**PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT UNIT RAWAT INAP RSUD. DR. H. ANDI ABDURRAHMAN NOOR TANAH BUMBU**

**Eka Mayasari Sianturi**

**Magister Manajemen**

[**ekamayasarisianturi@gmail.com**](mailto:ekamayasarisianturi@gmail.com)

**ABTRACT**

**Eka Mayasari Sianturi: The Influence of Motivation and Workload on the Performance of Nurses in an Inpatient Hospital Unit. Dr. H. Andi Abdurrahman Noor. Seasoned Land. Sulastini and Harly.**

The results obtained from previous research, research conducted by Ahmad Ahid Mudayana (2010) with the title "The influence of motivation and workload on employee performance at Nur Hidayah Hospital, Bantul" obtained positive results with a relationship. Research conducted by Friska Aprilia (2017) with the title "The effect of workload, work stress and work motivation on the performance of nurses at the Ibnu Sina Islamic Hospital in Pekan Baru" obtained positive results. Research conducted by Ni Putu Raka Wirati (2020) with The title "The relationship between burnout and work motivation of implementing nurses" also got positive results. There are different results by one of the studies conducted by Suharti Ningsih (2017) conducted at RSUD.DR.RM. Pranoto with the title "The effect of work saturation, workload, and work conflict on the work motivation of nurses at RSUD.DR.RM. Pramoto Bagan Kapaniapi. Rokan Hilir Regency", the results of this research do not show a strong and positive relationship between variables, which means that this study gets the opposite result from the research of several other researchers. positive with the variable "motivation".

It can be stated that from several research journals that are used as literature reviews by researchers to see how strong the relationship between variables is, it is not one hundred percent getting the results of the hypothesis accepted or there is a positive influence between variables. From this research, it can be concluded that the information on the significance value is 0.000 < 0.05 and the Fcount is 133,438 > Ftable of 3.145, which means that the independent variable in the form of work motivation and workload affects the dependent variable in the form of nurse performance. Thus it can be concluded that there is a simultaneous significant effect of the independent variable in the form of work motivation and workload on the dependent variable in the form of nurse performance. The work motivation variable has a significance value of 0.000, the value is smaller than 0.05. Meanwhile, for t count, the value is 9.237 > t table (1.999). Based on this, it can be said that the work motivation variable has an effect on the nurse performance variable. So that the first hypothesis, H1: Work Motivation variable has a partially positive significant effect on the Nurse Performance variable "accepted". Workload variable has a significance value of 0.018, the value is smaller than 0.05. Meanwhile, for t count, the value is 2.430 > t table (1.999). Based on this, it can be said that the workload variable has an effect on the nurse performance variable. So the second hypothesis, H2: Workload variable has a partially positive significant effect on the Nurse Performance variable "accepted".

Keywords: Motivation, Workload and Employee Performance

1. **Pendahuluan**

Dalam meningkatkan kinerja perawat pelaksana diperlukan analisis terhadapfaktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari perawatSetiap perawatharus di kembangkan dalam memotivasi diri sendiri dan pihak rumah juga harus mengembangkan atau memotivasi perawat dalam meningkatkan motivasi kerja, karena semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka makin baik pula kinerja dari orang itu. Hal ini sejalan dengan penelitian Stringer (2011) yang mengatakan bahwa motivasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang disebabkan karena adanya kebutuhan pada manusia yang menimbulkan dorongan dalam diri manusia untuk mencapai kebutuhannya. Seorang Pegawai dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara maksimal, karena ada motivasi yang mendorongnya untuk bekerja dengan tekun dan disiplin. Jika seorang pegawai belum mengerahkan kinerja kerjanya secara optimal, maka diperlukan adanya pendorong agar mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut itulah yang disebut motivasi kerja.

