

---

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
(STUDI KASUS PADA PERAWAT RUANG RAWAT INAP RS PKU MUHAMMADIYAH  
SRUWENG)**

Oleh

Sofiatun<sup>1</sup>, Much. Riyadus Solichin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Putra Bangsa

Email: <sup>1</sup>[dealovasofi99@gmail.com](mailto:dealovasofi99@gmail.com), <sup>2</sup>[riyad.kroya@gmail.com](mailto:riyad.kroya@gmail.com)

---

**Article History:**

Received: 17-01-2022

Revised: 24-01-2023

Accepted: 13-02-2023

**Keywords:**

Workload, Motivation,  
Job Satisfaction,  
Performance

**Abstract:** *This study aims to examine the effect of: 1. Workload on the performance of nurses in the Inpatient Room of PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital, 2. Motivation of Inpatient Nurses of PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital 3. Job satisfaction on the performance of Inpatient Nurses of PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital and 4. Workload, motivation and job satisfaction together on the performance of Nurses in the Inpatient Room of PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital. The object of this research is the nurse in the inpatient room of PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital with a sample size as many as 82 people who also became respondents in this study and data processed with statistic tool SPSS 22.0. The results of this study state that: 1. Workload has a significant influence on the performance of Inpatient Nurses at PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital. 2. Motivation has a significant effect on the performance of Inpatient Nurses at PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital 3. Job Satisfaction has a significant effect on the performance of Nurses in Inpatient Rooms at PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital. 4. Workload, motivation, and job satisfaction have a significant influence on the performance of Inpatient Nurses at PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital*

---

**PENDAHULUAN**

Banyak faktor yang terkait dalam persaingan rumah sakit. Salah satu yang cukup diperhatikan dalam persaingan adalah kinerja sumber daya manusianya. Di mana hal ini memang memiliki pengaruh cukup besar terhadap performa rumah sakit. Manusia berfungsi sebagai penggerak rumah sakit karena eksistensi rumah sakit tergantung pada manusia-manusia yang terlibat dibelakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari rumah sakit, diperlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang memuaskan. Sumber daya manusia merupakan aspek yang penting bagi sebuah rumah sakit untuk mencapai tujuan rumah sakit. Menurut Sofyandi (2016) sumber daya manusia sebagai salah satu strategi untuk menempatkan fungsi-fungsi manajemen seperti controlling, planning, organizing, leading di dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, pengembangan, seleksi pelatihan, interaksi industrial, evaluasi kinerja,

---

pemberian kompensasi dan pemutusan interaksi kerja yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif berdasarkan sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2013:162) mengemukakan tiga motif yang dapat memberi pengaruh pada prestasi kerja dan kinerja pada setiap individu yaitu motif kekuasaan, motif afiliasi, dan motif berprestasi. Kinerja sendiri merupakan sebuah output kerja yang dapat dicapai oleh seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mencakup kualitas dan kuantitas output hasil bekerja. Menurut Afandi (2016) kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai seorang atau sekelompok orang dalam suatu rumah sakit sesuai kewenangan dan tanggung jawab masing-masing sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi, tidak secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Umumnya rumah sakit mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah rumah sakit.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, faktor yang pertama yaitu beban kerja. Beban kerja adalah suatu pekerjaan yang memiliki beban baik beban fisik, mental, ataupun beban sosial yang harus ditanggung oleh tenaga kerjanya sesuai dengan jenis pekerjaannya (Riningrum, 2016). 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.

Faktor yang kedua yaitu motivasi. Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu Soroso (2003) (dalam Fahmi, 2016). Setiap karyawan pasti pernah mengalami kepenatan dan kejenuhan dalam menghadapi rutinitas kerja sehari-hari. Semakin banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus dicapai sering kali membuat motivasi kerja menurun.

Faktor lain yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dalam tingkat tuntutan pada keluhan pekerjaan yang terasa tinggi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dalam tingkat tuntutan pada keluhan pekerjaan yang terasa tinggi. RS PKU Muhammadiyah Sruweng merupakan salah satu rumah sakit swasta milik Persyarikatan Muhammadiyah adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Maka hendaknya RS PKU Muhammadiyah Sruweng memberikan pelayanan prima dan Islami dengan berorientasi pada kepuasan pelanggan

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja**

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Wirawan, 2009). Kinerja merupakan penampilan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Menurut Amstrong dan Baron menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Dalam Tesaurus Bahasa Indonesia, kinerja berarti kemampuan, penampilan, prestasi, ataupun kapasitas. Adanya pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Indikator Kinerja Menurut Robbins (2016:260) adalah sebagai berikut: (1) Kualitas Kerja; merupakan Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. (2) Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan rumah sakit. (3) Ketepatan Waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261) (4) Efektifitas; tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016:261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan. (5) Kemandirian ; merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Artinya yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

### **Beban Kerja**

Beban Kerja merupakan Menurut Soeprihanto (2006) (dalam Oktaviana, 2016) berpendapat bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Mangkuprawira (2009) (dalam Oktaviana, 2016) menyatakan bahwa apabila sebgaiian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar rumah sakit maka tidak jadi masalah. Beban kerja yang diberikan oleh rumah sakit akan dipersepsikan berbeda-beda oleh para karyawannya. Adanya kemampuan kerja yang dapat berbeda-beda antara satu karyawan dan karyawan lain membuat suatu organisasi melakukan penghitungan beban kerja yang dapat dipandang dari 3 aspek, yaitu aspek fisik, aspek mental, dan aspek penggunaan waktu. Indikator dari beban kerja antara lain ; 1. Target yang Harus Dicapai ; Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. 2. Kondisi pekerjaan ; Mencakup bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaanekstra diluar waktu yang telah ditentukan. 3. Adaya penggunaan waktu

kerja ; Dengan memberikan waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

### **Motivasi**

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016:142) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan dari dalam diri maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut: 1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3.Fasilitas kerja 4.Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 5. Pekerjaan itu sendiri

### **Kepuasan Kerja**

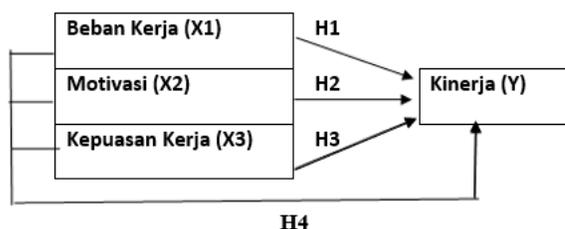
Kepuasan kerja adalah (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan organisasi atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Hasibuan, 2001)

Menurut Ika (2011) menyatakan bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan maka hal ini akan mempengaruhi tingginya kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kepuasan akan pekerjaan, upah, promosi, hubungan dengan rekan kerja dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka hal ini akan mempengaruhi kinerja Karyawan. Pendapat ini didukung hasil penelitian Bastian (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Semakin puas karyawan akan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengukuran kepuasan kerja (indikator) menggunakan pendapat Luthans (2006) dalam (Sinaga 2018) sebagai berikut:

- 1) Adanya kepuasan terhadap gaji.
- 2) Adanya kepuasan dengan promosi.
- 3) Adanya kepuasan terhadap pengawasan.
- 4) Adanya kepuasan terhadap hubungan sesama rekan kerja.
- 5) Kepuasan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan.

## Kerangka Penelitian



## Hipotesis

H1: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4: Beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010: 80) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng yang berjumlah 82 orang. Tehnik pengambilan sampel ini dengan menggunakan sampel jenuh, dengan menggunakan semua populasi dijadikan sebagai responden.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menurut Imam Ghozali (2018: 52) mengatakan bahwa suatu kuesioner atau hasil penelitian dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner dan mampu untuk mengungkapkan sesuatu sehingga hasil penelitian tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur oleh peneliti. digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur uji validitas ini, penulis menggunakan Pearson Correlation dimana penulis melakukan korelasi antar skor dari tiap butir pertanyaan dengan total skor variable dengan signifikansi 5%. Indikator yang menyatakan valid atau tidaknya butir pernyataan tersebut yaitu dengan uji signifikansi yang dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai bersifat positif makabutir pernyataan atau indikator tersebut bernilai positif. (Ghozali, 2018:53) Sedangkan untuk melakukan uji reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan cara repeated measure (pengukuran ulang) dan one shot (pengukuran sekali dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus koefisien Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Menurut Nunnally (1994) dalam Ghazali (2018: 48), Suatu variabel dapat dikatakan reliable jika memiliki nilai Cronbrach's Alpha  $>$  0,70.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2005:96), uji asumsi bertujuan untuk menguji apakah pada model

