



Analisis Kualitas Kinerja Perawat Ditinjau Dari Beban Kerja Dan Motivasi Di Puskesmas Kabupaten Malang

Moch Masrukin ¹, Yuly Peristiwati ¹, Agustin Widyowati ¹, Sudarsono ²

¹ Fakultas Ilmu keperawatan, Institut Ilmu Kesehatan Strada, Indonesia

² IKIP Budi Utomo Malang, Indonesia

INFORMASI

Korespondensi:

masrikah301256@gmail.com,
yulyperistiwati@gmail.com



Keywords:

Motivation, Workload,
 Performance Quality,
 Nurses

ABSTRACT

Objective: Puskesmas is an institution that provides health services at the first level that has direct involvement with the community. The quality of services provided is strongly influenced by health workers, including nurses. There are several factors that need to be considered to improve nurse performance, namely motivation and workload. The purpose of this study was to determine the effect of workload and motivation on the performance quality of nurses at Sumberpucung Health Center and Kepanjen Health Center.

Methods: The sample in this study were nurses at the Sumberpucung Health Center and Kepanjen Health Center, namely 100 samples. The data analysis used is multiple linear regression test.

Results: There is a significant influence between workload and motivation on the performance quality of nurses at the Sumberpucung Health Center and Kepanjen Health Center, Malang Regency.

Conclusion: The conclusion of this study is that there is a significant relationship between motivation and workload on the performance quality of nurses at the Malang District Health Center.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor pendukung untuk berfungsinya layanan kesehatan di masyarakat. Dalam hal ini, sumber daya manusia yang berperan adalah tenaga kesehatan. Menurut Undang-undang Nomor 36 Tahun 2014, tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Menurut Akib dalam Jamaluddin et al (2017), sumber daya manusia kesehatan (SDMK) yang memiliki mutu dan kompetensi yang baik perlu dipertahankan untuk membantu mewujudkan kemajuan di organisasi kesehatan dengan beragam permintaan dari masyarakat dan zaman yang semakin berkembang.

Tenaga kesehatan menjadi salah satu faktor pendukung untuk berfungsinya operasional puskesmas. Puskesmas sendiri memiliki sumber daya manusia dari beragam profesi, seperti dokter, perawat, apoteker, ahli gizi, tenaga penunjang kesehatan, dan lain lain. Puskesmas bertanggungjawab dalam mengadakan pelayanan kesehatan masyarakat dan mengadakan layanan kedokteran.

Puskesmas menjadi instansi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan di tingkat pertama yang memiliki keterlibatan langsung dengan masyarakat. Puskesmas diharapkan mampu memberikan motivasi dan fasilitas agar memberikan pengaruh positif bagi kesehatan, masyarakat di wilayah kerjanya. Menurut Setiyawan dan Waridin (2013) kinerja tenaga kesehatan inilah yang berperan menentukan keberhasilan dalam meraih tujuan.

Kinerja adalah output pekerjaan secara kuantitas dan kualitas yang mampu diperoleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab yang telah diberikan (Bintoro dan Daryanto, 2017). Kinerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan dan mampu menyelesaikan tanggungjawabnya dengan benar. Apabila tenaga kesehatan tidak mampu memberikan kinerja yang baik, maka pasien akan merasakan bahwa organisasi kesehatan tersebut tidak memiliki kepedulian terhadap masyarakat.

Usaha untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan ini diantaranya adalah memperhatikan beban kerja yang dijalankan oleh tenaga kesehatan. Beban kerja ini berupa beban kerja fisik dan beban kerja mental.

Tercapainya kinerja yang maksimal sangat penting bagi suatu organisasi untuk memberikan perhatian lebih terhadap kondisi sumber daya manusianya. Beban kerja sangat berpengaruh terhadap terjadinya resiko penurunan kinerja. Beban kerja yang tinggi dapat memberikan dampak negatif, seperti perasaan lelah dan letih. Kelelahan ini dapat terjadi apabila sumber daya manusia bekerja lebih dari 80% jam kerja.

Factor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah factor motivasi. Motivasi merupakan sebuah dorongan dari dalam dan luar manusia untuk menjadi penggerak dan pendorong sikap dan perilaku seseorang dalam menjalankan pekerjaan. Semakin seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dorongan untuk memberikan kinerja yang baik akan semakin kuat. Motivasi kerja yang tinggi akan menjadi pendorong untuk memberikan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki motivasi diharapkan tidak meninggalkan tanggungjawab yang telah diberikan oleh organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif observasional dengan pendekatan cross sectional. *Explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang akan diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono, 2019). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 100 responden. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah beban kerja dan motivasi, sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kualitas kinerja. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan menggunakan *Software* SPSS 24.

HASIL

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	Mean
Beban Kerja	3,99
Motivasi	4,01
Kualitas Kinerja	3,97

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata variabel beban kerja secara keseluruhan sebesar 3,99. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa

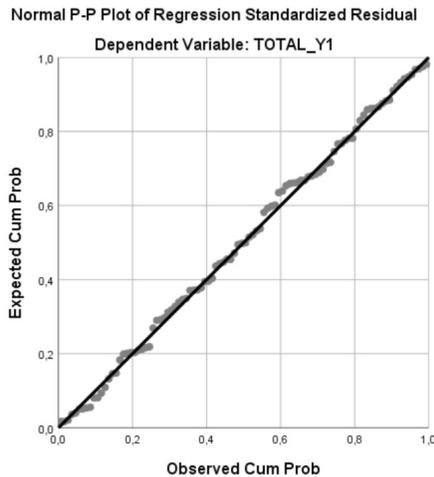
perawat di Puskesmas Sumberpucung dan Puskesmas Kepanjen telah memiliki beban kerja yang baik dan merata.

Variabel motivasi secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,01. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa perawat di Puskesmas Kepanjen dan Puskesmas Sumberpucung telah memiliki motivasi kerja yang baik.

Variabel kualitas kinerja secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,97. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa perawat di Puskesmas Kepanjen dan Puskesmas Sumberpucung telah memiliki kualitas kinerja yang baik.

Hasil Uji Normalitas

Gambar 1. P-P Plot



Sumber: Output SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan uji P-P Plot menunjukkan hasil bahwa data pada penelitian ini memiliki distribusi normal. Hal tersebut bisa dilihat dari titik-titik pada kurva yang mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Variance Inflating Factor (VIF)

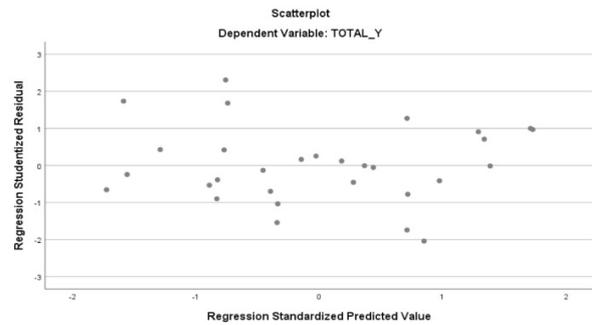
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Beban kerja	0,987	1,014
	Motivasi	0,987	1,014

Sumber: Output SPSS Versi 24, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak adanya masalah pada multikolinearitas dalam penelitian ini dikarenakan *tolerance value* untuk setiap variable independent >0,10 dan nilai *Variance Inflation Value* (VIF) untuk setiap variable independent <10.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik pada *scatterplot* tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,545 + 0,134(X_1) + 0,329(X_2) + e$$

Nilai konstanta sebesar -13,462 mengartikan jika nilai seluruh variabel independent, yaitu beban kerja (X_1) dan motivasi (X_2) bernilai tetap, maka kualitas kinerja (Y) sebesar -13,462. Koefisien beban kerja (X_1) sebesar -1,063 mengartikan bahwa koefisien regresi variabel beban kerja memiliki nilai negatif, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tidak searah pada beban kerja dan kualitas kinerja. Koefisien regresi bernilai -1,063 mengartikan bahwa setiap ada kenaikan nilai beban kerja sebesar 1, maka kualitas kinerja juga akan turun sebesar 1,063 dengan mengasumsikan bahwa nilai variabel independent lain bernilai tetap. Koefisien motivasi (X_2) sebesar 0,095 mengartikan bahwa koefisien regresi variabel motivasi memiliki nilai positif, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah pada motivasi dan kualitas kinerja. Koefisien regresi bernilai 0,095 mengartikan bahwa setiap ada kenaikan nilai motivasi sebesar 1, maka kualitas kinerja juga akan naik sebesar 0,095 dengan mengasumsikan bahwa nilai variabel

independent lain bernilai tetap.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

	Model	F	Sig.
1	Regression	5,993	.007 ^b
	Residual		
	Total		

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa Uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 5,993 dengan nilai signifikansi 0,007. Nilai F tabel sebesar 3,06 ($\alpha = 0,05$; $df_{regression} = 2$; $df_{residual} = 147$) yang disajikan dalam lampiran 9. Sehingga, F hitung (5,993) > F tabel (3,06) dan nilai signifikansi Uji F (0,000) < nilai signifikansi (0,05). Hasil Uji F pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel independent, yaitu beban kerja (X_1), motivasi (X_2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kualitas kinerja (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	0,307	0,256	6,168
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kualitas Kinerja				

Berdasarkan tabel 4, koefisien determinasi (R²) yang dihasilkan sebesar 0,307. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas yaitu beban kerja (X_1), motivasi (X_2) dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikat yaitu kualitas kinerja (Y) sebesar 30,7%. Sisanya sebesar 69,3% dipengaruhi oleh variasi variabel lainnya di luar variabel bebas pada penelitian ini.

Hasil Uji T

Tabel 5. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-13,462	20,016		-0,673	0,507
	Beban Kerja	-1,063	0,309	0,554	-3,434	0,002
	Motivasi	-0,095	0,113	0,135	0,838	0,010

Tabel 5 hasil uji t (parsial) setiap variabel masing-masing sebesar beban kerja (-3,434) dan motivasi (0,838) lebih besar daripada t tabel (1,97623). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H₁ dan H₂ diterima. Sehingga dapat dinyatakan:

H₁: beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja

H₂: motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja

PEMBAHASAN

Pengaruh beban kerja terhadap kualitas kinerja

Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa koefisien antara beban kerja dengan kualitas kinerja perawat sebesar -3,434 dengan tingkat signifikansi 0,002 (sig < 0,05) yang mengartikan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kualitas kinerja perawat. Semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kualitas kinerja perawat. Sebaliknya, beban kerja yang berat akan menurunkan kualitas kinerja perawat. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendrajana *et al* (2017), Ola, Abdullah, dan Azis (2019), Wahyuni (2020), yang mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja.

Pengaruh motivasi terhadap kualitas kinerja

Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel motivasi dengan kualitas kinerja perawat sebesar 0,838 dengan tingkat signifikansi 0,010 (sig < 0,05) yang mengartikan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kualitas kinerja. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kualitas kinerja perawat. Sebaliknya, semakin rendah motivasi perawat maka semakin rendah pula kualitas kinerja perawat tersebut.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Masnah, Abidin, Ukkas (2020), Daniyanti, Murdani, dan Rubiyanti (2018), Harefa *et al* (2021), Christiana (2016), Rukhayati (2018) yang mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja.

Bandung: Sutopo, M.T.

KESIMPULAN

Sesuai dengan analisis yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas kinerja perawat di Kabupaten Malang.

Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja perawat di Kabupaten Malang.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka saran yang dapat diberikan adalah:

Diharapkan kepada Puskesmas Sumberpucung dan Puskesmas Kepanjen untuk menyesuaikan beban kerja yang diberikan kepada tenaga kesehatan agar mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tersebut dalam waktu yang efektif.

Diharapkan kepada Puskesmas Sumberpucung dan Puskesmas Kepanjen untuk memahami kondisi kerja tenaga kesehatan agar dalam melaksanakan tugas tenaga kesehatan tersebut tidak kelelahan dalam bekerja.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*.