Motivasi kerja perawat masih menjadi salah satu masalah pelayanankeperawatan di rumah sakit.Setiap perawat harus di kembangkan dalam memotivasi diri sendiri dan pihak rumah juga harus mengembangkan atau memotivasi perawat dalam meningkatkan motivasi kerja, karena semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka makin baik pula kinerja dari orang itu. Hal ini sejalan dengan penelitian Stringer (2011) yang mengatakan bahwa motivasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang disebabkan karena adanya kebutuhan pada manusia yang menimbulkan dorongan dalam diri manusia untuk mencapai kebutuhannya. Seorang Pegawai dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara maksimal, karena ada motivasi yang mendorongnya untuk bekerja dengan tekun dan disiplin. Jika seorang pegawai belum mengerahkan kinerja kerjanya secara optimal, maka diperlukan adanya pendorong agar ia mau menggunakan seluruh potensinya.

1. **Metode Penelitian**

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014;8).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Unit Rawat Inap RSUD. DR. H. Andi Abdurarahman Noor Tanah Bumbu. Penelitian yang dilakukan harus memperhatikan objek penelitian untuk memudahkan peneliti dalam memfokuskan pembahasan dalam penelitian. Pada penelitian ini objek penelitian terdiri dari variabel bebas (X1) yang berupa Motivasi dan variabel bebas (X2) berupa Beban Kerja. Sedangkan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Perawat.

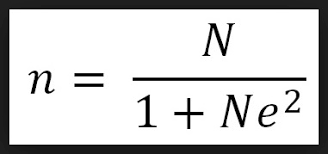
Adapun yang menjadi obyek penelitian adalah Karyawan di RSUD. DR. H. Andi Abdurarahman Noor Tanah Bumbu. Beralamat di Jl. HM. Amin Km.10 RT.03 Sepunggur, Kecamatan Kusan Hilir, Tanah Bumbu. Penelitian lebih berfokus pada peningkatan kinerja perawat pada di RSUD. DR. H. Andi Abdurarahman Noor Tanah Bumbu

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik accidental sampling merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan dapat digunakan seb agai sampel bila dipandang orang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2016:83).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, (2017:118). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di RSUD. Dr. H. Andi Abdurrahman Noor yang berjumlah 177 orang. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh Perawat sebanyak 177 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87).

Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel,

namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :



Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih

bisa ditolerir; e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 %

dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 177 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

n = N / (1 + (N x e²))

Sehingga:

 n = 177 / (1 + (177 x 0,1²))

n = 177 / (1+1,77)

n = 177/2,77

n = 63,89 (64 Responden)

dibulatkankan oleh peneliti menjadi 64 responden.

1. **Pembahasaan**

Hasil dari penelitian terdahulu menunjukan penelitian tentang hubungan antara beban kerja dalam sepuluh tahun terakhir (2010-2020) dengan variabel motivasi masih sangat minim, dari lima belas jurnal diatas hanya ada lima jurnal yang memiliki variabel “beban kerja” dan “motivasi” dalam satu judul penelitian. Dari beberapa jumlah peneliti dapat, serta tidak persisnya dalam penempatan variabel x dan variabel y, mayoritas variabel x (beban kerja) dan variabel y (motivasi) saling terikat atau berhubungan satu sama lain. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Friska Aprilia (2017) dengan judul “Pengaruh.beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina.Pekan Baru”, penelitian tersebut bisa disimpulkan semua variabel yang ada pada judul saling berkesinambungan atau berpengaruh satu sama lain, sebagai contoh; pengaruh beban kerja yang berat dapat.menyebabkan motivasi kerja muncul, setelah itu stress kerja dapat memicu terjadi nya penurunan motivasi yang dapat mengakibatkan kinerja perawat menurun. Penurunan kinerja pada perawat juga bisa berakibat pada pelayanan Instansi/Rumah Sakit tersebut

Hasil yang didapat dari penlitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Ahid Mudayana (2010) dengan judul “Pengaruh.motivasi dan beban/kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah.Bantul” mendapatkan hasil positif adanya hubungan. Penelitian yang dilakukan oleh Friska Aprilia (2017) dengan judul “Pengaruh beban.kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu SIna Pekan Baru” mendapatkan hasil yang positif.Penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Raka Wirati (2020)dengan judul “Hubungan burnoutdengan motivasi kerja perawat pelaksana” juga mendapatkan hasil yang positif.Ada perbedaan hasil oleh salah satu penelitian yang dilakukan oleh Suharti Ningsih (2017) yang dilakukan di RSUD.DR.RM. Pranoto dengan judul “Pengaruh.kejenuhan kerja, beban kerja, dan konflik kerja<terhadap motivasi kerja perawat RSUD.DR.RM. Pramoto Bagan Siapiapi.Ka

bupaten Rokan Hilir”, hasil risetn ini tidak menunjukan adanya hubungan<yang kuat dan positif antar variabel, yang dapat diartikan penelitian ini mendapatkan hasil sebaliknya dari penelitian beberapa peneliti lainnya.Hasil penelitian ini menyebutkan variabel“beban kerja” tidak ada hubungan positif dengan variabel “motivasi”. Dapat dinyatakan bahwa dari beberapa jurnal penelitian yang dijadikan tinjauan pustaka oleh peneliti untuk melihat seberapa kuat hubungan antar variabel tidak seratus persen mendapatkan hasil hipotesis diterima atau adanya pengaruh positif antar variabel

Dari analisa hasil diatas, beberapa perawat yang bekerja di Rumah Sakit menunjukan pengaruh yang kuat jika beban kerja yang ia miliki dirumah sakit sangat bepengaruh penting akan motivasi yang ada pada dirinya, yang dikarenakan motivasi yang didapat oleh sebagian besar perawat timbul dari beberapa aspek-aspek yang mendukung, salah satunya adalah beban kerja. Dengan beban kerja tinggi akan membuat motivasi kerja perawat di Rumah Sakit menurun, yang dapat diartikan bahwa sebagian besar perawat yang bekerja menjadikan sebuah pekerjaan sebagai seorang perawat adalah rutinitas, tuntutan, serta keharusan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dalam segi ekonomi.Dari hasil pembahasan diatas, setiap perawat harus memiliki kecintaan dalam pekerjaan itu sendiri, yang mana beban kerja yang berat bisa diatasi oleh kecintaan kita terhadap pekerjaan yang sudah kita lakukan. Untuk pihak Instansi pun harus ikut serta berperan pentingdalam melihat dan memberi kebijakan atas issue-issue yang ada di Rumah Sakit, salah satu contohnya dengan melakukan sebuah “penelitian” internal guna untuk melihat perkembangan setiap perawat yang ada di ruangan, dapat dilakukan dengan lembar observasi atau evaluasi pekerjaan dalam beberapa tiga/enam bulan sebelumnya menggunakan instrument kuisioner yang berisi beberapa poin pertanyaan mengenai beban kerja.dan motivasi kerja perawat yang ada di Rumah Sakit. Dengan hasil kuisioner tersebut, dapat dilihat hal apa saja yang membuat perawat merasa beban kerja terlalu berat, dan hal apa saja yang bisa meningkatkan motivasi.kerja perawat saat.bekerja. Pihak terkait dapat memberikan kebijakan yang baik untuk dua hal tersebut, agar pihak Rumah Sakit juga dapat merasakan dampak peningkatan mutu pelayanan oleh pekerja perawatnya. Dapat diartikan dari pembahasan lima jurnal yang relevan terkait judul peneliti, menyatakan bahwa makin tinggi beban kerja yang didapat membuat motivasi kerja seorang perawat semakin rendah.

Menurut Sugiyono (2017:39) mendefinisikan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah

Motivasi Kerja (X1) merupakan persepsi motivasi individual yang menggerakkan diri karyawan karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Fleeson et al., 2017). Untuk mengetahui informasi opini dari responden maka dibuatlah kuesioner motivasi kerja dengan pernyataan yang sama seperti pernyataan kuesioner dari (Henani, 2018) yang dilampirkan dalam kuesioner. Motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja
2. Upah/Gaji
3. Hubungan Dengan rekan kerja
4. Tanggung Jawab

Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan.Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012). Menurut Robbins dan Judge (2013), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha.Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju kearah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

1. **Hasil Penelitian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | (Constant) | 2.949 | .005 |
| Motivasi Kerja | 9.237 | .000 |
| Beban Kerja | 2.430 | .018 |

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji t, yang tersaji pada Tabel diatas diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 9.237 > t tabel (1.999). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Perawat. Sehingga hipotesis pertama, H1 : variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap variabel Kinerja Perawat “diterima”.
2. Variabel Beban Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.018, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 2.430 > t tabel (1.999). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Perawat. Sehingga hipotesis kedua, H2 : variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap variabel Kinerja Perawat “diterima”.
3. **Kesimpulan**
4. Didapatkan informasi nilai signifikansi seesar 0.000 < 0.05 dan nilai Fhitung sebesar 133.438 > Ftabel sebesar 3.145 yang artinya variabel independen berupa Motivasi Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap variabel dependent berupa Kinerja Perawat. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen yang berupa Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap variabel dependent berupa Kinerja Perawat.
5. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 9.237 > t tabel (1.999). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Perawat. Sehingga hipotesis pertama, H1 : variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap variabel Kinerja Perawat “diterima”.
6. Variabel Beban Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.018, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 2.430 > t tabel (1.999). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Perawat. Sehingga hipotesis kedua, H2 : variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap variabel Kinerja Perawat “diterima”.
7. **Daftar Pustaka**

Arifin, Munif. 2011. Teori Kinerja.(online).diakses Desember 2014. Azmi,Haral. 2012. Faktor Pembentuk Kinerja. (online).Diakses Desember 2014.

Batuah,Nurnaningsi, Latif, Abdul dkk. 2012. Hubungan Beban Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pemberian Pelayanan Kesehatan di Ruang Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar. Jurnal Kesehatan Volume 1 No.2.ISSN:2302-1721. (online). Diakses Desember 2014.

Bimo T, Presidentyas. Evaluasi penerapan Model Praktik Keperawatan Primer di Ruang Maranata I Rumah Sakit Mardi Rahayu Kudus. (Online). Diakses. Desember 2014.

Departemen Kesehatan RI (1999). Standar Pelayanan Rumah Sakit.ed.II. Dirjen Pelayanan Medik.

Gillies, D.A.1990. Nursing Management:A System Aproach, Philadelphia: WB Saunders Company.

Gomes.S.1995. Pendidikan dan Pelatihan. Penerbit Andi. Yogyakarta. Hamzah, B.Uno.2010. Teori Motivasi Dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, M. S. . (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jurnal `Manajemen dan Kewirausahaan* (Issue 1). Jakarta: PT Haji Masagung. https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45

Hariningsih,W. 2007. Implementasi Kinerja Perawat di RS Pendidikan dan Komunitas. Dibawakan pada acara semiloka RUU Praktek Keperawatan. 25-26 April 2007. Pekesi. Jakarta.

Hariyono,Widodo, Suryani, Dyah dkk. 2009. Hubungan antara Beban Kerja, Stress Kerja dan tingkat konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. Jurnal Kesmas UAD Volume 3 No.3 September 2009:162-232.

Henani, T. R. P. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo.

Hendry, S. (2010). *Manajeme Sumber Daya Manusia: Vol. Cetakan Pe* (Issue Edisi Ketiga). STIE- YKPN: Yogyakarta.

Hidayat, Hisanatul. (2017). Hubungan Motivasi Dan Beban Kerja Perawat Pelaksanaan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar. Makassar: Universitas Hasanuddin

Irvianti, dan Verina. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja TerhadapTurnover Intention Karyawan Pada PT XL AXIATA TBK Jakarta.BINUS BUSINESS REVIEW Vol. 6 No. 1 Mei 2015: 117-126