regresi ditentukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila  $VIF = 1/tolerance$ , artinya jika  $VIF \geq 10$ , maka variable tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variable bebas dan jika  $VIF \leq 10$  berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variable.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011;139).

c. Uji Normalitas

Dengan adanya pengujian normalitas yang akan bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian parametric-test (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal (atau distribusi normal).

Untuk dapat mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, maka dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, menurut Hadi data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan  $> 0,05$ , sebaliknya jika nilai signifikannya  $0,05$  maka sebarannya dinyatakan tidak normal.

Kriteria pengujian:

- 1) Jika angka signifikansi uji kolmogorov-smirnov  $sig > 0,05$  menunjukkan data berdistribusi normal.
- 2) Jika angka signifikansi uji kolmogorov-smirnov  $sig < 0,05$  menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengasumsikan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel kinerja dengan variabel beban kerja, motivasi dan kepuasan kerja dengan menggunakan SPSS 22 for windows. Pada dasarnya analisis regresi yaitu untuk memperoleh persamaan regresi dengan cara memuaskan perubahan satu demi satu sehingga diketahui pengaruh yang paling kuat sampai yang paling lemah. Model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- a = konstanta  
 Y = kinerja  
 X1 = beban kerja  
 X2 = motivasi  
 X3 = kepuasan kerja  
 e = error

## Uji Hipotesis

Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi.

### 1. Uji Parsial (uji t)

Dengan adanya uji signifikansi t yang digunakan untuk mengetahui atau menjelaskan pengaruh masing-masing variable independent secara parsial. Untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial akan menerangkan variable dependen. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria.

Jika nilai signifikan lebih besar dari  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Jika nilai signifikan lebih besar dari  $> 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variable independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

### 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F yaitu untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara simultan / bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan tingkat keyakinan 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Nilai F dapat dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2011:192):

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila Fhitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesisnya diterima.
- b. Apabila Fhitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansi lebih besar dari 0,05 dan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka hipotesis ditolak.

### 3. Koefisien Determinasi

Menurut Sunyoto (2011:157) "Untuk uji hipotesis ini hanya melihat thitung maka yang memiliki pengaruh paling besar secara koefisien beta antara variabel independen (X) terhadap variable dependen (Y). Dapat dilihat besarnya thitung dari variabel independen (X). Apabila thitung lebih besar. Maka, variabel tersebut dikatakan dominan". Menurut Ghozali (2011:102) "Koefisien beta digunakan untuk melihat pentingnya masing-masing variabel independen secara relatif dan tidak ada multikolinearitas antar variabel dependen. Kedua, nilai koefisien beta hanya diinterpretasikan dalam konteks variabel lain dalam persamaan regresi"

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Analisis statistik ini menggunakan data dari kuesioner sebagai alat bantu analisis yang berasal dari sampel 82 responden pada perawat ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng. Data perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang diberikan kepada responden sebelum diolah. Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel              | r hitung | r tabel | Alpha | Keterangan       |
|-----------------------|----------|---------|-------|------------------|
| <b>Kinerja</b>        |          |         |       |                  |
| • Butir 1             | 0,795    | 0.217   | 0.866 | Valid & Reliabel |
| • Butir 2             | 0,839    |         |       |                  |
| • Butir 3             | 0,813    |         |       |                  |
| • Butir 4             | 0,764    |         |       |                  |
| • Butir 5             | 0,810    |         |       |                  |
| <b>Beban Kerja</b>    |          |         |       |                  |
| • Butir 1             | 0,751    | 0.217   | 0.808 | Valid & Reliabel |
| • Butir 2             | 0,805    |         |       |                  |
| • Butir 3             | 0,772    |         |       |                  |
| • Butir 4             | 0,772    |         |       |                  |
| • Butir 5             | 0,843    |         |       |                  |
| • Butir 6             | 0,700    |         |       |                  |
| <b>Motivasi</b>       |          |         |       |                  |
| • Butir 1             | 0,698    | 0.217   | 0.924 | Valid & Reliabel |
| • Butir 2             | 0,740    |         |       |                  |
| • Butir 3             | 0,733    |         |       |                  |
| • Butir 4             | 0,711    |         |       |                  |
| • Butir 5             | 0,665    |         |       |                  |
| • Butir 6             | 0,740    |         |       |                  |
| <b>Kepuasan Kerja</b> |          |         |       |                  |
| • Butir 1             | 0,794    | 0.217   | 0.863 | Valid & Reliabel |
| • Butir 2             | 0,797    |         |       |                  |
| • Butir 3             | 0,853    |         |       |                  |
| • Butir 4             | 0,816    |         |       |                  |
| • Butir 5             | 0,877    |         |       |                  |
| • Butir 6             | 0,810    |         |       |                  |
| • Butir 7             | 0,778    |         |       |                  |
| • Butir 8             | 0,737    |         |       |                  |

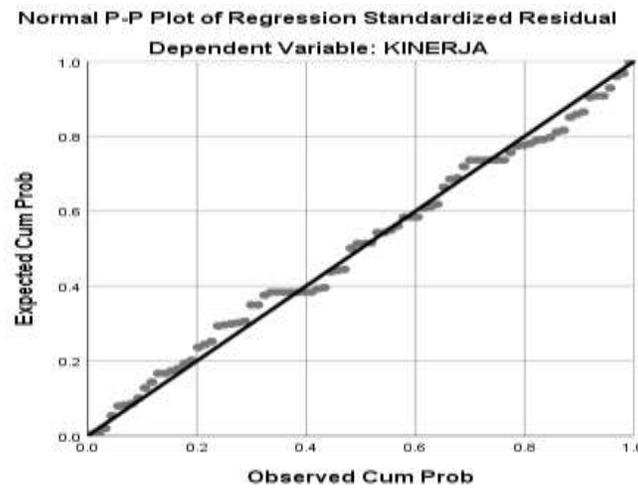
Berdasarkan pada tabel 1, dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mempunyai nilai r hasil > dari r tabel, serta nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.6. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan tersebut seluruhnya valid dan reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel

pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Dari gambar Normal P-P Plot, penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti garis diagonal. Jadi variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini normal.

**Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat (Ghozali, 2009:95). Besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* apabila model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF di 10 dan tolerance di bawah nol dan model regresi terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF dibawah 10 dan tolerance di atas 0,1.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

| Model          | Collinearity |       |
|----------------|--------------|-------|
|                | Tolerance    | VIF   |
| 1 (Constant)   |              |       |
| Beban Kerja    | 0.523        | 1.912 |
| Motivasi       | 0.612        | 1.634 |
| Kepuasan Kerja | 0.682        | 1.466 |

