

PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RAWAT INAP PENYAKIT DALAM RSUD Dr. SOEDIRMAN KEBUMEN

Muchtar Nugroho

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat rawat inap penyakit dalam RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Responden pada penelitian ini adalah perawat rawat inap penyakit dalam RSUD Dr. Soedirman yang berjumlah 42 orang.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22.00. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja perawat rawat inap penyakit dalam RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Kata Kunci: beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas salah satunya dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yaitu pegawai. Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk kekuatan diri dan jika situasi kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:68). Instansi yang mempunyai tempat kerja yang baik dan nyaman akan memberikan dorongan bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu tempat kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perawat adalah seorang yang berperan dalam merawat atau memelihara, membantu dan melindungi seseorang karena sakit, injury dan proses penuaan (Harlley, 1997). Seorang perawat dituntut untuk bekerja secara profesional, harus tetap setia melayani pasien dengan sabar dan cepat tanggap terhadap segala masalah yang terjadi pada pasien yang datang.

Beban kerja juga turut mempengaruhi kinerja perawat. Menurut Griffiths *et al* (2008). Faktor yang berpengaruh dalam resiko terjadinya penurunan kinerja salah satunya yaitu beban kerja yang tidak sesuai dengan perawat yang tersedia. Sedangkan menurut Yang (2003) dalam Armstrong (2009) mengemukakan bahwa beban kerja perawat merupakan indikator yang mengakibatkan terjadinya penurunan kualitas kinerja perawat saat ini.

Dari hasil survey diketahui bahwa kondisi saat ini menunjukkan bahwa perawat mempunyai beban kerja yang cukup tinggi dari yang seharusnya.

Kekurangan tenaga perawat yang membuat perawat yang ada memiliki pekerjaan yang lebih banyak. Walaupun demikian perawat tetap dituntut untuk memberikan asuhan keperawatan kepada pasien sesuai dengan proses dan kegiatan praktik keperawatan yang berpedoman pada standar keperawatan dalam lingkup kewenangan serta tanggung jawab keperawatan (Sujono Riyadi dan Hari Kusnanto, 2007:3).

Berbagai perilaku perawat yang ada saat ini dijumpai masih ada perawat sering datang terlambat masuk kerja, ada perawat bersikap pasif terhadap pekerjaan, ada perawat yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih ada sebagian perawat yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Hal tersebutlah yang membuat seseorang perawat menjadi tidak disiplin dalam bekerja. Menurut Fathoni (2006:34) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu penting untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia terutama motivasi dan kepuasan kerja bagi perawat agar mutu asuhan keperawatan yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan dan menjadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan tetap baik (Ahmad Jais dan Mubasyir Hasanbasri, 2007:2). Motivasi kerja disini adalah merupakan suatu kondisi atau keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilakunya yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya (Sujono Riyadi dan Hari Kusnanto, 2007:3).

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat RSUD Dr Soedirman Kebumen?
2. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat RSUD Dr Soedirman Kebumen?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat RSUD Dr Soedirman Kebumen?
4. Apakah beban kerja, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja perawat RSUD Dr Soedirman Kebumen

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja perawat RSUD Dr Soedirman Kebumen, untuk mengetahui pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja perawat RSUD Dr Soedirman Kebumen, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja perawat RSUD Dr Soedirman Kebumen, untuk mengetahui pengaruh beban kerja, disiplin, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja perawat RSUD Dr Soedirman Kebumen

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002) dalam Astuti (2008).

Beban Kerja

Moekijat (2004) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atas catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

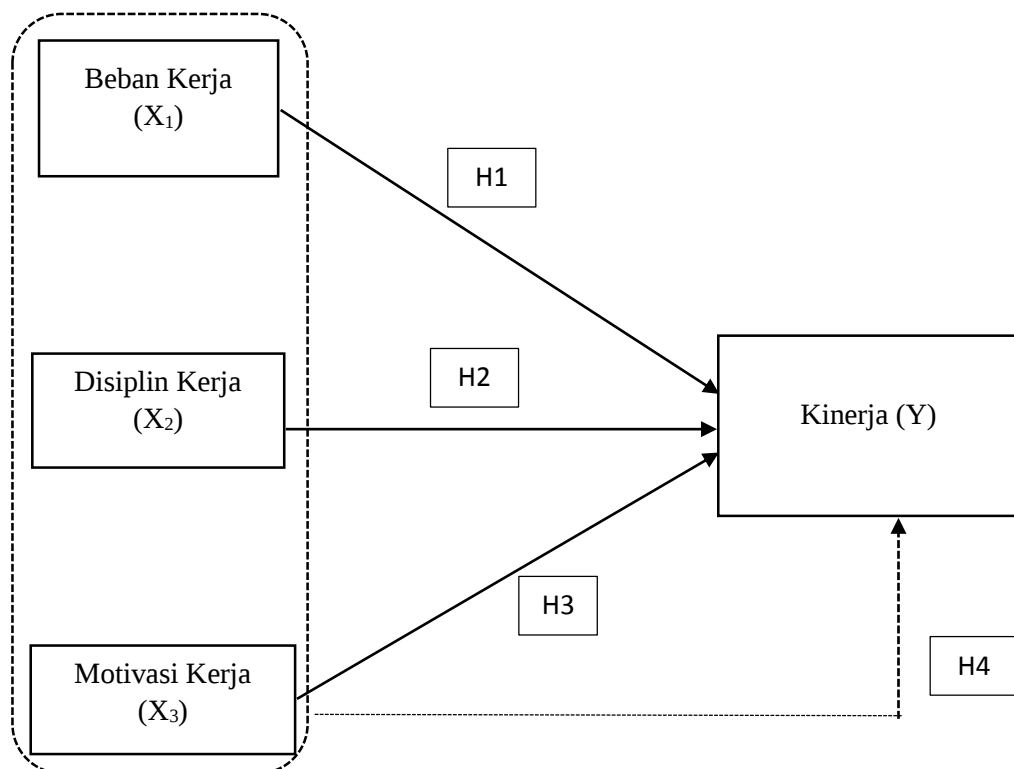
Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal Rivai, 2004:444).

Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2006:52), motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Kerangka Pemikiran



H₁ : Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat
RSUD Dr. Soedirman Kebumen

H₂ : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat

- RSUD Dr. Soedirman Kebumen
- H₃ : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman Kebumen
- H₄ : Ada pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja. Subyek penelitian adalah perawat rawat inap penyakit dalam.

Definisi Variabel Penelitian

1. Beban Kerja (X₁)

Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atas catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

2. Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

4. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya seseuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, catatan-catatan, peraturan dan kebijakan serta dokumen di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden.
2. Studi pustaka yaitu cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.
3. Wawancara yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada beberapa responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi

penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Dr. Soedirman Kebumen yang Berjumlah 42 orang.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar mengenai karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel.

Analisis Statistika

Analisis data statistika atau kuantitatif dilakukan untuk menguji model penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian.

1. Uji validitas

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Secara statistika, angka korelasi bagian total yang diperoleh dari metode *product moment person* dibandingkan dengan angka *r* table *product moment pearson correlation*. Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS 22.0 dengan rumus korelasi *product moment* berikut (Arikunto, 1009:160).

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r : koefisien korelasi

n : jumlah responden

x : nilai item yang dipertanyakan

y : total nilai item

Menentukan *r* tabel dengan rumus $df = n - k - 1$, dimana :

df = degree of freedom

n = sampel

k = variabel independen

Dengan level of significance 5% maka dasar analisisnya (Ghozali, 2009) :

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu angket dikatakan reliable (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan one shot atau diukur sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain.

$$r = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sum \sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

r : reabilitas instrumen

k : banyaknya butir soal atau pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: jumlah varians butir

$\sum \sigma b^2$: Varians total

Untuk menguji reliabilitas butir :

- Jika *Cronbach Alpha* > 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika *Cronbach Alpha* < 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tidak adanya multikolinearitas ditentukan dengan angka VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1 (Ghozali, 2009:52). Multikolinearitas menunjukkan setiap variabel bebas yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregresi terhadap variabel bebas lainnya.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas (Ghozali, 2009:50) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Adapun untuk mengujinya dilakukan dengan analisis grafik, yaitu dengan melihat *normal probability plot* dari hasil analisis SPSS. Jika model regresi memenuhi asumsi normalitas, maka pada grafik normal plot akan terlihat data atau titik menyebar di sekitar garis diagonal atau pada distribusi normal. Jika model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas maka pada grafik normal plot data atau titik menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal.

c. Uji Heterokedastisitas

Imam Ghozali (2009) juga berpendapat bahwa uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bisa dilakukan dengan metode *scatterplot* heterokedastisitas (Ghozali, 2009:53). Deteksi atas masalah heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cepat dengan melihat grafik sebaran nilai residual yang berstandarisasi. Apabila sebenarnya membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit) maka dapat disimpulkan terjadi masalah.

4. Analisis Regresi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Rumusnya adalah (Arikunto, 2009:85):

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

Keterangan :

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi beban kerja

b_2 = koefisien regresi disiplin kerja

b_3	= koefisien regresi motivasi kerja
Y	= kinerja
X_1	= beban kerja
X_2	= disiplin kerja
X_3	= motivasi kerja
e	= error

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel tidak bebas dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$t = \frac{b_j}{Sb_j}$$

Keterangan :

t = nilai

b_j = Koefisien regresi

Sb_j = Standar error dari regresi

Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n - k$

Dimana :

df = *degree of freedom* (derajat kebebasan)

n = sampel

k = jumlah variabel

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009):

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

b. Uji Serentak (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Rumusnya adalah:

$$F_{hit} = \frac{r^2/k}{(1 - r^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

r^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data/kasus

k = jumlah variabel independen

Kriteria uji F adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009:91):

- a. Apabila F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan F hitung > F table, maka hipotesis diterima.
- b. Apabila F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan F hitung < F table, maka hipotesis ditolak

c. Koefisien Determinasi

Uji R dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien

determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen Koefisien Determinasi (R^2). Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Nilai R^2 dapat dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{a \sum y + b \sum xy - n(y)^2}{\sum y^2 - n(y)^2}$$

Keterangan :

R^2 : besarnya koefisien determinasi sampel
a : titik potong kurva terhadap sumbu Y (konstanta)
b : slope garis estimasi yang paling baik
n : banyaknya data
x : nilai variabel x
y : nilai variabel y

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui karakteristik responden yang telah mengisi kuesioner. Berikut adalah hasil analisis deskriptif penelitian ini.

1. Usia

Klasifikasi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.1

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Orang	Presentase
21-30	15	35.71%
31-40	21	50.00%
41-50	4	9.52%
>50	2	4.76%
Jumlah	42	100%

Sumber : Data RSUD, 2017

2. Jenis Kelamin

Klasifikasi reponden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase
Laki-laki	13	30.95%
Perempuan	29	69.05%
Jumlah	42	100%

Sumber : Data RSUD, 2017

3. Pendidikan

Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Orang	Presentase
SMA/K	0	0%
D3	35	83.33%
S1	7	16.67%
S2	0	0%
Jumlah	42	100%

Sumber : Data RSUD, 2017

Analisis Statistik

1. Uji Validitas

Untuk pedoman pengujian adalah jika r hitung $>$ r tabel dengan maka butir tersebut dinyatakan valid. Responden untuk uji validitas berjumlah 42 responden dengan derajat kebebasan $(N-K)$ atau $(42-4) = 38$ $\alpha = 0,05$ diperoleh angka tabel sebesar 0,3120 adapun uji variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Beban Kerja

Tabel IV.4
Uji Validitas Beban Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3120	0.696	Valid
2	0.3120	0.832	Valid
3	0.3120	0.630	Valid
4	0.3120	0.832	Valid
5	0.3120	0.726	Valid
6	0.3120	0.443	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel beban kerja dinyatakan valid (sah).

b. Variabel Disiplin Kerja

Tabel IV.5
Uji Validitas Disiplin Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3120	0.740	Valid
2	0.3120	0.690	Valid
3	0.3120	0.737	Valid
4	0.3120	0.619	Valid

5	0.3120	0.690	Valid
---	--------	-------	-------

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel disiplin kerja dinyatakan valid (sah).

c. Variabel Motivasi Kerja

Tabel IV.6

Uji Validitas Motivasi Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3120	0.586	Valid
2	0.3120	0.715	Valid
3	0.3120	0.738	Valid
4	0.3120	0.603	Valid
5	0.3120	0.651	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel motivasi kerja dinyatakan valid (sah).

d. Variabel Kinerja

Tabel IV.7

Uji Validitas Kinerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3120	0.478	Valid
2	0.3120	0.679	Valid
3	0.3120	0.776	Valid
4	0.3120	0.591	Valid
5	0.3120	0.627	Valid
6	0.3120	0.528	Valid
7	0.3120	0.665	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel kinerja dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika r alpha $>$ 0,6, maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika r alpha $<$ 0,6, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel IV.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	r alpha	Status
Beban Kerja	0.791	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja	0.726	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja	0.667	0.6	Reliabel
Kinerja	0.728	0.6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliable (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel IV.9
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja	.096	10.364
Disiplin Kerja	.303	3.300
Motivasi Kerja	.064	15.557

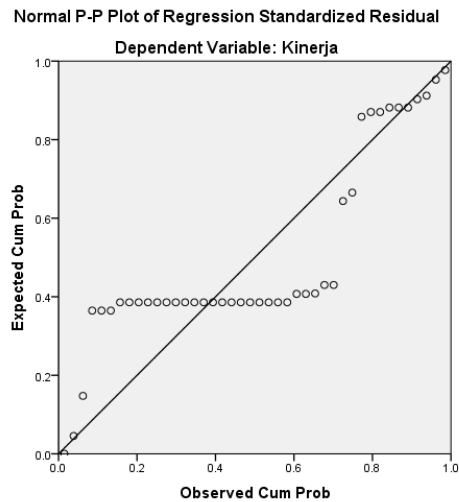
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

b. Uji Normalitas

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, antara variabel dependen dan variabel independen/keduanya mempunyai distribusi normal/mendekati normal.



Gambar IV.3

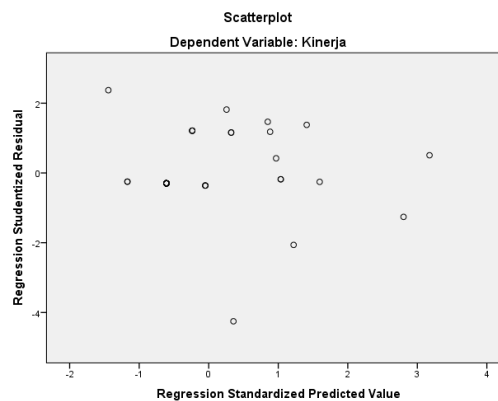
Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual disuatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut :



Gambar IV.2

Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi

Tabel IV.10
Hasil Uji Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	.541	.420		1.288	.205			
Beban Kerja	.397	.061	.398	6.515	.000	.906	.726	.124
Disiplin Kerja	.674	.045	.512	14.828	.000	.919	.923	.282
Motivasi Kerja	.218	.100	.163	2.172	.036	.952	.332	.041

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah,
2017

Berdasarkan hasil di atas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 0,541 + 0,397X_1 + 0,674X_2 + 0,218X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a dan b dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)
a (*alpha*) pada persamaan di atas adalah nilai konstanta atau nilai tetap kinerja yang tidak dipengaruhi oleh variabel beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja maka kinerja bernilai sebesar nilai konstanta yaitu 0,541.
2. $b_1 = 0,379$
koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,379 , artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel beban kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,279 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
3. $b_2 = 0,674$
koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,674, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel disiplin kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,674 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
4. $b_3 = 0,218$
koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,218, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel motivasi kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,218 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui hasil analisis uji parsial (uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV.10 yang menunjukkan hal berikut:

a. Variabel Beban Kerja

Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $6,515 > 1,68595$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap penyakit dalam RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

- b. Variabel Disiplin Kerja
Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $14,828 > 1,68595$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap penyakit dalam RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
- c. Variabel Motivasi Kerja
Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,172 < 1,71088$ dengan tingkat signifikansi $0,036 < 0,05$ berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap penyakit dalam RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

2. Uji Serentak (Uji F)

Tabel IV.11
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	133.970	3	44.657	910.864	.000 ^b
Residual	1.863	38	.049		
Total	135.833	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data Primer Diolah,
2017

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar $910,864 > F_{tabel}$ sebesar 2,62 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap penyakit dalam RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

3. Koefisien Determinasi

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.993 ^a	.986	.985	.22142	.986	910.864	3	38	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah,
2017

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,985 artinya 98,5% variabel kinerja dipengaruhi oleh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya 1,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

- Pembahasan hipotesis 1: “Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Dr. Soedirman Kebumen.”

Sesuai dengan uji t beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan hasil t_{hitung} sebesar $14,828 > 1,68595$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja pada perawat Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Dr. Soedirman Kebumen berpengaruh signifikan. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah perlu adanya perbaikan terhadap beban kerja yang berlebihan akibat terlalu banyak melakukan kegiatan merupakan kemungkinan sumber stress pekerjaan

2. Pembahasan hipotesis 2: “Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Dr. Soedirman Kebumen.”

Sesuai dengan uji t disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan hasil t_{hitung} sebesar $14,828 > 1,68595$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja pada perawat Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Dr. Soedirman berpengaruh signifikan. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah perlu ditingkatkan perilaku perorangan, yang menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi dalam upaya untuk menjalin komunikasi yang baik.

3. Pembahasan hipotesis 3: “Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Dr. Soedirman Kebumen.”

Sesuai dengan hasil uji t motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan hasil t_{hitung} sebesar $2,172 < 1,71088$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja pada perawat Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Dr. Soedirman Kebumen berpengaruh signifikan. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah perlu ditingkatkan motivasi kerja yang ada dalam diri seseorang agar kinerja yang dihasilkan semakin baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengujian variabel beban kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang signifikan. Hal itu ditunjukkan dari hasil t_{hitung} sebesar $6,515 > 1,68595$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
2. Pengujian variabel disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang signifikan. Hal itu ditunjukkan dari hasil t_{hitung} sebesar $14,828 > 1,68595$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
3. Pengujian variabel motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang signifikan. Hal itu ditunjukkan dari hasil t_{hitung} sebesar $2,172 < 1,71088$ dengan tingkat signifikansi $0,036 < 0,05$ berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Saran

1. Organisasi harus dapat merubah budaya disiplin di dalam dan di luar lingkungan perusahaan, mulai dari atasan hingga bawahan. Apabila disiplin di dalam organisasi telah berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

2. Organisasi harus lebih memperhatikan keseimbangan antara jumlah sumber daya manusia dengan pekerjaan.
3. Organisasi harus dapat meningkatkan motivasi kerja di lingkungan karyawan dengan memperhitungkan kebutuhan fisiologis seperti pemberian gaji dan pemberian kompensasi sesuai dengan kontribusi prestasi yang diberikan kepada organisasi.
4. Nilai koefisien determinasi dari penelitian ini sudah berada disekitar 98,5% dan menunjukkan angka yang kuat. Untuk itu kepada peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lain yang mempengaruhi pada Perawat Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Bejo, Siswanto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Jakarta: Rineka Cipta
- Herzberg, Frederick. 2003. *Dasar-dasar Manajemen*. Diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara
- Gillies, D.A. 2000. *Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan Sistem*. Edisi Kedua. Philadelphia; W. B. Saunders
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Andi
- Gouzali, Saydam. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Irwandy. 2007. *Faktor-faktor Yang Berhubungan dengan Beban Kerja di Unit Rawat Inap RS Jiwa Makasar tahun 2006*. Makasar
- Kurniadi, Anwar. 2013. *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia
- Lateiner, A.R. dan Levina I.E. 1995. *Tehnik Memimpin Pegaawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Sudjono. Jakarta: Aksara Baru
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Manuaba, A. 2006. *Ergonomi Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Mathis, Robert L dan Jackson John H. 2002. *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press

- Moekijat. 2004. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV. Pioner Jaya
- Mudayana, Ahmad Ahid. 2010. "Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul." Fakultas Kesehatan Masyarakat. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan
- Munandar, AS. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Edisi 1. Jakarta: UI Press
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Permendagri. (2008). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah <http://ebookbrowse.com/permendagri-no-12-tahun-2008-tentang-pedoman-analisis-beban-kerja-dilingkungan-depdagri-pemdapdf-d327286472> Diakses tanggal 08 Juni 2012.
- Reza, Aditya Regina. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara." Fakultas Ekonomi. Semarang: Universitas Diponegoro
- Robbins, S. 2006. *Organizational Behaviour, Concept, Controversie, Application*. Seventh Edition. Prentice Hall Inc. New south Wales
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Simamora, Henry. 1995. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Sunyoto, Agus. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: IPWI
- Sutrischastini, Ary. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul." Yogyakarta: STIE Widya Wiwaha
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Swanburg, R.C. 2000. *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan: Untuk Perawat Klinis*. Jakarta: EGC
- Tambunan, Santi. 2013. "Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Medikal Bedah RSUD Swadana Daerah Tarutung. Fakultas Ilmu Kesehatan. Medan: Universitas Sari Mutiara
- Timpe, Dale A. 1992. *Kinerja*. Jakarta: Gramedia
- Utomo, Pramudi. 2008. *Teknik Telekomunikasi Jilid I*. Jakarta: Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan