



Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Kabupaten Karanganyar

Rochmat Abdul Rosim^{1*}, Riska Fii Ahsani²

^{1,2} Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

Jln. Sumpah Pemuda No.18, Kadipiro, Kec. Banjarsari,

Kota Surakarta, Jawa Tengah

Korespondensi penulis: rochmataarsenallover@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to analyze the significance of the influence of work motivation, workload and work discipline on the performance of inpatient room nurses at Karanganyar Regency Hospital. This research is a quantitative study at Karanganyar Regency Hospital with a population of 239 inpatient room nurses. The sample was 71 people with proportional cluster random sampling technique. Data collection techniques using questionnaires and observation. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination (R²) test. The t test results show that work motivation, workload, work discipline have a significant partial effect on the performance of inpatient room nurses at Karanganyar Regency Hospital. The results of the F test obtained the right model in predicting the effect of work motivation (X₁), workload (X₂) and work discipline (X₃) on nurse performance (Y) in the hospital room of Karanganyar Regency Hospital. Based on the results of the study, it is hoped that the Director will provide opportunities for nurses to participate in education and training and provide rewards proportional to workload, namely medical services according to the number of patients served.*

Keywords: *Work Motivation, Workload, Work Discipline, Nurse Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif pada RSUD Kabupaten Karanganyar dengan populasi perawat ruang rawat inap sebanyak 239 orang. Sampel sebanyak 71 orang dengan teknik proportional cluster random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R²). Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja, beban kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD Kabupaten Karanganyar. Hasil uji F diperoleh model tepat dalam memprediksi pengaruh motivasi kerja (X₁), beban kerja (X₂) dan disiplin kerja (X₃) terhadap kinerja perawat (Y) di ruang rawat RSUD Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan Direktur memberikan kesempatan bagi perawat untuk ikutserta dalam pendidikan dan pelatihan serta memberikan reward sebanding beban kerja yakni jasa medis sesuai jumlah pasien yang dilayani.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Perawat

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang semakin berkualitas. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan serta untuk mengontrol relasi kerja, kesehatan dan keselamatan dan hal lainnya yang berhubungan langsung dengan keadilan (Dessler, 2020). MSDM berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi

Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategik serta berhubungan untuk mengelola aset paling berharga milik perusahaan yaitu orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan baik secara individu maupun tim dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai visi perusahaan (Supriadi *et, al.*, 2022). Tugas utama manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia agar mendapatkan tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting di era globalisasi saat ini dikarenakan menjadi aset berharga bagi organisasi, dimana sumber daya manusia berfungsi sebagai faktor penggerak setiap kegiatan dalam perusahaan maupun instansi di segala sektor seperti produksi, perdagangan, keuangan maupun sektor jasa. Pada era sekarang sektor jasa begitu berarti dan hampir tidak mungkin lagi bagi masyarakat untuk menghindarinya. Salah satunya yakni jasa pelayanan kesehatan di rumah sakit. Rumah sakit merupakan organisasi yang menyelenggarakan pelayanan jasa di bidang kesehatan, sehingga membutuhkan peran SDM sebagai ujung tombak operasional kegiatan dengan kinerja yang ditampilkan.

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan jasa pelayanan kesehatan yang optimal. Kinerja maksimal para perawat sangat dibutuhkan oleh rumah sakit, terlebih lagi untuk para pasien yang dirawat agar mereka mendapat penanganan yang baik dan optimal. Salah satu rumah sakit yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan di wilayah Kabupaten Karanganyar adalah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Karanganyar. Animo masyarakat dalam menggunakan jasa rumah sakit dapat dilihat dari hasil survey kepuasan masyarakat Tahun 2022 pada Tabel I.

Tabel I
Survey Kepuasan Masyarakat Terhadap
RSUD Kabupaten Karanganyar Tahun 2022

No	Aspek	Persentase (%)
1	Persyaratan	84,63
2	Prosedur	84,4
3	Waktu pelayanan	83,05
4	Biaya/tarif	89,58
5	Produk layanan	84,13
6	Kompetensi pelaksana	85,8
7	Pelaku pelaksana	86,28
8	Sarana dan Prasarana	83,6

9	Penanganan Pengaduan	92,4
---	----------------------	------

Sumber : <https://rsud.karanganyarkab.go.id/?p=3234>

Penilaian dalam survey kepuasan masyarakat pada RSUD kabupaten Karanganyar tersebut dilakukan melalui aplikasi ESKM. Pada Tahun 2022, RSUD kabupaten Karanganyar mendapatkan nilai rata-rata kepuasan masyarakat sebesar 85,6% dengan nilai tertinggi pada unsur penanganan pengaduan. Berdasarkan Tabel I tersebut menunjukkan bahwa pelayanan yang diselenggarakan oleh RSUD Kabupaten Karanganyar masih dapat ditingkatkan sehingga dapat sepenuhnya memenuhi harapan masyarakat. Oleh karena itu RSUD kabupaten Karanganyar sangat membutuhkan SDM sebagai salah satu langkah untuk meningkatkan indeks yang mengalami penurunan dan mempertahankan yang sudah mengalami kenaikan, dan SDM memiliki peranan yang vital dalam aktifitas operasional rumah sakit, dalam kasus ini terutama bagi kinerja para perawat. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien (Potter *et. al.*, 2019). Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yaitu berkisar 40–60%, oleh karena itu, RS haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien (Puspitaningrum & Hartiti, 2020).

Mangkunegara (2020: 67) menyatakan kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi, cenderung senang menghadapi tantangan, kreatif, inovatif, bertanggung jawab, tidak mudah putus asa, serta selalu membutuhkan motivasi dan mengembangkan keahlian dalam rangka menyesuaikan diri agar mengalami perubahan lebih baik dalam karirnya.

Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja). Gibson, (2018: 116) menyatakan bahwa faktor-faktor mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi, kedisiplinan dan beban kerja. Sesuai dua pendapat tersebut maka faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi kerja, beban kerja dan disiplin kerja.

Faktor motivasi kerja merupakan pendorong pegawai untuk giat bekerja. Adanya motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Wibowo (2018: 322) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian puncak. Kaitannya dengan Rumah Sakit Umum Daerah Karanganyar, peneliti menemukan fenomena yang didapat setelah melakukan wawancara dengan manajemen rumah sakit dan didapatkan informasi bahwa perawat yang hampir habis masa kerjanya (pensiun) mengalami penurunan motivasi kerja, sehingga pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan standar kinerja dan sering tidak memenuhi target kerja. Penjelasan itu juga didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, seperti dari hasil penelitian Rosmainy, *et. al* (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Iswanto, *et. al.* (2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja perawat masih menjadi salah satu masalah pelayanan keperawatan di RSUD kabupaten Karanganyar. Dalam kesehariannya seorang perawat melakukan pekerjaan yang bersifat rutinitas. Kegiatan yang dilakukan adalah operan dari shift yang malam ke shift yang pagi atau seterusnya, kemudian pemberian asuhan mandiri kepada pasien serta menjalankan tugas pelimpahan dari medis dan pendokumentasian asuhan keperawatan. Berdasarkan rutinitas tersebut, perawat khususnya shift jaga malam kurang responsif terhadap keluhan pasien, pemberian asuhan mandiri hanya dilakukan pada saat pasien pertama kali masuk bangsal, dan kualitas laporan pendokumentasian asuhan keperawatan kurang optimal.

Cara yang juga dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan dilakukannya analisis beban kerja yang ada di instansi tersebut. Analisis beban kerja sangat penting untuk dilakukan yang salah satunya agar tercipta suasana kantor yang menyenangkan ditandai dengan pegawai mendapat posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan kerjanya. Beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal (Nabawi, 2019).

Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesmowidjojo & Marih, 2021). Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi. Hal ini dikarenakan

tanggung jawab yang diberikan pemerintah terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mengakibatkan kesalahan pembiayaan pekerja dalam setiap bidang.

Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Beban kerja yang berat dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan perhitungan beban kerja untuk pegawai. Penilaian beban kerja dapat dipandang dari tiga sudut pandang, yaitu dimensi fisik, mental, dan manajemen waktu. Dimensi fisik merujuk pada evaluasi beban kerja berdasarkan karakteristik fisik manusia. Sementara itu, dimensi mental mengacu pada penilaian beban kerja dengan mempertimbangkan aspek psikologis. Sedangkan dimensi manajemen waktu lebih menitikberatkan pada penggunaan waktu dalam melakukan pekerjaan (Octaviaji & Hidayati, 2024).

Beban kerja perawat RSUD kabupaten Karanganyar pada bangsal yang sama cenderung juga sama, akan tetapi untuk bangsal yang berbeda maka beban kerjanya juga berbeda, tergantung tanggung jawab masing-masing di setiap bangsal. Hasil ini memberikan arti apabila beban kerja yang diterima meningkat maka kinerja pegawai menurun. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Penjelasan tersebut tentunya didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang, seperti dari hasil penelitian Basalamah, *et. al* (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Namun tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lasri, *et. al* (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya adalah disiplin kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau pegawai yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi.

Menurut Hasibuan (2019: 194) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat di artikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan. Adanya disiplin dalam pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien

Disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu daftar kehadiran pegawai, mematuhi tata tertib dan peraturan instansi, kelengkapan atribut, adanya sanksi apabila melanggar peraturan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib, sehingga mutu pekerjaan yang dihasilkannya pun akan baik sehingga secara langsung akan memberikan dampak baik pula bagi instansi. Penjelasan tersebut tentunya didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang, seperti dari hasil penelitian Pirdaus, *et. al* (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian Oppong & Wooton (2020) bahkan mempertegas signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga medis. Namun demikian penelitian Iswanto, *et. al* (2020) menunjukkan hasil sebaliknya yakni disiplin kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja perawat RSUD kabupaten Karanganyar kurang optimal. Hal tersebut terlihat dari masih adanya perawat yang tidak mengikuti kegiatan apel (29,8%), terlambat hadir berdasarkan hasil catatan presensi aplikasi Aku Hadir (27,45%) dan ada yang pergi saat jam kerja utamanya saat *bed off rate* rendah, Perawat sebagai salah satu aset yang penting dalam penyelenggaraan sarana kesehatan memiliki peran yang sangat penting, selain sebagai tenaga paramedis untuk merawat pasien. Oleh karena tugas-tugas yang sangat penting tersebut maka perawat seyogyanya memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian dan permasalahan yang ditemukan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD kabupaten Karanganyar

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan kualitatif. Jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri secara langsung oleh peneliti, melalui observasi, wawancara atau

kuesioner”. Data ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik observasi langsung melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh perawat RSUD kabupaten Karanganyar sejumlah 239 perawat terkait variabel motivasi kerja, beban kerja dan disiplin kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RSUD kabupaten Karanganyar 71 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Proportional Cluster Random Sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, studi pustaka, dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji normalitas dengan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Multikolinieritas

Uji ini bisa dilakukan dengan patokan nilai tolerance untuk variabel X1 (motivasi kerja) = 0,322, X2 (beban kerja) = 0,430 dan X3 (disiplin kerja) = 0,251 > 0,10 dan nilai VIF variabel X1 (motivasi kerja) = 3,104, X2 (beban kerja) = 2,324 dan X3 (disiplin kerja) = 3,987 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinieritas.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model			
1	motivasi kerja	0,322	3,107
	beban kerja	0,430	2,324
	disiplin kerja	0,251	3,987

a. Dependent Variable: kinerja perawat

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menggunakan Uji Runs/Runs Test dengan kriteria yaitu bila p -value (signifikansi) > 0,05 maka tidak terjadi autokorelasi. Hasil menunjukkan p -value (signifikansi) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,404 > 0,05 berarti tidak terjadi autokorelasi (lolos uji autokorelasi)

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	,28336
Cases < Test Value	35

Cases >= Test Value			36
Total Cases			71
Number of Runs			33
Z			-,835
Asymp. Sig. (2-tailed)			,404
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,475 ^b
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,462
		Upper Bound	,488

a. Median

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kesalahan pengganggu memiliki varians yang sama atau tidak. Kriteria tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu bila p-value (signifikansi) > 0,05 Hasil uji heteroskedastisitas disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,066	1,659		1,848	,069
	motivasi kerja	-,052	,065	-,164	-,801	,426
	beban kerja	,087	,049	,315	1,775	,080
	disiplin kerja	-,104	,078	-,310	-1,334	,187

a. Dependent Variable: abresid

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Hasil menunjukkan p-value (signifikansi) variabel X1 (motivasi kerja) = 0,426, X2 (beban kerja) = 0,080 dan X3 (disiplin kerja) = 0,187 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual berdistribusi normal. Residu berdistribusi normal bila p-value (signifikansi) > 0,05. Dalam menguji ada tidaknya masalah normalitas digunakan uji Kolomogorov Smirnov. Hasil uji menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,79363437
Most Extreme Differences	Absolute		,089
	Positive		,079
	Negative		-,089
Test Statistic			,089
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{cd}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,597 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,584
		Upper Bound	,609

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 624387341.

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Besarnya *p-value* (signifikansi) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,200 > 0,05 menunjukkan keadaan yang signifikan, maka residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Uji Regresi Linier Berganda

Apabila nilai-nilai di atas dimasukkan dalam rumus, bentuk persamaan regresi linear berganda menjadi :

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-3,819	2,650		-1,441	,154
	motivasi kerja	,286	,104	,242	2,763	,007
	beban kerja	,326	,078	,316	4,161	,000
	disiplin kerja	,549	,124	,439	4,416	,000

a. Dependent Variable: kinerja perawat

Sumber : Diolah dari data primer, 2024

$$Y = -3,819 + 0,286 X_1 + 0,326 X_2 + 0,549 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

a = -3,819 (negatif)

artinya jika X1 (motivasi kerja), X2 (beban kerja) dan X3 (disiplin kerja) konstan maka Y (kinerja perawat) negatif.

b1 = 0,286 (pengaruh positif)

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Artinya jika motivasi kerja meningkat maka Y (kinerja perawat) akan meningkat, dengan asumsi variabel X2 (beban kerja) dan X3 (disiplin kerja) konstan/tetap.

b2 = 0,326 (pengaruh positif)

Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Artinya jika beban kerja meningkat maka Y (kinerja perawat) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (motivasi kerja) dan X3 (disiplin kerja) konstan/tetap.

b3 = 0,549 (pengaruh positif)

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Artinya jika disiplin kerja meningkat maka Y (kinerja perawat) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (motivasi kerja) dan X2 (beban kerja) konstan/tetap.

Uji F (Ketepatan model)

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1133,111	3	377,704	112,373	,000 ^b
	Residual	225,199	67	3,361		
	Total	1358,310	70			

a. Dependent Variable: kinerja perawat

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja

Sumber : Diolah dari data primer, 2024

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 112,373 dengan nilai signifikansi (p. value) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh X1 (motivasi kerja), X2 (beban kerja) dan X3 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja perawat).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel *independen* (motivasi kerja, beban kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel *dependen* (kinerja).

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,913 ^a	,834	,827	1,833

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja

Sumber : Diolah dari data primer, 2024

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah sebesar 0,827. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (motivasi kerja), X2 (beban kerja) dan X3 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja perawat) sebesar 82,7 %. Sisanya (100% - 82,7 %) = 17,3 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja

Agar variabel motivasi kerja meningkatkan kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD kabupaten Karanganyar maka perawat ruang rawat inap di RSUD kabupaten Karanganyar sebaiknya semakin meningkatkan tingkat kegigihan dengan cara perawat semakin berusaha meningkatkan cara bekerja agar efektif, misalnya melatih diri untuk melakukan rekam medis selesai tindakan medis di tempat. Guna meningkatkan kualitas pelayanan, perawat ruang rawat inap di RSUD Kabupaten Karanganyar sebaiknya selalu berusaha keras untuk terampil dalam menggunakan aplikasi online yang tersedia, misalnya aplikasi e-resep maupun aplikasi Satu Sehat. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Rosmainy, et. al (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja

Guna menjaga kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Karanganyar agar tidak terpengaruh oleh beban kerja, penting bagi mereka untuk mengoptimalkan penggunaan waktu kerja, terutama dengan meningkatkan interaksi langsung dengan pasien. Perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Karanganyar memiliki kewajiban untuk selalu berhati-hati dalam bekerja, mengingat adanya potensi bahaya seperti tertular penyakit dari pasien, yang dapat membahayakan keselamatan pasien. Positifnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai didukung penelitian Basalamah, et. al (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian Ohorela (2021) juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan dan memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 69%.

Positifnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat tidak lepas dari kebijakan terkait pembagian jasa pelayanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan pada RSUD Kabupaten Karanganyar. Semua pelayanan yang diberikan kepada masyarakat diklaim oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan sebagian jasa diberikan kembali kepada seluruh unsur pemberi layanan kesehatan mulai dari Manajemen, tenaga medis dan paramedis sampai kepada tenaga pendukung di lingkungan RSUD Kabupaten Karanganyar, menerima jasa dari pelayanan kesehatan yang telah diberikan. Pemberian jasa pelayanan ini selain merupakan amanah dari peraturan perundang-undangan juga merupakan bentuk stimulant (rangsangan) bagi semua unsur pemberi layanan kesehatan agar semakin baik dan berkualitas memberikan layanannya sesuai standar yang telah ditetapkan sehingga masyarakat yang dilayani meningkat derajat kesehatannya.

Pendapatan berdasarkan pelayanan yang dikenal dengan *fee for service* yaitu pembagian jasa pelayanan kepada tenaga medis diberikan berdasarkan jumlah tindakan pelayanan medis yang diberikan oleh seorang tenaga medis kepada pasien. Semakin banyak pelayanan medis yang diberikan maka akan semakin besar pendapatan jasa yang diperoleh seorang tenaga medis.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Agar variabel disiplin kerja meningkatkan kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD kabupaten Karanganyar maka perawat ruang rawat inap di RSUD kabupaten Karanganyar sebaiknya semakin meningkatkan ketaatan pada standar kerja dengan cara perawat semakin melakukan pekerjaan sesuai sasaran kinerja yang ditentukan manajemen rumah sakit. Perawat ruang rawat inap di RSUD kabupaten Karanganyar sebaiknya selalu bekerja etis dengan cara selalu bersikap patuh terhadap setiap tindakan yang disarankan dokter dalam menangani pasien, misalnya patuh dalam pemberian obat. Penjelasan tersebut tentunya didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang, seperti dari hasil penelitian Pirdaus, et. al (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian Oppong & Wooton (2020) bahkan mempertegas signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga medis.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD Kabupaten Karanganyar. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ruang rawat inap

di RSUD Kabupaten Karanganyar dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD Kabupaten Karanganyar.

DAFTAR REFERENSI

- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). Pengaruh kelelahan kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, 1(2), 67–80.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Gibson, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Iswanto, W. J., Askafi, E., & Supriyono, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Jombang. *Commodities: Journal of Economic and Business*, 1(2). Retrieved from <https://ejournal.ijshs.org/index.php/commo/article/view/116>
- Koesmowidjojo, & Marih, S. R. (2021). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses. Retrieved from <https://library.bpk.go.id/koleksi/detil/jkpkbpkpp-p201714853>
- Lasri, I. A., Rohyani, D., & Helen, M. (2022). Hubungan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia. *MAHESA: Malahayati Health Student Journal*, 2(1). Retrieved from <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:247368749>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. Retrieved from <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3667>
- Octaviaji, M. R., & Hidayati, R. A. (2024). Analisis beban kerja mental karyawan di laboratorium PT. ABC menggunakan metode NASA-TLX. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Oppong, R., & Wooton, I. (2020). The influence of work discipline on employee performance with work motivation as intervening variables (Case study on medical doctor and nurses in Canada). *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 1, 127–134.
- Pirdaus, S., Garnasih, R., & Ningsih, D. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Rokan Hulu. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 1, 279–285.
- Potter, P. A., Perry, A. G., Stockert, P. A., & Hall, A. (2019). *Fundamentals of nursing* (9th Indonesian ed.). Elsevier Health Sciences.

- Puspitaningrum, I., & Hartiti, T. (2020). *Peningkatan kualitas personal dan profesional perawat: Melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB)*. Deepublish.
- Rosmainy, Nababan, D., Bangun, H. A., Tarigan, F., & Sitorus, M. E. (2022). Hubungan motivasi, kompetensi, disiplin, dan beban kerja terhadap kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD Aceh Tamiang. *Jurnal Human Care*, 7(1), 201–213.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, C. A., Kohar, M., Priadi, M. A., Mendo, M. A. Y., Asi, L., Podungge, R., Nuryadin, A. A., Bokingo, A. H., & Utami, F. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Tahta Media Group.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja*. Raja Grafindo Persada.