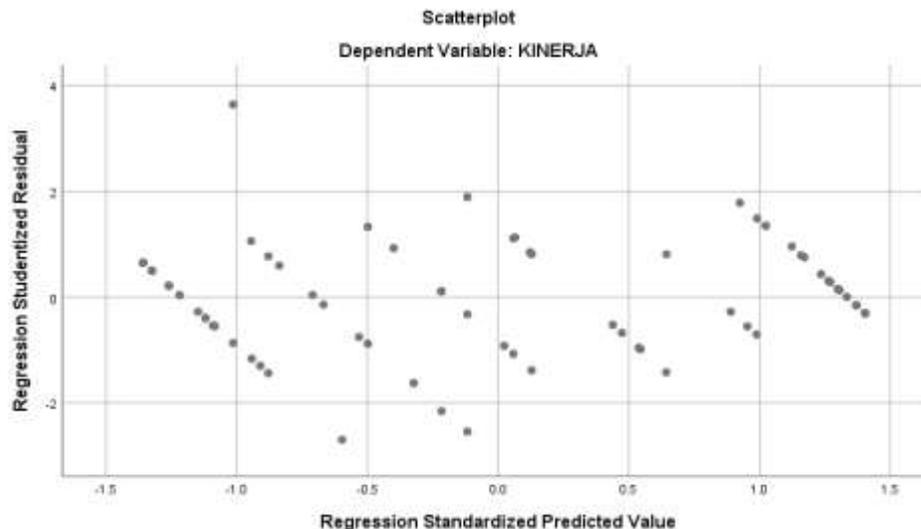
a. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai Variance Inflation Factor (VIF) bernilai sangat jauh dari 10 dan nilai *tolerance* diatas 10 persen atau (0.1) sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variable bebas.

**Uji Heterokedstisitas**

Uji Heteroskidastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi

terjadi ketidaksamaan varian dan residual di suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.



**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Dari gambar Scatterplot, bahwa semua data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian tersebut terbebas dari gejala heterokedastisitas.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu indikator variabel bebas yaitu beban kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng.. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda:

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardize d Coefficients | t      | Sig.  |
|----------------|-----------------------------|------------|----------------------------|--------|-------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                       |        |       |
| 1 (Constant)   | 3.299                       | 0.490      |                            | 6.730  | 0.000 |
| Beban Kerja    | 0.749                       | 0.030      | 0.865                      | 24.607 | 0.000 |
| Motivasi       | 0.065                       | 0.031      | 0.069                      | 2.114  | 0.000 |
| Kepuasan Kerja | 0.069                       | 0.019      | 0.111                      | 3.594  | 0.000 |

Berdasarkan tabel diatas dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,299 + 0,749X_1 + 0,065X_2 + 0,069X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa hal:

1. Konstanta (a) = 3,299

Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap yang tidak berpengaruh oleh variabel beban kerja (X1), motivasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) sama dengan nol (0), maka kinerja (Y) pada perawat ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng sebesar 3,299 dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

2. Variabel Independen

a. Koefisien variabel Beban Kerja ( $b_1$ ) = 0.749

Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,749 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel beban kerja ( $X_1$ ), maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,749 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

b. Koefisien variabel Motivasi ( $b_2$ ) = 0,065

Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,065 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel motivasi ( $X_2$ ), maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,065 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

c. Koefisien variabel kepuasan kerja ( $b_3$ ) = 0,069

Koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0,069 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ), maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,069 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

**Uji Hipotesis**

Uji t

Menurut Ghozali (2009) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas (beban kerja, motivasi, dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat kinerja.. Adapun hasil dari uji t disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1 (Constant)   | 3.299                       | 0.490      |                           | 6.730  | 0.000 |
| Beban Kerja    | 0.749                       | 0.030      | 0.865                     | 24.607 | 0.000 |
| Motivasi       | 0.065                       | 0.031      | 0.069                     | 2.114  | 0.000 |
| Kepuasan Kerja | 0.069                       | 0.019      | 0.111                     | 3.594  | 0.000 |

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Hubungan Beban Kerja dan Kinerja

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel beban kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $24,607 > 1,664$ . Hasil ini menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah

Sruweng.

b. Hubungan Motivasi dan Kinerja

Hasil uji t pada tabel IV-12 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel motivasi (X2) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,114 > 1,664$ . Hasil ini menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat Ruang Rawat Inap PKU Muhammadiyah Sruweng.

c. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja

Hasil uji t pada tabel IV-12 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel kepuasan (X3) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $3,594 > 1,664$ . Hasil ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat Ruang Rawat Inap PKU Muhammadiyah Sruweng.

**Uji F**

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis keempat. Menurut Ghozali (2018:98), untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen. Yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel Beban Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja.

**Tabel 5. Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 312.688        | 3  | 104.229     | 489.967 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual     | 16.593         | 79 | 0.213       |         |                   |
| Total        | 329.280        | 82 |             |         |                   |

a. Predictors: (Constant), beban kerja, motivasi, dan kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 489,967 dengan nilai signifikan 0,000, karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $489,967 > F_{tabel}$  2,719 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng.

**Uji Determinasi**

Hasil uji R Square analisis program SPSS 22.0 for windows version dapat diterangkan dengan tabel berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0.974 <sup>a</sup> | 0.950    | 0.948             | 0.46122                    |

a. Predictors: (Constant), beban kerja, motivasi, dan kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,948 artinya sebesar 94,8% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 5,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel beban kerja (X1) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $24,607 > 1,664$ .
2. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel motivasi (X2) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,114 > 1,664$ .
3. Kepuasan kerja pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel kepuasan (X3) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $3,594 > 1,664$ .
4. Beban kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng. Hal tersebut dibuktikan dengan perolehan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 489,967 dengan nilai signifikan 0,000, karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $489,967 > F_{tabel}$  2,719 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Sruweng.

## SARAN

1. Berkaitan dengan Beban Kerja, agar pihak Manajemen RS PKU Muhammadiyah Sruweng memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan fungsi bagian masing-masing, memberikan fasilitas pelatihan kepada karyawan

- sesuai dengan bidang pekerjaannya dan memberikan kesempatan yang seluas – luasnya bagi karyawan untuk mengembangkan diri.
2. Kemudian terkait dengan Motivasi, agar pihak Manajemen RS PKU Muhammadiyah Sruweng dapat menaikkan gaji karyawan, melengkapi fasilitas kerja, memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja karyawan dan punishment yang jelas terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan serta memperjelas job desk masing-masing karyawan supaya motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan.
  3. Hal selanjutnya terkait Kepuasan Kerja maka disarankan kepada pihak Manajemen RS PKU Muhammadiyah Sruweng memberikan kenyamanan dalam bekerja, memberikan fasilitas kerja yang memadai dan kompensasi yang lebih baik lagi bagi karyawannya sehingga karyawan akan merasa senang dan puas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara ,2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- [2] Aan Kanivia, Ni Wayan Fitriana Ayu Lestari, dan Nurmaulana Rifki Abdullah 2021. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Industri (EBI) Vol. 03, No. 01, 2021, pp. 38 – 44.*
- [3] Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing. Yogyakarta : Zanafa Publishing
- [4] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- [5] Amstrong, M dan Baron F. 2016. *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*, Jakarta: Erlangga
- [6] Arikunto dan Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- [7] Aris Hidayat Kurniawan dan Sri Lestari Prasilowati 2019. Pengaruh Beban, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 21 No. 01 – APRIL 2019.*
- [8] Deddy, Mulyana. 2010. *Metodology Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [9] Diya Istikhomah dan Prijati 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (Btpn) Kcp Teratai Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 10, Nomor 4, April 2021.*
- [10] Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- [11] Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian Penerbit Salemba Empat , 2009.
- [12] Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [13] Irman Dian Ananta dan Suhermin 2021. Pengaruh Beban, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada RSI Jemursari Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 10, Nomor 11, November 2021.*
- [14] *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2007 Reflika Aditama. Bandung.

- [15] *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan 2010*. Bandung : PT.Remaja Rosda Karya.
- [16] Mangkunegara, Anwar P. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [17] Prayekti dan Muhammad Fadhil Ar Rasyid 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4 Nomor 2 Edisi Juni 2022*.
- [18] Rini Astuti dan Oki Prima Anugrah Lesmana 2018. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan: *Jurnal Ilman, Vol. 6, No. 2, ISSN: 2355-1488*
- [19] Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- [20] Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke tiga, cetakan pertama. Yogyakarta : YKPN.
- [21] Soeprihanto, John. *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2009.
- [22] Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- [23] Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- [24] Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja SumberDaya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat

2740

JCI

Jurnal Cakrawala Ilmiah

Vol.2, No.6, Februari 2023

---

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN