat faktor atau variabel lain yang secara tidak langsung memengaruhi variabel motivasi kerja, kemudian variabel tersebut turut memengaruhi variabel kinerja. Variabel tersebut merupakan variabel perantara yang diantaranya terdiri dari kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen pegawai.

Berdasarkan hasil uji sobel pada penelitian Dewi et al. (2021), ditemukan kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai Z hitung $2,055 > Z$ tabel $1,98$ sehingga semakin meningkat kepuasan kerja, motivasi kerja akan meningkat dan hal tersebut mendorong peningkatan kinerja. Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis *path* coefficient pada penelitian yang dilakukan oleh Djafar et al. (2025), diperoleh nilai *p-value* $0,000 (< 0,05)$ dengan variabel keterlibatan kerja sebagai mediator antara motivasi kerja terhadap kinerja. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja secara tidak langsung berdampak pada kinerja melalui peningkatan keterlibatan kerja. Komitmen pegawai juga menjadi salah satu variabel perantara pada penelitian yang dilakukan oleh Wiratama & Muryati (2025), dengan perolehan nilai $p = 0,000 < 0,05$ dan dinyatakan komitmen pegawai berperan sebagai perantara penuh hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja. Selain itu, hasil yang tidak signifikan dapat dipengaruhi juga oleh jumlah responden yang kurang representatif, serta teknik pengambilan data yang kurang tepat di mana peneliti tidak secara langsung bertemu untuk memberikan edukasi kepada responden dan mendampingi responden dalam melakukan pengisian kuesioner, melainkan pengambilan data diserahkan secara satu pintu oleh salah satu unit yang ada di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU.

6. Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Penelitian yang telah dilakukan tentang Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan menghasilkan data faktual dari total sampel sebanyak 213 tenaga kesehatan, 103 tenaga kesehatan (48,4%) dengan beban kerja tinggi, terdapat 40 (38,8%) responden memiliki kinerja yang tinggi meskipun beban kerja tinggi, sementara 63 responden (61,2%) lain memiliki kinerja dalam kategori rendah. Di samping itu, dari antara 110 tenaga kesehatan (51,6%) dengan beban kerja rendah, terdapat 42 responden (38,2%) memiliki kinerja yang tinggi, akan tetapi 68 responden (61,8%) lain menunjukkan kinerja yang rendah. Berdasarkan hasil uji statistik bivariat menggunakan uji *chi square* (X^2) atau kai kuadrat, dapat diartikan variabel beban kerja tidak mempunyai hubungan yang bermakna atau tidak signifikan memengaruhi variabel kinerja tenaga kesehatan di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU. Pernyataan tersebut didukung dengan diperolehnya data secara statistik nilai p sebesar $0,922 > 0,05$ (OR = 1,028, CI 95% : 0,592 – 1,786). Oleh sebab itu, dapat dibuktikan bahwa H_a “terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan” tidak dapat diterima dan H_0 diterima karena antar variabel yang diuji tidak didapati hubungan yang signifikan (nilai $p > 0,05$).

Pernyataan yang terkandung di dalam kuesioner memberikan gambaran jika beban kerja responden didasarkan pada intensitas atau banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan setiap hari, target dalam pekerjaan, kejelasan target yang harus dicapai, tingkat *double job* atau tugas ganda pada waktu bersamaan, perasaan responden terhadap volume pekerjaan, pemberian tugas mendadak dengan waktu singkat, kecukupan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, waktu atau *deadline* pekerjaan, kesesuaian beban kerja yang dihadapi dengan kemampuan, serta kesesuaian antara wewenang atasan dengan tanggung jawab yang diberikan kepada responden. Adapun hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian tentang Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Tenaga Keperawatan yang dilakukan oleh Ridwan et al. (2023) terhadap 33 tenaga keperawatan, disimpulkan tidak ada hubungan yang bermakna antara beban kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat dengan nilai p didapatkan sebesar $1,000 > 0,05$. Penelitian tersebut menjelaskan jika pencatatan berkas secara manual secara langsung berdampak pada habisnya waktu untuk memberikan pelayanan. Selanjutnya Adynski (2022) sebagaimana dikutip dalam Ridwan et al. (2023) menegaskan apabila penilaian kinerja dievaluasi melalui seberapa baik tenaga perawat menyelesaikan *job description* dan tujuan yang ditentukan oleh organisasi. Hasil penelitian ini

juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kabdiyono et al. (2024) dengan hasil hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan adalah nihil atau tidak signifikan melalui indikator nilai $p\text{-value} = 0,501 > \alpha = 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95% (*Confident Interval* 95%). Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan akan berdampak positif, sebaliknya beban kerja terlalu ringan atau berlebihan akan memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang tidak memengaruhi kinerja dapat diakibatkan dari mekanisme pengelolaan beban kerja yang meringankan stres atau kelelahan, efektivitas pendelegasian wewenang atau tugas, baiknya perencanaan pekerjaan, dan penyamarataan beban kerja terhadap seluruh karyawan (Kabdiyono et al., 2024). Penelitian lain yang dilakukan oleh Sitompul & Simamora (2021) juga mendukung hasil penelitian ini di mana hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru dinyatakan tidak saling berpengaruh (nilai $p = 0,529$). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Simangunsong & Oktaviani (2023) dengan memperoleh hasil nilai signifikansi $0,983 > 0,05$ yang dapat diartikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terlepas dari beberapa penelitian tersebut, hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sonia & Gurning (2023) tentang Hubungan

Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Sundari Medan dengan uji statistik yang mendapatkan hasil bahwa beban kerja berhubungan kuat terhadap kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,009 < 0,05$). Penelitian tersebut mengungkapkan beban kerja yang ringan berdampak terhadap kinerja yang baik, akan tetapi jika tugas yang diberikan terlalu banyak berimplikasi pada hasil kerja yang tidak maksimal sesuai harapan.

Hasil pada penelitian ini juga tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri & Farhan (2024) terhadap 34 karyawan PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong yang dibuktikan dengan hasil t hitung $6,980 > t$ tabel $2,0369$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu beban kerja. Penelitian oleh Fajriani et al. (2022) juga membantah hasil penelitian ini, di mana ditemukan hasil beban kerja memengaruhi kinerja perawat dengan perolehan nilai $p = 0,044$. Lebih lanjut hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kurniawan & Rizki (2022) menyebutkan bahwa sesungguhnya beban kerja sangatlah memengaruhi atau berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji hipotesis sebesar $0,048$ ($p\text{-value} < 0,05$).

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan dari hasil penelitian variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kesehatan dengan nilai $p = 0,922$ ($p > 0,05$). Hasil yang tidak signifikan mengindikasikan bahwa terdapat faktor atau variabel lain yang secara tidak langsung memengaruhi variabel beban kerja, kemudian variabel tersebut turut memengaruhi variabel kinerja. Variabel tersebut adalah variabel perantara yang diantaranya meliputi komitmen organisasi, stress kerja, volume kerja, dan durasi kerja. Dalam penelitiannya, Supomo et al. (2024) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memoderasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai, karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan organisasi, mampu mengelola beban kerja dengan efektif sehingga kinerjanya dapat meningkat. Penelitian yang telah dilakukan oleh Amir (2021), memperoleh hasil bahwa stress kerja memberikan pengaruh tidak langsung negatif signifikan antara variabel beban kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Lebih lanjut menurut Anwar & Fadli (2024) menyatakan, volume kerja yang terlalu banyak dan durasi dalam kerja yang terbatas turut serta menentukan beban kerja. Selain itu, hasil yang tidak signifikan dapat dipengaruhi juga oleh jumlah responden yang kurang representatif, serta teknik pengambilan data yang kurang tepat di mana peneliti tidak secara langsung bertemu untuk memberikan edukasi kepada responden

dan mendampingi responden dalam melakukan pengisian kuesioner, melainkan pengambilan data diserahkan secara satu pintu oleh salah satu unit yang ada di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU.

7. Hubungan Masa Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Penelitian dengan topik Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan memberikan hasil temuan dari sebesar 213 sampel, di antara 54 tenaga kesehatan (25,4%) sebagai karyawan tetap selama kurang dari 10 tahun, terdapat 22 responden (40,7%) menunjukkan kinerja yang tinggi, sedangkan 32 responden (59,3%) lain mempunyai kinerja yang rendah. Sementara itu, di antara 159 tenaga kesehatan (74,6%) yang telah bekerja selama lebih dari sama dengan 10 tahun, sebanyak 60 responden (37,7%) memiliki kinerja tinggi, sedangkan 99 responden (62,3%) di antaranya memiliki kinerja rendah. Berdasarkan hasil uji statistik bivariat menggunakan uji *chi square* (X^2) atau kai kuadrat, dapat diketahui secara statistik variabel masa kerja tidak mempunyai hubungan yang bermakna atau tidak signifikan memengaruhi variabel kinerja tenaga kesehatan di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU. Pernyataan tersebut didukung dengan didapatkannya data *p-value* sebesar $0,695 > 0,05$ (OR = 1,134, CI 95% : 0,604 – 2,131). Dari hasil uji statistik tersebut, dapat dibuktikan bahwa H_a “terdapat pengaruh

yang signifikan antara masa kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan” ditolak dan H_0 diterima karena kedua variabel yang diuji tidak terbukti berhubungan signifikan (nilai $p > 0,05$).

Masa kerja atau lama kerja masing-masing responden digolongkan ke dalam dua kelompok utama, yakni kurang dari 10 tahun dan lebih dari sama dengan 10 tahun. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Welembuntu & Gobel (2020) tentang Hubungan Pendidikan Status Kepegawaian dan Lama Kerja dengan Kinerja Perawat Melaksanakan Asuhan Keperawatan. Pada penelitian tersebut ditemukan bahwa variabel lama kerja tidak berhubungan signifikan atas kinerja 60 perawat dari tiga puskesmas rawat inap dalam melaksanakan asuhan keperawatan setelah dilakukan uji *chi square* dengan nilai *p-value* yang diperoleh sebesar 0,416 (nilai $p > 0,05$). Lebih dalam Welembuntu & Gobel (2020) menganalisis bahwa perawat yang berpengalaman lebih terampil dengan masa kerja lama belum tentu selalu menunjukkan kinerja lebih baik, apabila dibandingkan dengan perawat dengan masa kerja yang belum lama. Penelitian lain yang telah dilakukan oleh Devitha et al. (2021) menyatakan secara statistik masa kerja tidak memengaruhi secara signifikan kinerja dari 123 orang guru di SMK Negeri 1 Kendari dengan nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,240 > 0,05$. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Yahya (2023) yang menegaskan dengan nilai $p = 0,428 > \alpha =$

0,05 dapat dinyatakan bahwa variabel lama bekerja tidak memiliki pengaruh yang bermakna terhadap variabel kinerja karyawan. Hanifah et al. (2025) dalam penelitian yang telah dilakukannya mengungkapkan bahwa masa kerja tidak memiliki pengaruh atau hubungan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tawangmangu dengan nilai *p-value* sebesar 0,695 ($\alpha > 0,05$). Akan tetapi, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiani & Ernawati (2022) terhadap karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Persero Bima yang didapatkan hasil bahwa masa kerja memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Penelitian yang dilakukan oleh Ivana et al. (2022) juga memperoleh hasil bahwa masa kerja secara bermakna memengaruhi kinerja karyawan dari nilai *t* hitung $3,631 > t$ tabel $2,04227$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ secara statistik. Selanjutnya hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian Nugroho et al. (2022) dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan masa kerja memang memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa oleh Jayanti & Dewi (2021) juga menemukan hasil nilai $p = 0,006 < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel kinerja karyawan dipengaruhi variabel masa kerja. Menurut Siswanto (2011) sebagaimana dikuti dalam Jayanti & Dewi (2021), masa kerja

memengaruhi peningkatan kinerja karena masa kerja yang lama akan membuat karyawan memperoleh mutu kerja yang lebih baik. Maka dari itu, masa kerja harus dikelola dan diperhatikan dengan selayaknya karena menjadi salah satu faktor penentu kinerja. Sebab jika tidak diperhatikan, masa kerja dapat menjadi salah satu faktor yang menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan dari hasil penelitian variabel masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kesehatan dengan nilai $p = 0,695$ ($p > 0,05$). Hasil yang tidak signifikan mengindikasikan bahwa terdapat faktor atau variabel lain yang secara tidak langsung memengaruhi variabel masa kerja, kemudian variabel tersebut turut memengaruhi variabel kinerja. Variabel tersebut dimaknai sebagai variabel perantara yang meliputi komunikasi antar karyawan, pengalaman kerja, serta pengetahuan dan keterampilan seseorang. Menurut Lestari et al. (2025) masa kerja akan memberikan seseorang pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan dalam bekerja. Lebih dalam penelitian Lestari et al. (2025) memperoleh hasil komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat apabila terdapat komunikasi yang baik antar karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan tentang Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan, maka intisari atau kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU memiliki motivasi kerja dalam kategori rendah. Dari total 213 responden, sebanyak 70 responden (32,9%) menyatakan mempunyai motivasi yang tinggi. Sementara itu sebesar 143 responden (67,1%) menyatakan memiliki motivasi yang rendah.
2. Analisis univariat statistik memberikan gambaran beban kerja yang dialami oleh tenaga kesehatan di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU relatif seimbang antara tinggi dan rendah. Dapat dinyatakan demikian karena 103 responden (48,4%) menilai beban kerjanya terlalu tinggi, sedangkan 110 responden (51,6%) lain berpendapat bahwa beban kerjanya rendah.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data statistik, ditemukan data faktual bahwa mayoritas tenaga kesehatan yang bekerja sebagai karyawan tetap di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU telah bekerja selama lebih dari sama dengan 10 tahun. Data kuesioner

menjelaskan, sejumlah 54 responden (25,4%) telah bekerja dalam kurun waktu kurang dari 10 tahun. Di sisi lain, sebanyak 159 responden (74,6%) telah bekerja selama lebih dari sama dengan 10 tahun.

4. Tidak terdapat pengaruh yang bermakna atau signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pada tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan dengan perolehan nilai $p\text{-value} = 0,070$ (OR = 1,711, CI 95% : 0,955 – 3,064).
5. Tidak terdapat pengaruh yang bermakna atau signifikan antara variabel beban kerja terhadap variabel kinerja pada tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan dengan perolehan nilai $p\text{-value} = 0,922$ (OR = 1,028, CI 95% : 0,592 – 1,786).
6. Tidak terdapat pengaruh yang bermakna atau signifikan antara variabel masa kerja terhadap variabel kinerja pada tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan dengan perolehan nilai $p\text{-value} = 0,695$ (OR = 1,134, CI 95% : 0,604 – 2,131).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar bagi pihak manajemen rumah sakit untuk senantiasa memperhatikan dan mengoptimalkan motivasi kerja, beban kerja, dan masa kerja dari tenaga kesehatan yang berada di rumah sakit, karena berdasarkan penelitian-penelitian yang relevan ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan. Rumah sakit diharapkan dapat meninjau kembali fasilitas, tunjangan atau jaminan sosial, dan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan untuk mencapai kesejahteraan dalam lingkup rumah sakit. Selain itu juga meninjau kembali faktor yang dapat memengaruhi beban kerja tenaga kesehatan apabila dilihat dari aspek penjadwalan atau *shift* kerja, pengelolaan tugas dan wewenang, peninjauan jabatan, dan penyesuaian tanggung jawab dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kesehatan. Selanjutnya juga diharapkan rumah sakit melakukan *monitoring* atau pemantauan terhadap masa kerja seluruh tenaga kesehatan yang berdasarkan data penelitian mayoritas tenaga kesehatan telah bekerja lebih dari 10 tahun. Sehingga diharapkan manajemen rumah sakit dapat menyiapkan calon tenaga kesehatan baru agar tidak terjadi kekosongan jabatan dan kurangnya tenaga ketika tenaga kesehatan yang telah bekerja lebih dari 10 tahun memasuki masa purna tugas.

2. Bagi Mahasiswa Institusi Pendidikan Kesehatan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu wawasan informasi maupun referensi yang komprehensif dan berguna bagi pendidikan dan sebagai kajian literatur lebih dalam mengenai manajemen sumber daya manusia dan manajemen kinerja khususnya apabila ditinjau dari aspek motivasi kerja, beban kerja, dan masa kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan landasan dan kajian pustaka bagi dasar penelitian selanjutnya. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis lebih lanjut faktor yang berdampak pada kinerja tenaga kesehatan apabila ditinjau dari aspek lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepribadian, kemampuan atau keahlian, pengetahuan, loyalitas, disiplin kerja, budaya kerja atau budaya organisasi, serta aspek-aspek lain yang dapat memengaruhi kinerja.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menghadapi keterbatasan akses terhadap responden penelitian dan terbatas dalam waktu penelitian. Keterbatasan akses terhadap responden tenaga kesehatan terjadi karena sistem pengambilan data terpusat hanya dilakukan melalui salah satu unit yang ada di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU. Namun akses terhadap kepala unit dari sampel tenaga kesehatan

lebih mudah untuk diakses. Hal ini menyebabkan peneliti kesulitan dalam menentukan dan mengelola waktu sesuai dengan jadwal penelitian yang telah disusun. Lamanya waktu yang dibutuhkan dalam pengambilan data disebabkan oleh beberapa faktor yang terjadi di luar ranah kendali peneliti.

Peneliti juga mengalami keterbatasan dalam hal biaya. Penggunaan instrumen dalam bentuk cetak dan dalam jumlah responden yang banyak dengan keterbatasan dana menyebabkan waktu pelaksanaan pengambilan data menghadapi hambatan dan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan peneliti sendiri. Hal ini terjadi karena instrumen penelitian tidak dapat dicetak secara langsung sejumlah responden dan tidak dapat didistribusikan bagi seluruh responden penelitian secara serempak.

Penelitian ini juga menghadapi keterbatasan terhadap respon dan sikap responden dalam mengisi kuesioner. Peneliti menilai beberapa responden kurang antusias dalam mengisi kuesioner, yang dapat dilihat dari banyaknya jawaban kuesioner yang identik antar responden, beberapa kuesioner dikembalikan melebihi batas waktu yang telah ditetapkan dan disepakati, serta beberapa responden tidak membaca pernyataan dan instruksi pengisian dengan cermat saat mengisi kuesioner sehingga terjadi subjektivitas atas jawaban yang diberikan.

Penelitian ini hanya mengambil populasi dan sampel dari sebagian karyawan RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan atau disamaratakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. A. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi dan Perannya dalam Mendorong Peningkatan Kinerja. *Balance : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–55. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Adilah, R., & Firdaus, V. (2023). Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada Rs Dkt Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 12–20. <https://doi.org/10.55606/jimak.v2i1.617>
- Agil, N. M., I, T. W., Anggaraeni, K. R. T., Nurchayati, S., Pamangin, L. O. M., Yulianti, Y., Adimuntja, N. P., Diwyami, N. P., Mawaddah, N., Ifadah, E., Hairat, U., & Karundeng, J. O. (2025). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Bidang Kesehatan* (I. K. Sari (ed.)). PT. Sonpedia Publishing Indonesia. https://books.google.co.id/books?id=XRBPEQAAQBAJ&pg=PA18&dq=studi+potong+lintang+adalah&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwidoITggMGNAxUSzDqGHfqmOz8Q6AF6BAqMEAM#v=onepage&q=studi_potong_lintang_adalah&f=false
- Amir, B. (2021). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan dengan Stres Sebagai Variabel Intervening di Universitas Hasanuddin*. Skripsi, Universitas Hasanuddin Makassar.
- Amir, H., Kaseger, H., Darmin, Manika, H. S. L., & Gaib, J. H. (2023). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap GMIBM Monompia. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 671–679. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v7i1.13032>
- Anwar, I. N., & Fadli, U. M. D. (2024). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. *MASIP: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis Dan Publik Terapan*, 2(2), 106–121. <https://doi.org/10.59061/masip.v2i2.745>
- Ardiani, F., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Masa Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Persero Bima. *JEBE: Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 421–428. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2>
- Atmalia, K. P., Sumijatun, S., & Azis, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap RS YARSI Jakarta 2023. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSi)*, 7(2), 144–152. <https://doi.org/10.52643/marsi.v7i2.3038>

- Aulia, M., & Komara, E. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kelelahan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *MDP Student Conference*, 1(1), 134–141. <https://jurnal.mdp.ac.id/index.php/msc/article/view/1692/602>
- Aulia, R. R., Harun, A. A., Asrul, M., & Hasrima. (2021). Hubungan Antara Disiplin dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wawolesea Kabupaten Konawe. *JIKK: Jurnal Ilmiah Karya Kesehatan*, 2(1), 78–84. <https://jurnal.karyakesehatan.ac.id/JIKK/article/view/132/319>
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman Arman. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, 1(2), 67–80. <https://doi.org/10.53690/ihj.v1i02.33>
- Bringiwatty, B. (2021). *Self Management: Untuk Meningkatkan Kinerja Bidan*. CV. Adanu Abimata. https://books.google.co.id/booksid=V1IsEAAAQBAJ&pg=PA29&dq=la+ma+kerja+adalah&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwiXwN6MrfKLAxX5T2wGHeMBCfgQ6AF6BAqJEAM#v=onepage&q&f=false
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Cv. Pena Persada.
- Cesilia, R., & Kosasih. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat. *SOSTECH: Jurnal Sosial Dan Teknologi*, 4(10), 909–922. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v4i10.26775>
- Daryanto, & Suryanto, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Edisi Revisi)*. Penerbit Gava Media.
- Devitha, C. T. P., Baharuddin, F. R., & Purnamawati. (2021). Analisis Pengaruh Masa Kerja dan Sertifikasi terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru Produktif SMK Negeri di Kota Kendari. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 9(1), 69–78. <https://doi.org/10.26858/jnp.v9i1.20633>
- Dewi, N. P. C., Wimba, I. G. A., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kota Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1240–1252. <https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>
- Dharma, Y. P. T., Natanael, & Santoso, B. (2024). Analisis Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *KOSALA: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 12(2), 269–276. <https://doi.org/10.37831/kjik.v12i2.367>

- Djafar, S. A., Ibrahim, M. B. H., Mustajab, D., Irawan, A., & Akbar, M. A. (2025). Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 664–680. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.582>
- Donsu, J. D. T. (2016). *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Pustaka Baru Press.
- Donsu, J. D. T. (2017). *Psikologi Keperawatan*. Pustaka Baru Press.
- Ernawati, F. Y., Siswanto, A., & Budiyo, R. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. *JURNAL STIE SEMARANG*, 15(3), 156–173. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v15i3.676>
- Fajriani, S., Arifin, M. A., & Rahmadani, S. (2022). Hubungan Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar. *INSOLOGI: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 1(4), 424–430. <https://doi.org/10.55123/insologi.v1i4.789>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Gigir, Y., Pandelaki, K., & Mongan, A. E. (2022). Hubungan Kompetensi dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Administrasi di RSUP Ratatotok Buyat. *E-Clinic*, 11(1), 110–116. <https://doi.org/10.35790/ecl.v11i1.44323>
- Gulo, A. R. B., Hasibuan, E. K., & Saragih, M. (2024). Hubungan Beban Kerja Dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsu Sari Mutiara Lubuk Pakam. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*, 11(4), 686–699. <https://doi.org/10.33024/jikk.v11i4.15094>
- Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54. <https://doi.org/10.56742/nchat.v1i2.17>
- Hanifah, Widianoro, R., & Sinta, T. B. (2025). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tawangmangu. *JMIK : Jurnal Manajemen Informasi Dan Administrasi Kesehatan*, 8(2), 178–186. <https://doi.org/10.32585/jmiak.v8i2.7275>

- Harefa, D., Gaurifa, E. S., Duha, M. A., Gulo, S. S., & Fatemaluo, R. (2023). *Teori Statistik Dasar*. CV. Jejak. https://books.google.co.id/booksid=dUHrEAAAQBAJ&pg=PA173&dq=hipotesis+adalah&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKewjDs6qnk8uMAxW5cGwGHXapOPsQ6AF6BAqJEAM#v=onepage&q=hipotesis adalah&f=false
- Hasan, R., Habibi, A., Ahmad, S. N. A., & Ramdhan, Q. N. (2021). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUP Sitanala Tangerang. *JKFT: Universitas Muhammadiyah Tangerang*, 6(2), 83–96. <https://doi.org/10.31000/jkft.v6i2.5758>
- Heriana, C. (2015). *Manajemen Pengolahan Data Kesehatan*. PT. Refika Aditama.
- Hertiana, Nurbaiti, Mahmud, Y., Hatta, M., Latifah, A., Eppang, M., Abdullah, R., Lestari, D. H., Alviana, F., & Maria, D. (2023). *Antropologi Kesehatan*. CV RIZMEDIA PUSTAKA INDONESIA.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hidayatullah, A., Ramadhan, R. R., & Setianingsih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar. *SNEBA : Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 3(1), 1120–1131. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5855/2563>
- Ismainar, H. (2015). *Manajemen Unit Kerja: Untuk Perekam Medis dan Informatika Kesehatan Ilmu Kesehatan Masyarakat Keperawatan dan Kebidanan* (1st ed.). Deepublish.
- Ivana, M., Rozi, A., & Wahyudi. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani. *DESANTA : Indonesian of Interdisciplinary Journal*, 2(2), 199–211. <https://jurnal.desantapublisher.com/index.php/desanta/article/view/16/16>
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84.
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 496–509. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i2.7206>

- Kartika, I. I. (2017). *Buku Ajar Dasar-dasar Riset Keperawatan dan Pengolahan Data Statistik*. CV. Trans Info Media.
- Kementrian Sekretariat RI. (2023). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan*. <https://peraturan.bpk.go.id/details/258028/uu-no-17-tahun-2023>
- Krisdiana, H., Iljas, J., Ayuningtyas, D., & Juliati, E. (2022). Hubungan Beban Kerja Tenaga Kesehatan dengan Kelelahan Kerja di Puskesmas Kecamatan Sukmajaya Kota Depok Selama Pandemi. *Jurnal Biostatistik, Kependudukan, Dan Informatika Kesehatan*, 2(3), 136–147. <https://doi.org/10.7454/bikfokes.v2i3.1030>
- Kristanti, R., Bastian, A., & Amdanata, D. D. (2024). Analisa Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat dan Tenaga Kesehatan di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu. *South East Asian Management Concern (SEAMAC)*, 1(2), 51–59. <https://doi.org/10.61761/seamac.1.2.51-59>
- Kristanto, B., & Diyono. (2021). Hubungan Kebiasaan Mengonsumsi Kopi Dengan Kejadian Hipertensi. *KOSALA : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 9(2), 73–83. <https://doi.org/10.37831/kjik.v9i2.215>
- Kurniawan, I. S., & Rizki, F. Al. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *SOSA/INS: Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.36418/sosains.v2i1.316>
- Lestari, E., & Rahman, T. (2024). Pengaruh Masa Kerja terhadap Jenjang Karir Karyawan Pada Section Operator Development (ODE) PT Saptaindra Sejati Site Adaro Mining Operation (ADMO) Kabupaten Tabalong. *JAPB: Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 7(1), 115–128. <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/971/763>
- Lestari, P., Wicaksono, D. A., Liliyanti, M. A., Ton, S., & Prayitno, S. S. (2025). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderator. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(1), 132–138. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i1.384>
- Majannang, E. A. D., Kadir, A., & Hamsinah, S. (2021). Hubungan Motivasi Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 1(2), 196–202. <https://doi.org/10.35892/jimpk.v1i2.566>

- Manurung, D. S. N. B., Harahap, F. D. A. B., Nasution, N. S., Daulay, S., Andaresta, N., Oktapiani, F. Dela, & Astuty, D. A. (2024). Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Medan. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(3), 3846–3851. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v8i3.37105>
- Megowati, K. W., & Has, D. F. S. (2021). Hubungan Kelelahan (Fatigue) Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Medika Mulia Tuban. *Journal of Public Health Science Research*, 2(2), 20–26. <https://doi.org/10.30587/jphsr.v2i2.4439>
- Ningsih, E. D., & Dharma, Y. P. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Dr. Oen Solo Baru. *KOSALA: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 10(2), 77–84. <https://doi.org/10.37831/kjik.v10i2.238>
- Ningsih, E. D., Efkelin, R., Ismonah, Dharma, Y. P. T., Handayani, P. A., & Mamesah, M. M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan* (L. Sriwiyati (ed.)). Tahta Media Group.
- Nisak, Q., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 304–313. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i2.432>
- Noovianty, T. (2022). Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal Ilmiah Wijaya*, 14(1), 44–56. www.jurnalwijaya.com;
- Notoadmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. PT. Rineka Cipta.
- Nugroho, S., Fajariah, N. A., & Hidayati, N. (2022). Pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja, Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pamenang, Kediri. *JIBE: Journal of Islamic Business and Entrepreneurship*, 1(2), 115–125. <https://doi.org/10.33379/jibe.v1i2.1759>
- Palijama, F. (2023). Pengaruh Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit dr. Haulussy Provinsi Maluku. *Hipotesa-Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17(2), 1–10.
- Pamungkas, R. A., & Usman, A. M. (2017). *Metodologi Riset Keperawatan*. CV. Trans Info Media.

- Prasetio, P. (2024). *Menanamkan Nilai Religiusitas Melalui Good Government Governance dan Implementasi SAP Dalam Komitmen Organisasi*. Salim Media Indonesia. https://books.google.co.id/booksid=UTQmEQAAQBAJ&pg=PA59&dq=masa+kerja+adalah&hl=en&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwiy7IOTleOLAXgSmwGHU2VAb44FBD0AXoECAYQAw#v=onepage&q=masa kerja adalah&f=false
- Pratiwi, A. P., Diah, T., Bausad, A. A. P., Allo, A. A., Mustakim, M., Muchlisa, N., Kas, S. R., & Ratnaningsih, M. (2022). *Masalah Kesehatan Masyarakat: Pekerja dan Remaja Putri*. Uwais Inspirasi Indonesia. https://books.google.co.id/books?id=WJCWEAAAQBAJ&pg=PA58&dq=masa+kerja+adalah&hl=en&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwiA2OLjIOLAXVBV2wGHW6fDuY4ChDoAXoECAYQAw#v=onepage&q=masa kerja adalah&f=false
- Pujiarti, P., & Idealistiana, L. (2023). Pengaruh Lama Kerja dan Beban Kerja Perawat Terhadap Burnout. *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)*, 9(2), 354–360. <https://doi.org/10.33023/jikep.v9i4.1654>
- Ramli, M., & Dangkeng, A. (2022). *Implementation Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. AZKA PUSTAKA. https://books.google.co.id/booksid=IW7KEAAAQBAJ&pg=PA144&dq=pengertian+masa+kerja&hl=en&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwizhrmsiuOLAXV5zjgGHQP4Ei4Q6AF6BAgNEAM#v=onepage&q=pengertian masa kerja&f=false
- Ridwan, J., Hartono, B., Devis, Y., Susmaneli, H., & Herniwanti. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Tenaga Keperawatan. *Jurnal Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 33(3), 24–33. <https://doi.org/10.34011/jmp2k.v33i3.1692>
- Rosyita, H., Aditaruna, D., & Sugiharto, S. (2021). Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Bougenvil dan Seruni Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong Bogor. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 7(1), 78–89. <https://doi.org/10.29241/jmk.v7i1.600>
- Rubiyanto, M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Persada Lampung Raya* [Skripsi, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung]. <http://repo.darmajaya.ac.id/7242/>
- Saharman, S., & Sunarno, R. D. (2023). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kotamobagu. *Jurnal Kebidanan*, 15(1), 35–46. <https://doi.org/10.35872/jurkeb.v15i01.572>
- Santoso, T. A., Saepudin, D., & Oetojo, W. (2023). Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Selama Pandemi di RSPI Sulianti Saroso Jakarta. *JMI: Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(8), 1811–1817. <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i8.366>

- Saptutyningsih, E., & Setyaningrum, E. (2019). *Penelitian Kuantitatif: Metode dan Alat Analisis*. Gosyen Publishing.
- Saputri, D., & Farhan, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. *JAPB : Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 7(2), 1239–1256. <https://doi.org/10.35722/japb.v7i2.1085>
- Setiawati, R., Adrianto, R., & Ramdan, I. M. (2025). Hubungan Pelatihan, Beban Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan dalam Penemuan Kasus TB. *Faletehan Health Journal*, 12(1), 85–91. <https://journal.lppm-stikesfa.ac.id/index.php/FHJ/article/view/733/258>
- Setya, W. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta. *AJUP : Arus Jurnal Pendidikan*, 3(2), 89–94. <https://doi.org/10.57250/ajup.v3i2.246>
- Setyawan, F. E. B., & Supriyanto, S. (2019). *Manajemen Rumah Sakit*. Zifatama Jawara.
- Simangunsong, B. A. M. P., & Oktaviani, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Sukabumi. *Jurnal Bisnismen : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 74–87. <https://doi.org/10.52005/bisnismen.v5i2.147>
- Simbolon, B., Efendy, I., & Anggraini, I. (2024). Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gunungtua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. *An-Najat : Jurnal Ilmu Farmasi Dan Kesehatan*, 2(1), 70–85. <https://doi.org/10.59841/an-najat.v2i1.969>
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153. <https://doi.org/10.37385/msej.v2i2.213>
- Sjahruddin, H., Hasmawati, Kadir, F. A., & Halim, A. (2024). Apakah Penilaian Kinerja dan Beban Kerja Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai ? *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 495–504.
- Sonia, P., & Gurning, F. P. (2023). Hubungan Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Sundari Medan. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(4), 6259–6266. <https://doi.org/10.31004/jkt.v4i4.19029>

- Sudrajat, A. R. (2021). *Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep & Analisis*. Nilacakra Publisher.
[https://books.google.co.id/booksid=0ENQEAAAQBAJ&pg=PA15&dq=masa+kerja+adalah&hl=en&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwiR5Z2skOLAxU3dmwGHc8GNXcQ6AF6BAgIEAM#v=onepage&q=masa kerja adalah&f=false](https://books.google.co.id/booksid=0ENQEAAAQBAJ&pg=PA15&dq=masa+kerja+adalah&hl=en&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwiR5Z2skOLAxU3dmwGHc8GNXcQ6AF6BAgIEAM#v=onepage&q=masa%20kerja%20adalah&f=false)
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Peengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) di Jakarta. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(1), 718–734. <https://doi.org/10.31955/mea.v5i1.909>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sunaryono, Sukmawati, T., Trisnawati, E., Hardayu, A. P., & Yulianto. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian* (Efitra (ed.)). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
[https://books.google.co.id/books?id=dMwNEQAAQBAJ&pg=PA48&dq=kerangka+kerja+penelitian+adalah&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwjzo4vkwbsNAXViRmwGHccfJCqQ6AF6BAgJEAM#v=onepage&q=kerangka kerja penelitian adalah&f=false](https://books.google.co.id/books?id=dMwNEQAAQBAJ&pg=PA48&dq=kerangka+kerja+penelitian+adalah&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwjzo4vkwbsNAXViRmwGHccfJCqQ6AF6BAgJEAM#v=onepage&q=kerangka%20kerja%20penelitian%20adalah&f=false)
- Supomo, Sholahuddin, M., & Isa, M. (2024). Analisis Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan LAZ Solopeduli dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *JRPP: Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(4), 16967–16975. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i4.38478>
- Supriyatna, Y. (2020). Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 47–60. <https://doi.org/10.30656/jm.v10i1.1885>
- Syahputra, F., Razi, T. K., Amelia, K. R., & Afriani, N. (2024). Hubungan Masa Kerja, Beban Kerja dan Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Bidan dalam Melaksanakan Program Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS) di Puskesmas Indrajaya dan Delima Kabupaten Pidie. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(1), 20–31. <https://doi.org/10.61579/future.v2i1.57>
- Tanjung, R., Romi, H. A., & Firmansyah, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Pacific Engineering. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(1), 69–80. <https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/view/2385>
- Utari, I. A. L. A., & Mulyanti, D. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit: Tinjauan Teoritis. *Jurnal Kesehatan Amanah*, 7(1), 51–60. <https://doi.org/10.57214/jka.v7i1.264>

- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Welembuntu, M., & Gobel, I. (2020). Hubungan Pendidikan Status Kepegawaian dan Lama Kerja dengan Kinerja Perawat Melaksanakan Asuhan Keperawatan. *Jurnal Ilmiah Sesebanua*, 4(1), 21–30. <https://doi.org/10.54484/jis.v4i1.293>
- Wiratama, T., & Muryati. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening. *JIM : Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 8–14. <https://doi.org/10.31328/jim.2025.011>
- Wirawan, S. (2023). *Metodologi Penelitian Untuk Tenaga Kesehatan* (A. K. Rubaya (ed.)). Thema Publishing.
- Yahya, H. A. (2023). *Pengaruh Tingkat Lama Bekerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perkebunan Kelapa Sawit PT Perkebunan Nusantara IV (Studi Kasus Kebun Adolina PT Perkebunan Nusantara IV Kecamatan Pantai Cermin dan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai)* [Skripsi, Universitas Medan Area]. [https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/20148/1/188220008 - Haidar Alwi Yahya. S - Fulltext.pdf](https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/20148/1/188220008-Haidar%20Alwi%20Yahya.S-Fulltext.pdf)
- Yuliani, D., & Hastasari, R. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Masa Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhakti Kartini. *JMAEKA : Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(3), 245–250. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i3.52>
- Zendarto, J., Septimar, Z. M., & Winarni, L. M. (2020). Hubungan Lama Kerja dengan Kemampuan Mekanisme Koping Perawat dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Selama Pandemi Covid-19 di DKI Jakarta dan Banten. *Allaudin Scientific Journal of Nursing*, 1(1), 10–17. <https://doi.org/10.24252/asjn.v1i1.16179>

LAMPIRAN

SURAT PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth.

Calon Responden Penelitian

Dengan Hormat,

Dengan ini memohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian yang dilaksanakan oleh :

Nama Mahasiswa : Jeffry Kristantyo Putro

Institusi : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala

Judul Penelitian : Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan

Kerahasiaan semua informasi akan dijaga dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas persetujuan dan kesediaan Bapak/Ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Hormat Kami

Ketua Penelitian

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Setelah saya diberi informasi dan penjelasan secukupnya, saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sesungguhnya bersedia ikut berepartisipasi sebagai responden dalam penelitian yang akan dilakukan oleh :

Nama Mahasiswa : Jeffry Kristantyo Putro
Institusi : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala
Judul Penelitian : Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan

Paraf atau tanda tangan yang saya berikan sebagai bukti bahwa saya secara sukarela bersedia menjadi responden dalam penelitian tersebut.

Sukoharjo,

Responden

(.....)

LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

“Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja
Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan”

A. Data Identitas Responden

1. Nama Lengkap :
2. Jenis Kelamin* : Laki-laki/Perempuan
3. Pendidikan terakhir* : SMA sederajat/D-III/D-IV/S-1/S-2
4. Unit kerja karyawan :
5. Usia karyawan : tahun
6. Masa Kerja : tahun, bulan, hari

(*Lingkari yang dipilih)

B. Instruksi dalam Pengisian Kuesioner

Berilah tanda centang (✓) untuk setiap pernyataan ini sesuai dengan kenyataan yang diterima dalam pekerjaan pada kolom, dengan keterangan sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) = Skor 5
2. Setuju (S) = Skor 4
3. Cukup Setuju (CS) = Skor 3
4. Tidak Setuju (TS) = Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

C. Kuesioner Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
1	Rumah sakit menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat					
2	Rumah sakit memberikan jaminan sosial yang berguna untuk hidup karyawan					
3	Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan untuk meningkatkan rasa nyaman dan aman karyawan dalam bekerja					
4	Karyawan merasa senang dan aman dengan tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan					
5	Rumah sakit memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					
6	Karyawan ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di perusahaan					
7	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras					
8	Atasan selalu memberikan apresiasi/penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atas pekerjaan yang dilakukan					
9	Dengan adanya perhatian dari atasan maka karyawan termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi					
10	Rumah sakit memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju					

D. Kuesioner Beban Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
1	Karyawan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
2	Target yang harus dicapai karyawan dalam pekerjaan terlalu tinggi					
3	Target yang harus dicapai karyawan sudah jelas					

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
4	Karyawan sering kali mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan					
5	Karyawan merasa pekerjaan yang karyawan lakukan terlalu banyak					
6	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
7	Waktu yang diberikan pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup					
8	Karyawan merasa pekerjaan yang harus dikerjakan berpacu dengan waktu (<i>deadline</i>)					
9	Karyawan merasa beban pekerjaan yang karyawan kerjakan sudah sesuai dengan kemampuan					
10	Karyawan merasa atasan memberikan wewenang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan					

E. Kuesioner Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
1	Karyawan memiliki tingkat kerapian yang tinggi dalam pekerjaan					
2	Karyawan selalu mengerjakan tugas secara berurutan					
3	Ketepatan waktu kerja yang diselesaikan mencerminkan hasil kerja yang baik					
4	Waktu yang diberikan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan					
5	Kualitas hasil pekerjaan karyawan dapat diterima oleh atasan					
6	Skill yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini					
7	Karyawan bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan					

8	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan					
9	Karyawan mengetahui pekerjaan yang harus diselesaikan					
10	Karyawan memahami cara menangani masalah dalam pekerjaan					

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Lampiran 5
Hasil Output Uji Validitas
Beban Kerja

Correlations												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL_X
X1	Pearson Correlation	1	,055	,249	,499	,235	,319	,262	,297	,272	,405	,528
	Sig. (2-tailed)		,734	,117	,001	,140	,042	,099	,059	,065	,009	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2	Pearson Correlation	,055	1	,458	,201	,337	,407	,441	,162	,526	,449	,584
	Sig. (2-tailed)	,734		,003	,096	,031	,008	,004	,310	,000	,003	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3	Pearson Correlation	,249	,458	1	,425	,512	,452	,569	,438	,607	,397	,732
	Sig. (2-tailed)	,117	,003		,006	,001	,003	,000	,006	,000	,010	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X4	Pearson Correlation	,499	,201	,425	1	,278	,383	,337	,248	,472	,438	,618
	Sig. (2-tailed)	,001	,056	,006		,079	,013	,138	,118	,002	,005	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X5	Pearson Correlation	,235	,337	,512	,278	1	,507	,461	,579	,618	,623	,744
	Sig. (2-tailed)	,140	,031	,001	,079		,001	,002	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X6	Pearson Correlation	,319	,407	,452	,383	,507	1	,472	,488	,568	,529	,742
	Sig. (2-tailed)	,042	,008	,003	,013	,001		,002	,002	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X7	Pearson Correlation	,262	,297	,569	,337	,461	,472	1	,388	,615	,472	,715
	Sig. (2-tailed)	,099	,004	,000	,136	,002	,002		,012	,000	,002	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X8	Pearson Correlation	,297	,162	,438	,248	,579	,466	,388	1	,607	,356	,645
	Sig. (2-tailed)	,059	,310	,006	,118	,000	,002	,012		,001	,022	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X9	Pearson Correlation	,272	,526	,607	,472	,618	,568	,615	,507	1	,555	,829
	Sig. (2-tailed)	,065	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,001		,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X10	Pearson Correlation	,405	,449	,397	,438	,623	,529	,472	,356	,555	1	,762
	Sig. (2-tailed)	,009	,003	,010	,005	,000	,000	,002	,022	,000		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
TOTAL_X	Pearson Correlation	,528	,584	,732	,618	,744	,742	,715	,645	,829	,762	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

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

Sumber : Data sekunder (Rubiyanto, 2021)

Motivasi Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,029	,217	,195	,288	-,106	,487	,255	,234	,215	,450
	Sig. (2-tailed)		,896	,174	,222	,068	,511	,002	,100	,140	,178	,003
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.2	Pearson Correlation	,029	1	,494	,259	,206	,402	,332	,141	,113	,384	,569
	Sig. (2-tailed)	,896		,001	,102	,196	,009	,034	,381	,807	,013	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.3	Pearson Correlation	,217	,494	1	,300	,348	,240	,445	,342	,284	,238	,641
	Sig. (2-tailed)	,174	,001		,052	,026	,131	,004	,028	,011	,137	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.4	Pearson Correlation	,195	,259	,300	1	,324	,851	,331	,417	,255	,384	,653
	Sig. (2-tailed)	,222	,102	,057		,039	,000	,035	,007	,029	,013	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.5	Pearson Correlation	,288	,206	,348	,324	1	,190	,593	,666	,346	,365	,666
	Sig. (2-tailed)	,068	,196	,028	,038		,233	,000	,000	,027	,019	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.6	Pearson Correlation	-,106	,402	,240	,651	,190	1	,265	,341	,440	,581	,619
	Sig. (2-tailed)	,511	,009	,131	,000	,233		,094	,016	,004	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.7	Pearson Correlation	,487	,332	,445	,331	,593	,265	1	,537	,395	,428	,760
	Sig. (2-tailed)	,002	,034	,004	,035	,000	,094		,000	,011	,008	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.8	Pearson Correlation	,255	,141	,342	,417	,666	,341	,537	1	,340	,287	,679
	Sig. (2-tailed)	,100	,381	,028	,007	,000	,029	,000		,030	,069	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.9	Pearson Correlation	,234	,113	,284	,255	,346	,440	,395	,340	1	,471	,674
	Sig. (2-tailed)	,140	,807	,011	,137	,027	,004	,011	,030		,002	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.10	Pearson Correlation	,215	,384	,238	,384	,365	,581	,428	,287	,471	1	,667
	Sig. (2-tailed)	,178	,013	,137	,013	,019	,000	,008	,069	,002		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,450	,569	,641	,653	,666	,619	,760	,679	,674	,667	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

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

Sumber : Data sekunder (Rubiyanto, 2021)

Kinerja

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,527**	,492**	,561**	,412**	,397**	,670**	,673**	,634**	,527**	,841**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,007	,010	,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y2	Pearson Correlation	,527**	1	,353	,500**	,134	,276	,379	,465**	,278	,656**	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000		,023	,001	,000	,081	,014	,002	,079	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y3	Pearson Correlation	,492**	,353	1	,449	,389	,341	,328	,461**	,398	,400	,541**
	Sig. (2-tailed)	,001	,023		,003	,012	,029	,036	,002	,010	,110	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y4	Pearson Correlation	,561**	,500**	,449**	1	,504**	,428**	,520**	,545**	,369	,501**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,003		,001	,006	,000	,000	,017	,001	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y5	Pearson Correlation	,412**	,134	,389	,504**	1	,223	,518**	,541**	,343	,586**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,012	,001		,161	,001	,000	,028	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y6	Pearson Correlation	,397**	,276	,341	,428**	,223	1	,073	,347	,292	,458**	,543**
	Sig. (2-tailed)	,010	,081	,029	,006	,161		,649	,026	,064	,003	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y7	Pearson Correlation	,670**	,379	,328	,520**	,518**	,073	1	,501**	,506**	,325	,688**
	Sig. (2-tailed)	,000	,014	,036	,000	,001	,649		,001	,001	,038	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y8	Pearson Correlation	,673**	,465**	,461**	,545**	,541**	,347	,500**	1	,428**	,488**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,002	,000	,000	,026	,001		,005	,001	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y9	Pearson Correlation	,634**	,278	,398	,369	,343	,292	,506**	,428**	1	,476**	,688**
	Sig. (2-tailed)	,000	,078	,010	,017	,028	,064	,001	,005		,002	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y10	Pearson Correlation	,527**	,656**	,408**	,501**	,586**	,458**	,325	,488**	,476**	1	,762**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,010	,001	,000	,002	,038	,001	,002		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,841**	,708**	,641**	,759**	,719**	,543**	,688**	,768**	,686**	,762**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

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

Sumber : Data sekunder (Rubiyanto, 2021)

Lampiran 6
Hasil Output Uji Reliabilitas
Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	11

Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.756	11

Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	11

Sumber : Data sekunder (Rubiyanto, 2021)

LEMBAR PERSETUJUAN JUDUL/TOPIK SKRIPSI

PERSETUJUAN TOPIK/JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jeffry Kristantyo Putro
 NIM : S1A2022.011
 Program Studi : S-1 Administrasi Rumah Sakit
 Semester : Semester VI

Mengajukan Topik/Judul untuk penyusunan skripsi dengan rincian :

Judul :

1. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi kerja dan Masa Kerja Terhadap
 Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan
2.
3.

Demikian permohonan ini, atas perhatian Bpk/Ibu kami mengucapkan terimakasih.

Sukoharjo, 6 Maret 2025

Pembimbing,



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

Mahasiswa



Jeffry Kristantyo Putro

Catatan Pembimbing

Judul yang disetujui:

Analisis Beban Kerja, Motivasi kerja dan Masa Kerja
 Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas
 Pelayanan Kesehatan

**PERMOHONAN SURAT IZIN
STUDI PENDAHULUAN**

Nomor : -
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : **Permohonan Surat Izin Studi Pendahuluan**

Yang terhormat

KETUA
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANTI KOSALA
di tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan adanya kegiatan penyusunan skripsi oleh mahasiswa sesuai program akademik Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit STIKES PANTI KOSALA, maka dengan ini kami :

Nama Mahasiswa : Jeffry Kristantyo Putro NIM. S1A2022.011
Judul Penelitian : Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Masa
Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di
Fasilitas Pelayanan Kesehatan

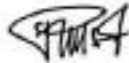
Mengajukan permohonan untuk dapat diberikan surat izin untuk Studi Pendahuluan pada :

Instansi : RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU
Tempat/Alamat : Komplek Perumahan Solo Baru, Jl. Raya Djlopo,
Dusun 2, Gedangan, Grogol, Sukoharjo, Jawa Tengah

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Sukoharjo, 10 Maret 2025

Pjs. Ketua Program Studi S-1
Administrasi Rumah Sakit



(Risa Setia Ismandani, S.Kep., Ns., MHPM.)

Mahasiswa,



(Jeffry Kristantyo Putro)

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 : 179/STIKESPK/PEND/III/2025
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Studi Pendahuluan**

Sukoharjo, 11 Maret 2025

Yang terhormat
Direktur Utama
RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU
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 RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU. Berikut ini :

Nama : Jeffry Kristantyo Putro
NIM : S1A2022.011
Judul Penelitian : Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan

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.



SURAT BALASAN PERMOHONAN IZIN STUDI PENDAHULUAN

RS Dr. OEN SOLO BARU

PERUMAHAN SOLO BARU
KEC. Grogol, SUKOHARJO
Telp. (0271) 620220 (SUNES)
email: rs@drsoelobaru.com



Nomor : 1043 /SB/PSDM/III/2025
Lamp : -
Hal : Izin Studi Pendahuluan

Kepada yang terhormat,
Ibu Ratna Indriati, A., M.Kes
Ketua STIKES PANTI KOSALA
Di-
Tempat

Dengan hormat,

Menjawab surat Ibu tertanggal 11 Maret 2025, Nomor : 179/STIKESPK/PEND/III/2025 perihal :
Permohonan Izin Studi Pendahuluan, melalui surat ini kami benahukan bahwa kami dapat
memberikan izin kepada :

Nama : Jeffry Kristantyo Putro
NIM : S1A2022.011
Judul Penelitian : Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kinerja
Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan

Demikianlah pemberitahuan kami. Atas perhatian dan kepercayaan Ibu kami ucapkan terimakasih.

Sukoharjo, 26 Maret 2025

Direktur Utama

RS Dr. OEN SOLO BARU,



SUMPAH PENELITI UNTUK MENJAGA KERAHASIAAN DATA PASIEN

SUMPAH PENELITI UNTUK MENJAGA KERAHASIAAN DATA PASIEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Jeffry Kristantyo Putro
 NIM : 51A2023-011
 Alamat : Jl. Panda Aji 21 Pulo Baru RT 03 RW 02, Langenharjo, Grogol, Sukoharjo
 Asal Institusi : SEKOLAH TINGGI ILMU KEPERAWATAN DANTI KECALA

Adalah mahasiswa yang akan melakukan penelitian, menyatakan berjanji dengan mengangkat sumpah untuk merahasiakan segala hal tentang data informasi medis dan kesehatan pasien RS DR.OEN SOLO BARU yang saya dengar, ketahui ataupun yang tertulis di dalam data yang saya kelola. Saya berjanji tidak akan menyebarkan informasi terkait segala hal yang berhubungan dengan pasien dan kegiatan pelayanan di RS DR.OEN SOLO BARU.

Janji kerahasiaan ini tetap akan saya pegang baik selama saya melakukan penelitian maupun setelah saya keluar atau berhenti menjalankan kegiatan tersebut dari RS DR.OEN SOLO BARU.

Apabila saya melanggar janji ini, saya bersedia menerima segala konsekuensi yang diberlakukan.

Sukoharjo, 13 Mei 2025


 (Jeffry Kristantyo Putro)

LEMBAR REKOMENDASI UJIAN PROPOSAL SKRIPSI



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

LEMBAR REKOMENDASI UJIAN PROPOSAL SKRIPSI MAHASISWA PRODI S-1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT

Nama : Jeffry Kristantyo Putra
NIM : S1A2022.011
Judul Proposal : Optimalisasi Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan : *Cross-Sectional Study*

Perbaiki Sesuai Saran.

↳ bab II, bab I.

Sst.

- Perbaiki penulisan latar belakang agar tidak ada halaman penuh, pengaturan alinea
- Perbaiki dan susunlah rumusan masalah menjadi dengan judul
- Perbaiki format penulisan, margin, tanda baca, dan penulisan halaman
- Perbaiki teknik yang menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja
- Perbaiki format penulisan huruf kapital dan penulisan kata yang salah ejaan
- Perbaiki penulisan kerangka konsep, susunlah dengan judul penelitian dan konten pada bab I
- Perbaiki minimal mata kerja responden pada kriteria inklusi

Sukoharjo, 17 Juni 2025

Penguji:

1. Ketua Penguji : Sri Aminingsih, S.Kep., Ns., M.Kes.

2. Anggota Penguji I : Risa Setia Ismandani, S.Kep., Ns.,
MHPM.

3. Anggota Penguji II : Hendra Dwi Kurniawan, S.Kep., Ns.,
MKM.

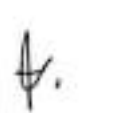
LEMBAR KONSULTASI PROPOSAL SKRIPSI

LEMBAR KONSULTASI PROPOSAL SKRIPSI
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANTI KOSALA
PROGRAM STUDI SARJANA ADMINISTRASI RUMAH SAKIT

Nama : Jeffry Kristantyo Putro
NIM : S1A2022.011
Judul Penelitian : Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan
Pembimbing : Bapak Hendra Dwi Kurniawan, S.Kep., Ns., M.K.M.

No	Tanggal	Topik Konsultasi	Paraf
1.	20/25 2	konsultasi judul proposal skripsi	
2.	26/25 2	konsultasi judul proposal skripsi ACE judul skripsi	
3.	14/25 3	konsultasi data skripsi dan pertanyaan studi pendahuluan	
4.	17/25 4	konsultasi BAB I - perbaikan latar belakang - perbaikan permasalahan - perbaikan tujuan	
5.	2/25 5	konsultasi BAB I - tambahkan hasil skripsi pada latar belakang - segera susun BAB II	

No	Tanggal	Topik Konsultasi	Paraf
6.	16/25 5	Konsultasi BAB II - perbaiki sistematika - perbaiki penyajian kerangka konsep - perbaiki penyajian tabel - tambahkan novelty di penelitian relevan - Segera susun BAB III	
7.	23/25 5	Konsultasi BAB III dan BAB II - perbaiki kerangka kerja penelitian - perbaiki kriteria inklusi dan eksklusi - lengkapi Definisi operasional - Segera buat instrumen penelitian - Buat tabel terbuka	
8.	2/25 6	Konsultasi BAB III dan kuersoner - perbaiki dan lengkapi instrumen - lengkapi DO - Susun BAB I - BAB III - validasi dosen penguji	
9.	5/25 6	Konsultasi BAB III - perbaiki penyajian tabel tabulasi - Segera susun jadi 1 BAB I-III - perbaiki format	
10.	7/25 6	Konsultasi BAB I - III ACC Proposal Skripsi - Segera lengkapi persyaratan ujian proposal skripsi	

No	Tanggal	Topik Konsultasi	Paraf
11	12/25 6	konsultasi Abstrak - perbaiki latar belakang - persiapan ujian proposal	
12.	17/25 6	konsultasi pasca ujian proposal - perbaiki rumusan masalah - perbaiki tujuan - tambah konsep teori	
13	18/25 6	konsultasi pasca ujian proposal - perbaiki kriteria inklusi	
14.	19/25 6	ACC perbaikan proposal - segera konsu' pengui'	
15.	23/25 7	- perbaikan judul dan mekanisme pengumpulan data	
16.	05/25 7	perbaiki dlm	
17.	25/25 7	ACC	
18.	31/7 25	. Perbaikan post sampre . sesuaikan dg judul.	
19	4/8 25	Acc	

**PERMOHONAN SURAT IZIN
PENGAMBILAN DATA PENELITIAN**

Nomor : -
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Surat Izin Pengambilan Data Penelitian**

Yang terhormat

KETUA
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANTI KOSALA
di tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan adanya kegiatan penyusunan skripsi oleh mahasiswa sesuai program akademik Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit STIKES PANTI KOSALA, maka dengan ini kami :

Nama Mahasiswa : Jeffry Kristantyo Putro NIM. S1A2022.011
Judul Penelitian : Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Masa
Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di
Fasilitas Pelayanan Kesehatan

Mengajukan permohonan untuk dapat diberikan surat izin untuk melaksanakan
Pengambilan Data Penelitian pada :

Instansi : RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU
Tempat/Alamat : Komplek Perumahan Solo Baru, Jl. Raya Dlopo, Dusun
II, Gedangan, Grogol, Sukoharjo, Jawa Tengah

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Sukoharjo, 16 Agustus 2025

Pjs. Ketua Program Studi S-1
Administrasi Rumah Sakit



(Risa Setia Ismandani, S.Kep., Ns., MHPM.)

Mahasiswa,



(Jeffry Kristantyo Putro)

SURAT PERMOHONAN IZIN PENGAMBILAN DATA PENELITIAN



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 : 511/STIKESPK/PEND/VIII/2025
 Lampiran : -
 Perihal : **Permohonan Izin Pengambilan Data Penelitian**

Sukoharjo, 18 Agustus 2025

Yang terhormat
 Direktur Utama
 RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU
 di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penyusunan skripsi oleh mahasiswa program studi S-1 Administrasi Rumah Sakit STIKES PANTI KOSALA, maka kami bermaksud mengajukan permohonan untuk dapat diberikan izin melakukan pengambilan data penelitian di RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU sebagai berikut:

Nama : Jeffry Kristantyo Putro
 NIM : S1A2022.011
 Judul Penelitian : Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan

Demikian atas perhatian Bapak/Ibu kami mengucapkan terima kasih.

STIKES PANTI KOSALA
 KETUA,

 Katna Indhati, A., M.Kes.

SURAT BALASAN PERMOHONAN IZIN PENGAMBILAN DATA PENELITIAN

RS Dr. OEN SOLO BARU

Jl. Bahu - Dlopo, Dusun 2, Gedangan, Kec. Grogol,
Kab. Sukoharjo, Jawa Tengah, 57552
Telp. : (0271) 620220 / 08113620220 (GSM)
Website : www.droensolobaru.com, Email : rs@droensolobaru.com



Nomor : ~~3062~~ /SB/PSDM/IX/2025
Lamp. : -
Hal : Izin Pengambilan Data Penelitian

Kepada yang terhormat,
Ibu Ratna Indriati, A., M.Kes
Ketua STIKES PANTI KOSALA
Di-
Tempat

Dengan hormat,
Menjawab surat Ibu tertanggal 18 Agustus 2025 perihal : Permohonan Izin Pengambilan Data Penelitian, melalui surat ini kami beritahukan bahwa kami dapat memberikan izin kepada :

Nama : Jeffry Kristantyo Putro
NIM : S1A2022.011
Judul Penelitian : Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan

Demikianlah pemberitahuan kami. Atas perhatian dan kepercayaan Ibu kami ucapkan terimakasih.

Sukoharjo, 4 September 2025
Direktur Administrasi Umum
RS Dr. OEN SOLO BARU,

dr. Yudi Oendra Rayon, MPH
TUDUH UNTUK SEMBUNYI

ETHICAL CLEARANCE (KELAIKAN ETIK)



HEALTH RESEARCH ETHICS COMMITTEE KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN

Dr. Moewardi General Hospital
RSUD Dr. Moewardi

ETHICAL CLEARANCE KELAIKAN ETIK

Nomor : 1.810 / VIII / HREC / 2025

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 title:
Bahwa usulan penelitian dengan judul

Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan

Principal investigator : Jeffry Kristantyo Putra
Peneliti Utama : S1A2022.011

Location of research : Rumah Sakit Dr. Oen Solo Baru
Lokasi Tempat Penelitian

is ethically approved
Dinyatakan layak etik



TABULASI DATA PENELITIAN

1. Tabulasi Data Karakteristik Responden

IDENTITAS RESPONDEN								
Kode/Nomor	Jenis Kelamin	Kode Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Kode Pendidikan Terakhir	Unit Kerja	Kode Unit Kerja	Usia	Kode Usia
PRJL / 01	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	42	3
PRJL / 02	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	36	2
PRJL / 03	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	35	2
PRJL / 04	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	34	2
PRJL / 05	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	43	3
PRJL / 06	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	38	2
PRJL / 07	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	31	2
PRJL / 08	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	34	2
PRJL / 09	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	42	3
PRJL / 10	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	35	2
PRJL / 11	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	30	1
PRJL / 12	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	32	2
PRJL / 13	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	34	2
PRJL / 14	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	46	3
PRJL / 15	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	35	2
PRJL / 16	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	46	3
PRJL / 17	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	40	2
PRJL / 18	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	38	2
PRJL / 19	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	38	2
PRJL / 20	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	31	2
PRJL / 21	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	41	3
PRJL / 22	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	36	2
PRJL / 23	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	38	2
PRJL / 24	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	46	3
PRJL / 25	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	32	2
PRJL / 26	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	32	2
PRJL / 27	P	1	D-3	1	Rawat Jalan	0	30	1
PIGD / 01	P	1	D-3	1	Instalasi Gawat Darurat	1	36	2
PIGD / 02	L	0	D-3	1	Instalasi Gawat Darurat	1	48	3
PIGD / 03	L	0	D-3	1	Instalasi Gawat Darurat	1	43	3
PIGD / 04	P	1	D-3	1	Instalasi Gawat Darurat	1	38	2
PIGD / 05	P	1	D-3	1	Instalasi Gawat Darurat	1	32	2
PIGD / 06	L	0	D-3	1	Instalasi Gawat Darurat	1	36	2
PIGD / 07	L	0	D-3	1	Instalasi Gawat Darurat	1	47	3
PIGD / 08	P	1	D-3	1	Instalasi Gawat Darurat	1	32	2
PIGD / 09	P	1	D-3	1	Instalasi Gawat Darurat	1	51	4
PIGD / 10	P	1	D-3	1	Instalasi Gawat Darurat	1	43	3
PIGD / 11	L	0	D-3	1	Instalasi Gawat Darurat	1	43	3
PIGD / 12	L	0	D-3	1	Instalasi Gawat Darurat	1	33	2
PIGD / 13	P	1	D-3	1	Instalasi Gawat Darurat	1	46	3
PIGD / 14	P	1	D-3	1	Instalasi Gawat Darurat	1	36	2
PIGD / 15	P	1	D-3	1	Instalasi Gawat Darurat	1	50	3
PICU / 01	P	1	D-3	1	Unit Perawatan Intensif	2	49	3
PICU / 02	P	1	D-3	1	Unit Perawatan Intensif	2	50	3
PICU / 03	P	1	D-3	1	Unit Perawatan Intensif	2	49	3
PICU / 04	P	1	D-3	1	Unit Perawatan Intensif	2	49	3
PICU / 05	P	1	D-3	1	Unit Perawatan Intensif	2	46	3
PICU / 06	P	1	D-3	1	Unit Perawatan Intensif	2	46	3
PICU / 07	P	1	D-3	1	Unit Perawatan Intensif	2	51	4
PICU / 08	P	1	D-3	1	Unit Perawatan Intensif	2	47	3
PICU / 09	P	1	D-3	1	Unit Perawatan Intensif	2	38	2
PICU / 10	P	1	D-3	1	Unit Perawatan Intensif	2	49	3
PICU / 11	P	1	D-3	1	Unit Perawatan Intensif	2	50	3
PICU / 12	P	1	D-3	1	Unit Perawatan Intensif	2	39	2
PHEM / 01	P	1	D-3	1	Hemodialisis	3	35	2
PHEM / 02	P	1	D-3	1	Hemodialisis	3	45	3
PHEM / 03	P	1	D-3	1	Hemodialisis	3	34	2
PHEM / 04	P	1	D-3	1	Hemodialisis	3	46	3
PHEM / 05	P	1	D-3	1	Hemodialisis	3	38	2
PHEM / 06	P	1	D-3	1	Hemodialisis	3	37	2
PHEM / 07	P	1	D-3	1	Hemodialisis	3	38	2

POPR / 01	P	1	D-3	1	Ruang Operasi	4	42	3
POPR / 02	P	1	D-3	1	Ruang Operasi	4	29	1
POPR / 03	L	0	D-3	1	Ruang Operasi	4	33	2
POPR / 04	P	1	D-3	1	Ruang Operasi	4	44	3
POPR / 05	P	1	D-3	1	Ruang Operasi	4	44	3
POPR / 06	P	1	D-3	1	Ruang Operasi	4	39	2
POPR / 07	P	1	D-3	1	Ruang Operasi	4	33	2
POPR / 08	P	1	D-3	1	Ruang Operasi	4	38	2
POPR / 09	P	1	D-3	1	Ruang Operasi	4	39	2
POPR / 10	P	1	D-3	1	Ruang Operasi	4	31	2
POPR / 11	P	1	D-3	1	Ruang Operasi	4	45	3
POPR / 12	L	0	D-3	1	Ruang Operasi	4	32	2
POPR / 13	P	1	D-3	1	Ruang Operasi	4	44	3
POPR / 14	P	1	D-3	1	Ruang Operasi	4	33	2
PASA / 01	P	1	S-1	3	Gedung ASA	5	31	2
PASA / 02	P	1	D-3	1	Gedung ASA	5	31	2
PASA / 03	P	1	D-3	1	Gedung ASA	5	36	2
PASA / 04	P	1	D-3	1	Gedung ASA	5	36	2
PASA / 05	P	1	D-3	1	Gedung ASA	5	29	1
PASA / 06	P	1	D-3	1	Gedung ASA	5	32	2
PASA / 07	P	1	D-3	1	Gedung ASA	5	35	2
PASA / 08	P	1	D-3	1	Gedung ASA	5	33	2
PANK / 01	P	1	D-3	1	Gedung Anak	6	51	4
PANK / 02	P	1	D-3	1	Gedung Anak	6	33	2
PANK / 03	P	1	D-3	1	Gedung Anak	6	51	4
PANK / 04	P	1	D-3	1	Gedung Anak	6	37	2
PANK / 05	P	1	D-3	1	Gedung Anak	6	46	3
PANK / 06	P	1	D-3	1	Gedung Anak	6	42	3
PANK / 07	P	1	D-3	1	Gedung Anak	6	36	2
PANK / 08	P	1	D-3	1	Gedung Anak	6	48	3
PANK / 09	P	1	D-3	1	Gedung Anak	6	33	2
PANK / 10	P	1	D-3	1	Gedung Anak	6	45	3
PANK / 11	P	1	D-3	1	Gedung Anak	6	39	2
PANK / 12	P	1	D-3	1	Gedung Anak	6	49	3
PANK / 13	P	1	D-3	1	Gedung Anak	6	40	2
PANK / 14	P	1	D-3	1	Gedung Anak	6	35	2
PANK / 15	P	1	D-3	1	Gedung Anak	6	39	2
PANK / 16	P	1	D-3	1	Gedung Anak	6	44	3
PANK / 17	P	1	D-3	1	Gedung Anak	6	33	2
PANK / 18	P	1	D-3	1	Gedung Anak	6	45	3
PANK / 19	P	1	D-3	1	Gedung Anak	6	42	3
PIBU / 01	P	1	D-3	1	Gedung Ibu	7	43	3
PIBU / 02	P	1	D-3	1	Gedung Ibu	7	37	2
PIBU / 03	P	1	D-3	1	Gedung Ibu	7	39	2
PIBU / 04	P	1	D-3	1	Gedung Ibu	7	36	2
PIBU / 05	P	1	D-3	1	Gedung Ibu	7	31	2
PIBU / 06	P	1	D-3	1	Gedung Ibu	7	39	2
PIBU / 07	P	1	D-3	1	Gedung Ibu	7	38	2
PIBU / 08	P	1	D-3	1	Gedung Ibu	7	29	1
PIBU / 09	P	1	D-3	1	Gedung Ibu	7	52	4
PIBU / 10	P	1	D-3	1	Gedung Ibu	7	33	2
PKWE / 01	P	1	D-3	1	Gedung Kwee Han Tiong	8	35	2
PKWE / 02	P	1	D-3	1	Gedung Kwee Han Tiong	8	34	2
PKWE / 03	P	1	D-3	1	Gedung Kwee Han Tiong	8	36	2
PKWE / 04	P	1	D-3	1	Gedung Kwee Han Tiong	8	37	2
PKWE / 05	P	1	D-3	1	Gedung Kwee Han Tiong	8	37	2
PKWE / 06	P	1	S-1	3	Gedung Kwee Han Tiong	8	28	1
PKWE / 07	P	1	D-3	1	Gedung Kwee Han Tiong	8	35	2
PKWE / 08	P	1	D-3	1	Gedung Kwee Han Tiong	8	48	3
PTJB / 01	P	1	D-3	1	Gedung Tjan Khee Swan Barat	9	40	2
PTJB / 02	L	0	D-3	1	Gedung Tjan Khee Swan Barat	9	37	2
PTJB / 03	P	1	D-3	1	Gedung Tjan Khee Swan Barat	9	40	2
PTJB / 04	P	1	D-3	1	Gedung Tjan Khee Swan Barat	9	25	1
PTJB / 05	P	1	D-3	1	Gedung Tjan Khee Swan Barat	9	38	2
PTJB / 06	P	1	D-3	1	Gedung Tjan Khee Swan Barat	9	26	1
PTJB / 07	P	1	D-3	1	Gedung Tjan Khee Swan Barat	9	33	2
PTJB / 08	P	1	D-3	1	Gedung Tjan Khee Swan Barat	9	40	2
PTJB / 09	P	1	D-3	1	Gedung Tjan Khee Swan Barat	9	32	2
PTJB / 10	P	1	D-3	1	Gedung Tjan Khee Swan Barat	9	34	2

PTJT / 01	P	1	D-3	1	Gedung Tjan Khee Swan Timur	10	31	2
PTJT / 02	P	1	S-1	3	Gedung Tjan Khee Swan Timur	10	31	2
PTJT / 03	P	1	D-3	1	Gedung Tjan Khee Swan Timur	10	31	2
PTJT / 04	P	1	D-3	1	Gedung Tjan Khee Swan Timur	10	31	2
PTJT / 05	P	1	D-3	1	Gedung Tjan Khee Swan Timur	10	28	1
PTJT / 06	L	0	D-3	1	Gedung Tjan Khee Swan Timur	10	26	1
PTJT / 07	P	1	D-3	1	Gedung Tjan Khee Swan Timur	10	37	2
PTJT / 08	P	1	D-3	1	Gedung Tjan Khee Swan Timur	10	37	2
PTJT / 09	P	1	D-3	1	Gedung Tjan Khee Swan Timur	10	35	2
PTJT / 10	P	1	D-3	1	Gedung Tjan Khee Swan Timur	10	30	1
PTJT / 11	L	0	S-1	3	Gedung Tjan Khee Swan Timur	10	29	1
BIGD / 01	P	1	D-3	1	Instalasi Gawat Darurat	11	52	4
BIGD / 02	P	1	D-3	1	Instalasi Gawat Darurat	11	36	2
BIGD / 03	P	1	D-3	1	Instalasi Gawat Darurat	11	37	2
BIGD / 04	P	1	D-3	1	Instalasi Gawat Darurat	11	36	2
BBER / 01	P	1	D-3	1	Ruang Bersalin	12	32	2
BBER / 02	P	1	D-3	1	Ruang Bersalin	12	54	4
BBER / 03	P	1	D-3	1	Ruang Bersalin	12	39	2
BBER / 04	P	1	D-3	1	Ruang Bersalin	12	53	4
BBER / 05	P	1	D-3	1	Ruang Bersalin	12	49	3
BBER / 06	P	1	D-3	1	Ruang Bersalin	12	37	2
BBER / 07	P	1	D-3	1	Ruang Bersalin	12	32	2
BBER / 08	P	1	D-3	1	Ruang Bersalin	12	46	3
BBER / 09	P	1	D-3	1	Ruang Bersalin	12	36	2
BBER / 10	P	1	D-3	1	Ruang Bersalin	12	35	2
BBER / 11	P	1	D-3	1	Ruang Bersalin	12	33	2
BBER / 12	P	1	D-3	1	Ruang Bersalin	12	49	3
BBER / 13	P	1	D-3	1	Ruang Bersalin	12	37	2
PROM / 01	P	1	D-3	1	Promosi Kesehatan Rumah Sakit	13	41	3
RMIK / 01	P	1	D-3	1	Rekam Medis	14	31	2
RMIK / 02	L	0	D-3	1	Rekam Medis	14	29	1
RMCX / 01	P	1	D-3	1	Casemix	15	32	2
RMCX / 02	L	0	D-3	1	Casemix	15	29	1
RMCX / 03	P	1	D-3	1	Casemix	15	38	2
DIET / 01	P	1	D-3	1	Instalasi Gizi	16	30	1
DIET / 02	P	1	D-3	1	Instalasi Gizi	16	30	1
SANI / 01	P	1	D-3	1	Kesehatan Lingkungan	17	22	1
RADI / 01	P	1	D-3	1	Radiologi	18	36	2
RADI / 02	L	0	D-3	1	Radiologi	18	24	1
RADI / 03	P	1	D-3	1	Radiologi	18	36	2
RADI / 04	P	1	D-3	1	Radiologi	18	34	2
FARM / 01	P	1	D-3	1	Instalasi Farmasi	19	31	2
FARM / 02	L	0	D-3	1	Instalasi Farmasi	19	30	1
FARM / 03	P	1	D-3	1	Instalasi Farmasi	19	26	1
FARM / 04	P	1	D-3	1	Instalasi Farmasi	19	27	1
FARM / 05	P	1	D-3	1	Instalasi Farmasi	19	32	2
FARM / 06	P	1	D-3	1	Instalasi Farmasi	19	31	2
FARM / 07	P	1	D-3	1	Instalasi Farmasi	19	31	2
FARM / 08	P	1	D-3	1	Instalasi Farmasi	19	26	1
FARM / 09	P	1	D-3	1	Instalasi Farmasi	19	27	1
FARM / 10	P	1	D-3	1	Instalasi Farmasi	19	29	1
FARM / 11	P	1	SMA Sederajat	0	Instalasi Farmasi	19	46	3
FARM / 12	P	1	D-3	1	Instalasi Farmasi	19	30	1
FARM / 13	P	1	D-3	1	Instalasi Farmasi	19	28	1
FARM / 14	P	1	D-3	1	Instalasi Farmasi	19	28	1
FARM / 15	P	1	D-3	1	Instalasi Farmasi	19	35	2
FARM / 16	P	1	D-3	1	Instalasi Farmasi	19	31	2
FARM / 17	P	1	D-3	1	Instalasi Farmasi	19	45	3
FARM / 18	P	1	D-3	1	Instalasi Farmasi	19	26	1
FARM / 19	P	1	D-3	1	Instalasi Farmasi	19	28	1
FARM / 20	P	1	D-3	1	Instalasi Farmasi	19	27	1
FARM / 21	L	0	D-3	1	Instalasi Farmasi	19	29	1
FARM / 22	L	0	D-3	1	Instalasi Farmasi	19	29	1
FARM / 23	L	0	D-3	1	Instalasi Farmasi	19	36	2
FARM / 24	P	1	D-3	1	Instalasi Farmasi	19	36	2
FARM / 25	P	1	D-3	1	Instalasi Farmasi	19	35	2
LABO / 01	L	0	D-3	1	Instalasi Laboratorium	20	33	2
LABO / 02	P	1	SMA Sederajat	0	Instalasi Laboratorium	20	51	4
LABO / 03	P	1	D-3	1	Instalasi Laboratorium	20	44	3
LABO / 04	P	1	D-3	1	Instalasi Laboratorium	20	44	3
LABO / 05	P	1	D-3	1	Instalasi Laboratorium	20	28	1
LABO / 06	L	0	D-3	1	Instalasi Laboratorium	20	29	1
LABO / 07	P	1	D-3	1	Instalasi Laboratorium	20	31	2
LABO / 08	L	0	D-3	1	Instalasi Laboratorium	20	30	1
LABO / 09	P	1	D-3	1	Instalasi Laboratorium	20	37	2
LABO / 10	P	1	SMA Sederajat	0	Instalasi Laboratorium	20	52	4
TERA / 01	P	1	D-3	1	Rehabilitasi Medis	21	32	2
TERA / 02	P	1	D-3	1	Rehabilitasi Medis	21	42	3
TERA / 03	P	1	D-3	1	Rehabilitasi Medis	21	41	3
TERA / 04	P	1	D-3	1	Tumbuh Kembang	22	39	2
TERA / 05	L	0	D-3	1	Tumbuh Kembang	22	36	2
TERA / 06	P	1	D-3	1	Tumbuh Kembang	22	35	2
TERA / 07	L	0	D-4	2	Tumbuh Kembang	22	30	1

VARIABEL MASA KERJA		
Kode/Nomor	Masa Kerja (Tahun)	Kode Masa Kerja
PRJL / 01	21	1
PRJL / 02	14	1
PRJL / 03	14	1
PRJL / 04	13	1
PRJL / 05	21	1
PRJL / 06	16	1
PRJL / 07	10	1
PRJL / 08	14	1
PRJL / 09	18	1
PRJL / 10	14	1
PRJL / 11	7	0
PRJL / 12	8	0
PRJL / 13	12	1
PRJL / 14	24	1
PRJL / 15	11	1
PRJL / 16	23	1
PRJL / 17	18	1
PRJL / 18	18	1
PRJL / 19	16	1
PRJL / 20	10	1
PRJL / 21	19	1
PRJL / 22	10	1
PRJL / 23	15	1
PRJL / 24	25	1
PRJL / 25	11	1
PRJL / 26	11	1
PRJL / 27	8	0
PIGD / 01	15	1
PIGD / 02	25	1
PIGD / 03	5	0
PIGD / 04	17	1
PIGD / 05	12	1
PIGD / 06	15	1
PIGD / 07	24	1
PIGD / 08	4	0
PIGD / 09	30	1
PIGD / 10	15	1
PIGD / 11	4	0
PIGD / 12	11	1
PIGD / 13	24	1
PIGD / 14	15	1
PIGD / 15	21	1
PICU / 01	26	1
PICU / 02	28	1
PICU / 03	26	1
PICU / 04	26	1
PICU / 05	24	1
PICU / 06	24	1
PICU / 07	29	1
PICU / 08	24	1
PICU / 09	17	1
PICU / 10	25	1
PICU / 11	27	1
PICU / 12	18	1
PHEM / 01	15	1
PHEM / 02	22	1
PHEM / 03	10	1
PHEM / 04	22	1
PHEM / 05	15	1
PHEM / 06	13	1
PHEM / 07	16	1

POPR / 01	8	1
POPR / 02	3	0
POPR / 03	3	1
POPR / 04	7	1
POPR / 05	6	0
POPR / 06	3	1
POPR / 07	8	0
POPR / 08	3	1
POPR / 09	3	1
POPR / 10	3	1
POPR / 11	3	1
POPR / 12	9	0
POPR / 13	7	1
POPR / 14	9	0
PASA / 01	6	0
PASA / 02	11	1
PASA / 03	14	1
PASA / 04	14	1
PASA / 05	7	0
PASA / 06	11	1
PASA / 07	12	1
PASA / 08	11	1
PANK / 01	28	1
PANK / 02	11	1
PANK / 03	28	1
PANK / 04	16	1
PANK / 05	24	1
PANK / 06	22	1
PANK / 07	16	1
PANK / 08	25	1
PANK / 09	8	0
PANK / 10	6	0
PANK / 11	16	1
PANK / 12	26	1
PANK / 13	17	1
PANK / 14	14	1
PANK / 15	18	1
PANK / 16	26	1
PANK / 17	6	0
PANK / 18	20	1
PANK / 19	20	1
PIBU / 01	20	1
PIBU / 02	15	1
PIBU / 03	19	1
PIBU / 04	15	1
PIBU / 05	7	0
PIBU / 06	17	1
PIBU / 07	13	1
PIBU / 08	7	0
PIBU / 09	33	1
PIBU / 10	11	1
PKWE / 01	12	1
PKWE / 02	13	1
PKWE / 03	14	1
PKWE / 04	15	1
PKWE / 05	16	1
PKWE / 06	1	0
PKWE / 07	15	1
PKWE / 08	25	1
PTJB / 01	19	1
PTJB / 02	16	1
PTJB / 03	18	1
PTJB / 04	4	0
PTJB / 05	15	1
PTJB / 06	4	0
PTJB / 07	11	1
PTJB / 08	17	1
PTJB / 09	10	1
PTJB / 10	13	1

PTJT / 01	11	1
PTJT / 02	10	1
PTJT / 03	11	1
PTJT / 04	10	1
PTJT / 05	6	0
PTJT / 06	4	0
PTJT / 07	16	1
PTJT / 08	15	1
PTJT / 09	15	1
PTJT / 10	6	0
PTJT / 11	6	0
BIGD / 01	31	1
BIGD / 02	15	1
BIGD / 03	15	1
BIGD / 04	10	1
BBER / 01	9	0
BBER / 02	28	1
BBER / 03	16	1
BBER / 04	28	1
BBER / 05	25	1
BBER / 06	15	1
BBER / 07	10	1
BBER / 08	20	1
BBER / 09	14	1
BBER / 10	13	1
BBER / 11	10	1
BBER / 12	27	1
BBER / 13	13	1
PROM / 01	14	1
RMIK / 01	9	0
RMIK / 02	7	0
RMCX / 01	10	1
RMCX / 02	6	0
RMCX / 03	12	1
DIET / 01	6	0
DIET / 02	6	0
SANI / 01	0	0
RADI / 01	16	1
RADI / 02	2	0
RADI / 03	15	1
RADI / 04	1	0
FARM-01	12	1
FARM-02	8	0
FARM-03	4	0
FARM-04	5	0
FARM-05	10	1
FARM-06	7	0
FARM-07	9	0
FARM-08	3	0
FARM-09	4	0
FARM-10	11	1
FARM-11	20	1
FARM-12	9	0
FARM-13	5	0
FARM-14	7	0
FARM-15	14	1
FARM-16	12	1
FARM-17	26	1
FARM-18	3	0
FARM-19	7	0
FARM-20	6	0
FARM-21	8	0
FARM-22	7	0
FARM-23	14	1
FARM-24	16	1
FARM-25	16	1
LABO / 01	9	0
LABO / 02	28	1
LABO / 03	16	1
LABO / 04	26	1
LABO / 05	8	0
LABO / 06	7	0
LABO / 07	12	1
LABO / 08	11	1
LABO / 09	16	1
LABO / 10	32	1
TERA / 01	9	0
TERA / 02	25	1
TERA / 03	16	1
TERA / 04	15	1
TERA / 05	10	1
TERA / 06	14	1
TERA / 07	6	0

2. Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja

VARIABEL MOTIVASI KERJA												
Kode/Nomor	Pertanyaan										Jumlah	Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
PRJL / 01	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PRJL / 02	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	0
PRJL / 03	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32	1
PRJL / 04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PRJL / 05	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PRJL / 06	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PRJL / 07	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	0
PRJL / 08	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	1
PRJL / 09	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21	1
PRJL / 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PRJL / 11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	0
PRJL / 12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	0
PRJL / 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PRJL / 14	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	34	1
PRJL / 15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	1
PRJL / 16	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38	1
PRJL / 17	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38	1
PRJL / 18	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	34	1
PRJL / 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PRJL / 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PRJL / 21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	0
PRJL / 22	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	44	0
PRJL / 23	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42	0
PRJL / 24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PRJL / 25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PRJL / 26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	0
PRJL / 27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	0
PIGD / 01	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PIGD / 02	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	44	0
PIGD / 03	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	1
PIGD / 04	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	0
PIGD / 05	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	38	1
PIGD / 06	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PIGD / 07	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32	1
PIGD / 08	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	0
PIGD / 09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PIGD / 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PIGD / 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PIGD / 12	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	1
PIGD / 13	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37	1
PIGD / 14	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	1
PIGD / 15	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	41	0
PICU / 01	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PICU / 02	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	39	1
PICU / 03	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	39	1
PICU / 04	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43	0
PICU / 05	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	0
PICU / 06	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	39	1
PICU / 07	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	39	1
PICU / 08	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	1
PICU / 09	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	39	1
PICU / 10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	0
PICU / 11	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46	0
PICU / 12	2	5	5	5	4	4	5	5	4	4	43	0
PHEM / 01	3	4	4	3	3	4	2	2	3	4	32	1
PHEM / 02	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	37	1
PHEM / 03	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	37	1
PHEM / 04	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	1
PHEM / 05	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	1
PHEM / 06	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	38	1
PHEM / 07	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	1

POPR / 01	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	43	0
POPR / 02	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42	0
POPR / 03	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	0
POPR / 04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
POPR / 05	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	0
POPR / 06	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	40	1
POPR / 07	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	1
POPR / 08	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	1
POPR / 09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	0
POPR / 10	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	0
POPR / 11	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36	1
POPR / 12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40	1
POPR / 13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	0
POPR / 14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40	1
PASA / 01	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43	0
PASA / 02	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43	0
PASA / 03	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	44	0
PASA / 04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PASA / 05	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PASA / 06	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	1
PASA / 07	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	39	1
PASA / 08	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43	0
PANK / 01	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42	0
PANK / 02	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42	0
PANK / 03	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1
PANK / 04	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	42	0
PANK / 05	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	46	0
PANK / 06	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PANK / 07	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PANK / 08	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	46	0
PANK / 09	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	37	1
PANK / 10	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	37	1
PANK / 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PANK / 12	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	1
PANK / 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PANK / 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PANK / 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PANK / 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PANK / 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PANK / 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PANK / 19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	0
PIBU / 01	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PIBU / 02	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	1
PIBU / 03	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	1
PIBU / 04	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37	1
PIBU / 05	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37	1
PIBU / 06	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	0
PIBU / 07	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	1
PIBU / 08	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42	0
PIBU / 09	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	38	1
PIBU / 10	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40	1
PKWE / 01	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	1
PKWE / 02	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	1
PKWE / 03	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	34	1
PKWE / 04	5	4	3	3	4	2	3	3	2	3	32	1
PKWE / 05	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PKWE / 06	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38	1
PKWE / 07	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	31	1
PKWE / 08	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	1
PTJB / 01	2	5	5	4	4	4	5	5	4	4	42	0
PTJB / 02	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	36	1
PTJB / 03	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	40	1
PTJB / 04	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	40	1
PTJB / 05	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	1
PTJB / 06	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	0
PTJB / 07	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	35	1
PTJB / 08	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	35	1
PTJB / 09	1	4	4	3	3	3	3	3	4	4	32	1
PTJB / 10	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	35	1

PTJT / 01	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	34	1
PTJT / 02	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36	1
PTJT / 03	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PTJT / 04	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45	0
PTJT / 05	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38	1
PTJT / 06	2	5	4	4	4	3	3	4	3	3	35	1
PTJT / 07	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PTJT / 08	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	0
PTJT / 09	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	43	0
PTJT / 10	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43	0
PTJT / 11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	0
BIGD / 01	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	37	1
BIGD / 02	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	37	1
BIGD / 03	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	37	1
BIGD / 04	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	1
BBER / 01	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	43	0
BBER / 02	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	1
BBER / 03	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	1
BBER / 04	2	5	5	5	4	4	5	4	5	4	43	0
BBER / 05	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	1
BBER / 06	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	36	1
BBER / 07	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	36	1
BBER / 08	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	36	1
BBER / 09	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	31	1
BBER / 10	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	31	1
BBER / 11	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	31	1
BBER / 12	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	31	1
BBER / 13	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	31	1
PROM / 01	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	0
RMK / 01	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	40	1
RMK / 02	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	43	0
RMCX / 01	3	5	5	4	4	4	4	5	4	3	41	0
RMCX / 02	3	2	5	5	4	4	4	5	5	5	42	0
RMCX / 03	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46	0
DIET / 01	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	35	1
DIET / 02	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	37	1
SANI / 01	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	44	0
RADI / 01	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	1
RADI / 02	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	0
RADI / 03	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	0
RADI / 04	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	0
FARM-01	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44	0
FARM-02	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	31	1
FARM-03	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42	0
FARM-04	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	0
FARM-05	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	36	1
FARM-06	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44	0
FARM-07	2	4	5	4	4	3	5	3	4	3	37	1
FARM-08	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	39	1
FARM-09	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	45	0
FARM-10	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	0
FARM-11	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	1
FARM-12	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	30	1
FARM-13	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	35	1
FARM-14	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	1
FARM-15	2	4	4	3	3	2	5	3	4	2	32	1
FARM-16	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	1
FARM-17	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	0
FARM-18	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	40	1
FARM-19	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	0
FARM-20	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42	0
FARM-21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
FARM-22	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42	0
FARM-23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
FARM-24	2	5	5	5	3	4	4	4	4	3	39	1
FARM-25	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	45	0
LABO / 01	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	41	0
LABO / 02	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	36	1
LABO / 03	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44	0
LABO / 04	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	1
LABO / 05	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	38	1
LABO / 06	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
LABO / 07	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	38	1
LABO / 08	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	32	1
LABO / 09	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	32	1
LABO / 10	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	41	0
TERA / 01	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
TERA / 02	2	5	5	4	4	4	4	3	3	3	37	1
TERA / 03	2	4	5	4	4	4	4	4	3	3	37	1
TERA / 04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
TERA / 05	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46	0
TERA / 06	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
TERA / 07	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1

3. Tabulasi Data Variabel Beban Kerja

VARIABEL BEBAN KERJA												
Kode/Nomor	Pertanyaan										Jumlah	Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
PRJL / 01	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	32	1
PRJL / 02	2	2	4	2	2	2	4	3	4	4	29	1
PRJL / 03	3	2	3	3	2	2	4	2	3	4	28	1
PRJL / 04	3	2	3	3	2	2	4	3	4	4	30	1
PRJL / 05	2	2	4	3	2	3	4	2	4	4	30	1
PRJL / 06	2	2	4	2	2	2	3	2	4	4	27	1
PRJL / 07	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	26	1
PRJL / 08	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	28	1
PRJL / 09	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	34	0
PRJL / 10	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	29	1
PRJL / 11	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	31	1
PRJL / 12	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	36	0
PRJL / 13	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4	33	1
PRJL / 14	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	35	0
PRJL / 15	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	35	0
PRJL / 16	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	35	0
PRJL / 17	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	36	0
PRJL / 18	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	0
PRJL / 19	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	22	1
PRJL / 20	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	28	1
PRJL / 21	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	29	1
PRJL / 22	4	2	4	3	2	3	4	3	4	5	34	0
PRJL / 23	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	36	0
PRJL / 24	3	2	4	2	2	2	4	3	4	4	30	1
PRJL / 25	4	3	4	4	3	2	4	2	4	4	34	0
PRJL / 26	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	29	1
PRJL / 27	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36	0
PIGD / 01	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	42	0
PIGD / 02	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	0
PIGD / 03	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38	0
PIGD / 04	5	5	3	5	4	2	3	2	4	4	37	0
PIGD / 05	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	36	0
PIGD / 06	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	0
PIGD / 07	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	1
PIGD / 08	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	0
PIGD / 09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	0
PIGD / 10	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33	1
PIGD / 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	0
PIGD / 12	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	33	1
PIGD / 13	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33	1
PIGD / 14	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	33	1
PIGD / 15	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42	0
PICU / 01	2	2	4	2	2	3	4	3	4	4	30	1
PICU / 02	2	2	4	2	2	3	4	4	4	4	31	1
PICU / 03	2	2	4	2	2	3	4	4	4	4	31	1
PICU / 04	4	2	4	2	2	2	3	3	3	4	29	1
PICU / 05	4	2	4	2	2	2	3	3	3	4	29	1
PICU / 06	2	2	4	2	2	3	4	4	4	4	31	1
PICU / 07	2	2	4	2	2	3	4	4	4	4	31	1
PICU / 08	2	2	4	3	2	3	4	3	4	4	31	1
PICU / 09	2	2	4	2	2	3	4	4	4	4	31	1
PICU / 10	2	2	5	2	2	2	4	2	5	5	31	1
PICU / 11	2	2	4	1	2	2	4	2	4	5	28	1
PICU / 12	3	2	4	3	2	2	4	2	4	4	30	1
PHEM / 01	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	40	0
PHEM / 02	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	35	0
PHEM / 03	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	36	0
PHEM / 04	2	2	3	2	2	2	4	3	4	4	28	1
PHEM / 05	2	2	3	2	2	2	4	3	4	4	28	1
PHEM / 06	4	2	4	2	2	2	3	3	3	4	29	1
PHEM / 07	2	2	3	2	2	2	4	3	4	4	28	1

POPR / 01	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	37	0
POPR / 02	2	2	4	2	2	2	4	2	4	5	29	1
POPR / 03	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	34	0
POPR / 04	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	35	0
POPR / 05	2	3	4	2	2	2	4	4	4	5	32	1
POPR / 06	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	35	0
POPR / 07	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	26	1
POPR / 08	3	2	4	4	2	3	4	4	4	4	34	0
POPR / 09	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	35	0
POPR / 10	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36	0
POPR / 11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	0
POPR / 12	4	2	3	2	2	2	3	2	3	4	27	1
POPR / 13	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37	0
POPR / 14	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37	0
PASA / 01	3	2	4	3	2	2	3	2	3	4	28	1
PASA / 02	4	4	4	3	2	4	5	4	4	5	39	0
PASA / 03	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	37	0
PASA / 04	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36	0
PASA / 05	3	3	4	3	2	2	4	2	4	4	31	1
PASA / 06	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42	0
PASA / 07	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	35	0
PASA / 08	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	36	0
PANK / 01	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	33	1
PANK / 02	3	3	4	3	2	3	4	2	4	4	32	1
PANK / 03	1	3	1	3	4	4	1	4	3	1	25	1
PANK / 04	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	34	0
PANK / 05	3	2	4	2	2	2	4	2	4	4	29	1
PANK / 06	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	0
PANK / 07	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	0
PANK / 08	3	2	4	2	2	2	4	2	4	4	29	1
PANK / 09	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	28	1
PANK / 10	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	28	1
PANK / 11	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	28	1
PANK / 12	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	30	1
PANK / 13	2	2	4	2	2	4	3	2	4	4	29	1
PANK / 14	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	34	0
PANK / 15	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	28	1
PANK / 16	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	26	1
PANK / 17	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	26	1
PANK / 18	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	32	1
PANK / 19	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	28	1
PIBU / 01	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	28	1
PIBU / 02	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	35	0
PIBU / 03	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	35	0
PIBU / 04	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	27	1
PIBU / 05	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	27	1
PIBU / 06	2	2	4	5	2	5	4	3	4	5	36	0
PIBU / 07	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	28	1
PIBU / 08	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	32	1
PIBU / 09	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	33	1
PIBU / 10	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	34	0
PKWE / 01	3	2	4	3	2	2	3	2	4	4	29	1
PKWE / 02	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36	0
PKWE / 03	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	27	1
PKWE / 04	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	33	1
PKWE / 05	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	0
PKWE / 06	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	33	1
PKWE / 07	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	1
PKWE / 08	4	3	4	4	2	2	4	2	4	4	33	1
PTJB / 01	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	28	1
PTJB / 02	4	2	4	4	3	2	4	2	4	4	33	1
PTJB / 03	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	38	0
PTJB / 04	3	2	4	4	3	2	4	2	4	4	32	1
PTJB / 05	3	2	4	3	2	2	4	2	4	4	30	1
PTJB / 06	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	36	0
PTJB / 07	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	0
PTJB / 08	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	0
PTJB / 09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	0
PTJB / 10	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	34	0

PTJT / 01	2	3	3	4	3	2	4	2	3	4	30	1
PTJT / 02	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36	0
PTJT / 03	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	0
PTJT / 04	4	3	4	4	3	2	4	2	4	5	35	0
PTJT / 05	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	33	1
PTJT / 06	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	0
PTJT / 07	3	3	4	2	3	2	4	3	4	4	32	1
PTJT / 08	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	44	0
PTJT / 09	3	2	4	5	2	4	5	4	4	5	38	0
PTJT / 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	0
PTJT / 11	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	35	0
BIGD / 01	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	37	0
BIGD / 02	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	37	0
BIGD / 03	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	37	0
BIGD / 04	3	3	4	4	2	2	4	3	4	4	33	1
BBER / 01	3	2	4	2	2	4	4	5	5	4	35	0
BBER / 02	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	0
BBER / 03	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38	0
BBER / 04	3	3	4	2	2	2	4	2	5	5	32	1
BBER / 05	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	27	1
BBER / 06	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	30	1
BBER / 07	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	30	1
BBER / 08	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	30	1
BBER / 09	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	34	0
BBER / 10	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	34	0
BBER / 11	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	34	0
BBER / 12	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	34	0
BBER / 13	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	34	0
PROM / 01	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	28	1
RMK / 01	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	28	1
RMK / 02	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	40	0
RMCX / 01	3	3	4	3	3	2	3	5	3	4	33	1
RMCX / 02	2	3	4	2	2	2	4	3	4	4	30	1
RMCX / 03	3	4	5	3	3	2	4	5	4	5	38	0
DIET / 01	4	3	4	4	4	3	3	5	3	2	35	0
DIET / 02	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	33	1
SANI / 01	3	2	3	3	2	2	4	3	4	4	30	1
RADI / 01	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	28	1
RADI / 02	2	2	4	3	2	2	5	3	5	5	33	1
RADI / 03	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37	0
RADI / 04	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37	0
FARM-01	3	2	4	3	2	2	2	3	4	5	30	1
FARM-02	5	4	3	5	4	4	3	3	3	4	38	0
FARM-03	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	35	0
FARM-04	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	35	0
FARM-05	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	32	1
FARM-06	5	2	5	4	2	3	4	5	5	5	40	0
FARM-07	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	37	0
FARM-08	4	3	5	4	2	2	4	4	4	5	37	0
FARM-09	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	38	0
FARM-10	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	34	0
FARM-11	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	32	1
FARM-12	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	39	0
FARM-13	4	3	4	5	4	2	3	5	4	4	38	0
FARM-14	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	32	1
FARM-15	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	37	0
FARM-16	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	32	1
FARM-17	2	3	4	3	2	3	4	3	4	4	32	1
FARM-18	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	34	0
FARM-19	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	36	0
FARM-20	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	36	0
FARM-21	3	2	4	2	2	2	4	2	4	4	29	1
FARM-22	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	32	1
FARM-23	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37	0
FARM-24	4	3	4	3	2	3	3	5	4	5	36	0
FARM-25	4	4	5	3	3	3	4	5	3	4	38	0
LABO / 01	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	0
LABO / 02	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37	0
LABO / 03	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	36	0
LABO / 04	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	35	0
LABO / 05	4	2	3	4	2	1	4	4	4	4	32	1
LABO / 06	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	27	1
LABO / 07	4	2	3	4	2	1	4	4	4	4	32	1
LABO / 08	2	2	4	4	2	2	4	3	3	4	30	1
LABO / 09	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36	0
LABO / 10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	0
TERA / 01	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	25	1
TERA / 02	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	28	1
TERA / 03	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	30	1
TERA / 04	2	2	4	2	2	2	4	3	4	4	29	1
TERA / 05	1	1	4	2	1	2	4	2	4	4	25	1
TERA / 06	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	28	1
TERA / 07	1	1	4	2	1	2	4	2	4	4	25	1

4. Tabulasi Data Variabel Kinerja

VARIABEL KINERJA													
Kode/Nomor	Pertanyaan										Jumlah	Kategori	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
PRJL / 01	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	0	
PRJL / 02	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	0	
PRJL / 03	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38	1	
PRJL / 04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1	
PRJL / 05	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	36	1	
PRJL / 06	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	36	1	
PRJL / 07	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36	1	
PRJL / 08	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	0	
PRJL / 09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1	
PRJL / 10	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	0	
PRJL / 11	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	34	1	
PRJL / 12	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32	1	
PRJL / 13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	0	
PRJL / 14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	0	
PRJL / 15	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36	1	
PRJL / 16	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	33	1	
PRJL / 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1	
PRJL / 18	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43	0	
PRJL / 19	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	36	1	
PRJL / 20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	1	
PRJL / 21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1	
PRJL / 22	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	36	1	
PRJL / 23	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	1	
PRJL / 24	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	1	
PRJL / 25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1	
PRJL / 26	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	35	1	
PRJL / 27	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33	1	
PIGD / 01	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1	
PIGD / 02	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1	
PIGD / 03	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	1	
PIGD / 04	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	0	
PIGD / 05	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1	
PIGD / 06	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33	1	
PIGD / 07	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33	1	
PIGD / 08	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	0	
PIGD / 09	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33	1	
PIGD / 10	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47	0	
PIGD / 11	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	34	1	
PIGD / 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1	
PIGD / 13	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	35	1	
PIGD / 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1	
PIGD / 15	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37	1	
PICU / 01	4	4	3	4	5	5	3	5	4	4	41	0	
PICU / 02	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	43	0	
PICU / 03	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47	0	
PICU / 04	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	44	0	
PICU / 05	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45	0	
PICU / 06	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46	0	
PICU / 07	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34	1	
PICU / 08	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	41	0	
PICU / 09	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	42	0	
PICU / 10	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46	0	
PICU / 11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	0	
PICU / 12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	0	
PHEM / 01	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	0	
PHEM / 02	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37	1	
PHEM / 03	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	1	
PHEM / 04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1	
PHEM / 05	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1	
PHEM / 06	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1	
PHEM / 07	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	1	

POPR / 01	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46	0
POPR / 02	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	44	0
POPR / 03	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45	0
POPR / 04	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	46	0
POPR / 05	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47	0
POPR / 06	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44	0
POPR / 07	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	46	0
POPR / 08	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	0
POPR / 09	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45	0
POPR / 10	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42	0
POPR / 11	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47	0
POPR / 12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	0
POPR / 13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	0
POPR / 14	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	43	0
PASA / 01	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	35	1
PASA / 02	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	1
PASA / 03	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	1
PASA / 04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PASA / 05	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37	1
PASA / 06	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PASA / 07	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	34	1
PASA / 08	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	36	1
PANK / 01	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32	1
PANK / 02	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38	1
PANK / 03	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38	1
PANK / 04	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	1
PANK / 05	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	35	1
PANK / 06	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	1
PANK / 07	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38	1
PANK / 08	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38	1
PANK / 09	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	35	1
PANK / 10	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33	1
PANK / 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PANK / 12	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	33	1
PANK / 13	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	1
PANK / 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PANK / 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PANK / 16	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38	1
PANK / 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PANK / 18	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35	1
PANK / 19	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37	1
PIBU / 01	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43	0
PIBU / 02	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	0
PIBU / 03	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43	0
PIBU / 04	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	0
PIBU / 05	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	0
PIBU / 06	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PIBU / 07	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	0
PIBU / 08	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	0
PIBU / 09	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	0
PIBU / 10	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42	0
PKWE / 01	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PKWE / 02	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PKWE / 03	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PKWE / 04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PKWE / 05	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PKWE / 06	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PKWE / 07	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PKWE / 08	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PTJB / 01	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	45	0
PTJB / 02	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	44	0
PTJB / 03	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	43	0
PTJB / 04	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44	0
PTJB / 05	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	41	0
PTJB / 06	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44	0
PTJB / 07	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	42	0
PTJB / 08	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	0
PTJB / 09	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	41	0
PTJB / 10	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	41	0

PTJT / 01	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	39	1
PTJT / 02	2	3	3	4	4	4	5	5	5	4	39	1
PTJT / 03	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	0
PTJT / 04	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45	0
PTJT / 05	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43	0
PTJT / 06	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	38	1
PTJT / 07	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	35	1
PTJT / 08	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40	1
PTJT / 09	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42	0
PTJT / 10	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38	1
PTJT / 11	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38	1
BIGD / 01	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	36	1
BIGD / 02	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	1
BIGD / 03	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
BIGD / 04	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	35	1
BBER / 01	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	1
BBER / 02	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	1
BBER / 03	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37	1
BBER / 04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
BBER / 05	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
BBER / 06	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38	1
BBER / 07	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	1
BBER / 08	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	1
BBER / 09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
BBER / 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	1
BBER / 11	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	37	1
BBER / 12	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	1
BBER / 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
PROM / 01	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43	0
RMK / 01	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45	0
RMK / 02	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45	0
RMCX / 01	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	39	1
RMCX / 02	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45	0
RMCX / 03	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45	0
DIET / 01	3	3	4	4	4	5	3	4	4	5	39	1
DIET / 02	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	36	1
SANI / 01	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42	0
RADI / 01	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43	0
RADI / 02	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38	1
RADI / 03	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	38	1
RADI / 04	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42	0
FARM-01	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46	0
FARM-02	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	37	1
FARM-03	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34	1
FARM-04	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43	0
FARM-05	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44	0
FARM-06	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	0
FARM-07	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
FARM-08	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45	0
FARM-09	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	39	1
FARM-10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	0
FARM-11	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44	0
FARM-12	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45	0
FARM-13	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	34	1
FARM-14	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43	0
FARM-15	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46	0
FARM-16	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44	0
FARM-17	5	4	2	2	5	2	5	4	5	4	38	1
FARM-18	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37	1
FARM-19	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	1
FARM-20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	0
FARM-21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
FARM-22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
FARM-23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
FARM-24	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	36	1
FARM-25	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44	0
LABO / 01	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
LABO / 02	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
LABO / 03	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44	0
LABO / 04	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45	0
LABO / 05	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
LABO / 06	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	34	1
LABO / 07	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33	1
LABO / 08	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
LABO / 09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
LABO / 10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	1
TERA / 01	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	1
TERA / 02	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
TERA / 03	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1
TERA / 04	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	38	1
TERA / 05	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	39	1
TERA / 06	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40	1
TERA / 07	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	36	1

HASIL UJI STATISTIK

1. Karakteristik Responden

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	23	10,8	10,8	10,8
Valid Perempuan	190	89,2	89,2	100,0
Total	213	100,0	100,0	

Pendidikan_Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA Sederajat	3	1,4	1,4	1,4
D-3	205	96,2	96,2	97,7
Valid D-4	1	,5	,5	98,1
S-1	4	1,9	1,9	100,0
Total	213	100,0	100,0	

Usia_Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30 tahun	36	16,9	16,9	16,9
31-40 tahun	117	54,9	54,9	71,8
Valid 41-50 tahun	50	23,5	23,5	95,3
>50 tahun	10	4,7	4,7	100,0
Total	213	100,0	100,0	

Masa_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 10 tahun	54	25,4	25,4	25,4
Valid > 10 tahun	159	74,6	74,6	100,0
Total	213	100,0	100,0	

Unit Kerja Karyawan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perawat Rawat Jalan	27	12,7	12,7
	Perawat IGD	15	7,0	19,7
	Perawat ICU	12	5,6	25,4
	Perawat Hemodialisis	7	3,3	28,6
	Perawat Ruang Operasi	14	6,6	35,2
	Perawat Gedung ASA	8	3,8	39,0
	Perawat Gedung Perawatan Anak	19	8,9	47,9
	Perawat Gedung Perawatan Ibu	10	4,7	52,6
	Perawat Gedung Kwee Han Tiong	8	3,8	56,3
	Perawat Gedung Tjan Khee Swan Barat	10	4,7	61,0
	Perawat Gedung Tjan Khee Swan Timur	11	5,2	66,2
	Bidan IGD	4	1,9	68,1
	Bidan Ruang Bersalin	13	6,1	74,2
	Promosi Kesehatan Rumah Sakit	1	,5	74,6
	Rekam Medis	2	,9	75,6
	Rekam Medis Casemix	3	1,4	77,0
	Dietisien Gizi	2	,9	77,9
	Sanitarian Kesehatan Lingkungan	1	,5	78,4
	Radiologi	4	1,9	80,3
	Farmasi	25	11,7	92,0
	Analisis Laboratorium	10	4,7	96,7
	Rehabilitasi Medis	3	1,4	98,1
	Tumbuh Kembang	4	1,9	100,0
	Total	213	100,0	100,0

2. Distribusi Frekuensi Responden

Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Motivasi Kerja Tinggi	70	32,9	32,9	32,9
Valid Motivasi Kerja Rendah	143	67,1	67,1	100,0
Total	213	100,0	100,0	

Beban Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Beban Kerja Tinggi	103	48,4	48,4	48,4
Valid Beban Kerja Rendah	110	51,6	51,6	100,0
Total	213	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 10 Tahun	54	25,4	25,4	25,4
Valid >= 10 Tahun	159	74,6	74,6	100,0
Total	213	100,0	100,0	

Kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kinerja Tinggi	82	38,5	38,5	38,5
Valid Kinerja Rendah	131	61,5	61,5	100,0
Total	213	100,0	100,0	

3. Analisis Bivariat Motivasi Kerja – Kinerja

Crosstab

Count

		Kinerja		Total
		Kinerja Tinggi	Kinerja Rendah	
Motivasi_Kerja	Motivasi Kerja Tinggi	33	37	70
	Motivasi Kerja Rendah	49	94	143
Total		82	131	213

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3,291 ^a	1	,070	,074	,049
Continuity Correction ^b	2,770	1	,096		
Likelihood Ratio	3,259	1	,071		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	3,276	1	,070		
N of Valid Cases	213				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 26,95.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Motivasi_Kerja (Motivasi Kerja Tinggi / Motivasi Kerja Rendah)	1,711	,955	3,064
For cohort Kinerja = Kinerja Tinggi	1,376	,983	1,926
For cohort Kinerja = Kinerja Rendah	,804	,626	1,033
N of Valid Cases	213		

4. Analisis Bivariat Beban Kerja – Kinerja

Crosstab

Count

		Kinerja		Total
		Kinerja Tinggi	Kinerja Rendah	
Beban_Kerja	Beban Kerja Tinggi	40	63	103
	Beban Kerja Rendah	42	68	110
Total		82	131	213

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,010 ^a	1	,922	1,000	,517
Continuity Correction ^b	,000	1	1,000		
Likelihood Ratio	,010	1	,922		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	,010	1	,922		
N of Valid Cases	213				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 39,65.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Beban_Kerja (Beban Kerja Tinggi / Beban Kerja Rendah)	1,028	,592	1,786
For cohort Kinerja = Kinerja Tinggi	1,017	,724	1,428
For cohort Kinerja = Kinerja Rendah	,989	,800	1,224
N of Valid Cases	213		

5. Analisis Bivariat Masa Kerja – Kinerja

Crosstab

Count

		Kinerja		Total
		Kinerja Tinggi	Kinerja Rendah	
Masa_Kerja	< 10 Tahun	22	32	54
	>= 10 Tahun	60	99	159
Total		82	131	213

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,154 ^a	1	,695	,747	,407
Continuity Correction ^b	,053	1	,818		
Likelihood Ratio	,153	1	,696		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	,153	1	,696		
N of Valid Cases	213				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 20,79.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Masa_Kerja (< 10 Tahun / >= 10 Tahun)	1,134	,604	2,131
For cohort Kinerja = Kinerja Tinggi	1,080	,739	1,577
For cohort Kinerja = Kinerja Rendah	,952	,740	1,225
N of Valid Cases	213		

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANTI KOSALA
PROGRAM STUDI SARJANA ADMINISTRASI RUMAH SAKIT

Nama : Jeffry Kristantyo Putro
NIM : S1A2022.011
Judul Penelitian : Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan
Pembimbing : Bapak Hendra Dwi Kurniawan, S.Kep., Ns., M.K.M.

No	Tanggal	Topik Konsultasi	Paraf
1.	4-12-2025	- konsultasi BAB IV - konsultasi hasil penelitian - format kembali hasil penelitian - kumpulkan hasil olah data - segera susun pembahasan	
2	6-12-2025	konsultasi hasil penelitian	
3	16-12-2025	konsultasi hasil penelitian	
4	19-12-2025	konsultasi hasil penelitian lanjutan pembahasan	
5.	24-12-2025	lanjutan pembahasan tambah literatur	
6.	30-12-2025	lanjutan pembahasan dan BAB IV	
7.	3-01-2026	ACC Skripsi - segera lengkapi berkas ujian - persiapkan ujian skripsi	

No	Tanggal	Topik Konsultasi	Paraf
8	9-1-2026	konsultasi persiapan ujian Skripsi	
9	17-1-2026	konsultasi pasca ujian Skripsi - perbaikan pembahasan - perbaikan penjelasan - tambah literatur	
10	20-1-2026	ACC perbaikan pasca ujian Skripsi - segera konsul pengusul	
11	20 / 1 / 2026	- Perbaikan post sidang - Masih ada yang perlu direvisi	
12	22 / 1 / 2026	ACC	
	23 / 1 / 2026	ACC.	

**SURAT PERMOHONAN DITERBITKANNYA
SURAT KETERANGAN TELAH MENYELESAIKAN PENELITIAN**



**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 : 037/STIKESPK/PEND/1/2026
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Surat Keterangan
Selesai Penelitian**

Sukoharjo, 29 Januari 2026

Yang terhormat
Direktur Utama
RUMAH SAKIT Dr. OEN SOLO BARU
di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penyusunan skripsi oleh mahasiswa program studi S-1 Administrasi Rumah Sakit STIKES PANTI KOSALA, maka kami bermaksud mengajukan permohonan untuk diterbitkannya Surat Keterangan Selesai Penelitian, sebagai berikut:

Nama : Jeffry Kristantyo Putro
NIM : S1A2022.011
Judul Penelitian : Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan
Pelaksanaan Penelitian : 17 September 2025 – 1 Desember 2025

Demikian atas perhatian Bapak kami mengucapkan terima kasih.

STIKES PANTI KOSALA

KETUA,


Ratna Indriah A., M.Kes.

SURAT KETERANGAN TELAH MENYELESAIKAN PENELITIAN

RS Dr. OEN SOLO BARU

Jl. Bahu - Dipo, Dusun 2, Gedangan, Kec. Grogol,
Kab. Sukoharjo, Jawa Tengah, 57552
Telp. : (0271) 620220 / 08113620220 (GSM)
Website : www.droensolobaru.com, Email : rs@droensolobaru.com



SURAT KETERANGAN NOMOR : 0646 /SB/PSDM/II/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : dr. Ivan Oetomo, MPH
Jabatan : Direktur Utama

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Jeffry Kristanto Putro
NIM : S1A2022.011
Universitas : STIKES Pantek Kosala

Telah menyelesaikan penelitian dengan judul "Analisis Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan" pada tanggal 17 September 2025 - 01 Desember 2025 di RS Dr. OEN SOLO BARU.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sukoharjo, 12 Februari 2026

Direktur Utama
RS Dr. OEN SOLO BARU,



dr. Ivan Oetomo, MPH

TEDUH UNTUK SEMBUH