

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA BIDAN DI INSTALASI RAWAT INAP RUANG OBSTETRI RSUP DR. KARIADI SEMARANG**

**Diani Dwi Trisianawati**

**Dr. Kusni Ingsih, MM**

***ABSTRAK** Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Salah satu permasalahan keberhasilan dalam kesehatan adalah tinggi rendahnya mutu kesehatan. Objek dalam penelitian ini adalah bidan di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bidan di Instalasi Rawat Inap RSUP Dr. Kariadi Semarang.*

*Populasi dan sampel penelitian ini adalah 50 bidan di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang. Teknik yang digunakan dalam sampling kali ini adalah metode sensus. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.*

*Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja bidan (2) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja bidan (3) Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja bidan. Variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja mampu menjelaskan variabel kinerja bidan sebesar 53,8% (Adjusted R Square) dan sisanya 46,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.*

***Kata Kunci : Kinerja Bidan, Motivasi kerja, Disiplin kerja, Beban kerja,***

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat besar bagi kelangsungan perusahaan. Untuk meraih profit yang sebesar-besarnya, sebuah perusahaan harus menekan kinerja para karyawannya seefisien mungkin. Dengan kinerja yang tinggi dari masing-masing karyawan, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan juga akan meningkat. Namun untuk mencapai kinerja yang tinggi, ada berbagai hal yang perlu diperhatikan, terutama hal-hal yang menyangkut kesejahteraan karyawan. Perusahaan tidak dapat menekan karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi tanpa memperhatikan kesejahteraan karyawan. Kinerja yang terbaik adalah yang dicapai tanpa paksaan dari pihak manapun. Kinerja yang dihasilkan tanpa adanya paksaan dan diperoleh dengan sistem dan prosedur yang tepat akan bertahan dalam jangka panjang.

Di sisi lain, kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat. Karena itu semua negara berupaya menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang sebaik-baiknya. Pelayanan kesehatan ini berarti setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan

mengobati penyakit, serta memulihkan kesehatan perseorangan, kelompok ataupun masyarakat.

Dewasa ini semakin disadari bahwa aset dalam menjalankan roda organisasi adalah manusia. Manusia merupakan unsur terpenting, hal ini dapat dipahami karena manusia menduduki posisi sentral dan tidak dapat digantikan peranannya sebagai pemikir yang rasional dalam mengelola, menggerakkan dan mengendalikan segenap sumber daya lainnya. Sekalipun tidak dapat disanggah bahwa alat produksi lainnya seperti modal, sarana kerja, bahan baku metode kerja tetap diperlukan serta mempunyai arti penting. Oleh karena itu pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat penting (Robbins, 2001). Rumah sakit bertugas untuk melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan penyembuhan dan pemulihan kesehatan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan. Untuk menyelenggarakan upaya-upaya tersebut, rumah sakit mempunyai fungsi menyelenggarakan pelayanan medis, pelayanan penunjang medis, pelayanan

asuhan keperawatan, pelayanan rujukan, pendidikan dan pelatihan serta penelitian dan pengembangan dengan melakukan kegiatan administrasi dan keuangan untuk terlaksananya misi Rumah Sakit.

Rumah sakit merupakan instalasi yang memberikan pelayanan kesehatan mempunyai komponen-komponen yang banyak dan kompleks serta dari berbagai macam sumber daya manusia (SDM) baik umum maupun yang terikat (Darmawan,2008:19)

Rendahnya cakupan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit antara lain disebabkan oleh kinerja karyawan Rumah Sakit yang belum optimal. Hal ini terjadi sebagai akibat dari rendahnya motivasi kerja, disiplin, dan beban kerja tenaga karyawan. Ketiga hal ini sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah di rencanakan dan diprogramkan. Heidjrachman dan Husnan, (2002: 15) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”. Pengertian Rumah Sakit: Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.

1204/Menkes/SK/X/2004 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Rumah Sakit, dinyatakan bahwa :“Rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan, tempat berkumpulnya orang sakit maupun orang sehat, atau dapat menjadi tempat penularan penyakit serta memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan”. Sedangkan pengertian rumah sakit menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/MENKES/PER/III/2010 adalah: “Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat”.

Dari pengertian diatas, rumah sakit melakukan beberapa jenis pelayanan diantaranya pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, pelayanan perawatan, pelayanan rehabilitasi, pencegahan dan peningkatan kesehatan, sebagai tempat pendidikan dan atau pelatihan medik dan para medik, sebagai tempat penelitian dan pengembangan ilmu dan teknologi bidang kesehatan serta untuk menghindari risiko dan gangguan kesehatan sebagaimana yang dimaksud, sehingga perlu adanya penyelenggaraan kesehatan lingkungan rumah sakit sesuai dengan persyaratan kesehatan.

Di kota Semarang terdapat RSUP Kariadi yang mempunyai pelayanan kesehatan yang melayani pelayanan kesehatan untuk kota Semarang, kabupaten Semarang, dan sekitarnya. Paviliun Garuda merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan yang dimiliki oleh RSUP Dr Kariadi kota Semarang. Pelayanan Paviliun Garuda saat ini didukung oleh dokter spesialis dan sub spesialis yang ahli dibidangnya masing-masing. Paviliun Garuda mempunyai pelayanan kesehatan rawat jalan, rawat inap, laboratorium, dan farmasi. Dimana untuk rawat jalan terdapat 12 poli spesialis untuk pelayanan kesehatan. poli tersebut antara lain penyakit dalam, obsgyn, mata, gigi dan mulut, bedah, kulit dan kelamin, kesehatan anak, THT, kesehatan jiwa, bedah syaraf, obesitas dan genetika. Untuk rawat inap terdapat 4 fasilitas yaitu VIP B, VIP A, VVIP, Presiden Suite.

Berdasarkan hasil pra survey, diketahui bahwa pada variabel X yang pertama, yaitu motivasi kerja, terlihat bahwa banyak bidan yang kurang setuju bahwa perusahaan telah menyediakan kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, dan mengadakan rekreasi bersama. Pertanyaan ini berkaitan dengan teori kebutuhan Maslow pada tingkat ke tiga, yaitu kebutuhan sosial.

Selain itu, teori kebutuhan Maslow pada tingkat tertinggi, aktualisasi diri, juga belum cukup tercapai dengan baik. Terbukti dengan hasil prasurvey yang menyatakan bahwa lebih dari setengah responden kurang setuju bahwa semua kebutuhan karyawan telah terpenuhi, nyaman, dan menempati posisi sesuai dengan keinginannya. Dengan hasil pra survey yang kurang baik pada poin ini, maka diperlukan penelitian lebih lanjut terkait dengan motivasi kerja bidan, termasuk pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

Selanjutnya, sebagian dari variabel X yang kedua, yaitu disiplin kerja, mendapat respon yang kurang pada pertanyaan terakhir. Dua per tiga dari total responden menyatakan bahwa peraturan dan sanksi di perusahaan belum berjalan dengan baik. Padahal, menurut Prijodarminto, sebuah perusahaan yang menjunjung tinggi disiplin kerja yang baik memiliki ciri – ciri, diantaranya adalah adanya perilaku yang terkendali dan adanya ketaatan. Karena itu, dari hasil pra survey ini, diketahui bahwa perusahaan masih kurang menjunjung tinggi disiplin kerja yang baik. Untuk lebih memperkuat pernyataan ini, diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai disiplin kerja beserta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Variabel X yang ketiga, yaitu beban kerja, juga mendapat porsi argumen yang kurang menyenangkan untuk ketiga pertanyaan yang terkait dengannya. Mulai dari pertanyaan pertama, didapati bahwa menurut para bidan, banyak pekerjaan belum dilaksanakan dengan tepat target, dan tepat waktu. Selanjutnya pada pertanyaan ke dua, diketahui bahwa distribusi beban kerja belum merata sesuai dengan golongan dan jabatan. Pertanyaan ke tiga, lebih banyak lagi bidan yang menyatakan peningkatan kinerja karyawan di Kariadi bagian ini belum sesuai dengan yang diinginkan. Menurut Mintorogo dan Sudarmayanti, untuk mencapai efisiensi, sebuah perusahaan perlu memenuhi syarat – syarat sebagai berikut : menggunakan biaya, tenaga, bahan, alat, waktu, ruangan, dan lain – lain secara tepat sesuai rencana; melaksanakan kerja yang dapat dipertanggungjawabkan secara tepat; membagi kerja secara nyata berdasarkan beban kerja; menyeimbangkan wewenang dengan tanggungjawab; dan menerapkan prosedur kerja yang praktis untuk dapat dilaksanakan. Sebagai tanggapan atas tiga hasil pra survey yang kurang memuaskan tersebut, maka diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai beban kerja di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi di Semarang.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap kinerja di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi di Semarang”**.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di Instalasi rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. KARIADI SEMARANG?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja di Instalasi rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. KARIADI SEMARANG?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja di Instalasi rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. KARIADI SEMARANG?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Motivasi Kerja**

Menurut (Danim, 2004), motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk

mencapai tujuan. motivasi kerja adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat di dalam pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan (Endang Hendrayati,2003). Motivasi kerja adalah melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan individu. Motivasi merupakan suatu konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memulai dan mengarahkan perilakunya. Motivasi dapat dikatakan juga sebagai keinginan untuk berusaha sekuat tenaga agar mencapai tujuan tertentu yang ditentukan oleh kemampuan motivasi kerja individual untuk memenuhi kebutuhan individu atau organisasi (Edi Siregar, 2011)

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia yang merupakan proses dasar yang dimulai dengan adanya suatu kebutuhan yang di inginkan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut pendapat Sastrohadiwiryo (2003, p291), Disiplin kerja dapatdidefinisikan sebagai suatu sikap

menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaa seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Malayu S.P. Hasibuan (2001:190) mendefinisikan disiplin kerja adalah:

“Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma -norma sosial yang berlaku”.

- Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.
- Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Dari definisi yang dikemukakan oleh Hasibuan mengenai disiplin kerja, diperoleh

gambaran bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan yang harus dimiliki setiap karyawan dalam menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam perusahaan. Dengan disiplin yang baik dalam diri seorang karyawan akan terbentuk keteraturan, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Endang Hendrayanti (2003). Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja (Manuaba, 2000). Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan (M. B. Ali, 2002: 63).

Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungjawab yang menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan hasil pekerjaan (Sunarso, 2010) Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu

tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya (Utomo, 2008) Beban kerja adalah segala yang menjadi tanggung jawab seseorang yang dilaksanakan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan Sunarso 2010 beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Munandar, 2001)

Dari beberapa pengertian mengenai Beban kerja dapat ditarik kesimpulan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

### **Kinerja**

Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002:15) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : “performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil

yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Menurut Gibson, dkk (2003: 355), job performance adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Sementara menurut Ilyas (1999: 99), kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005:1) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Irawan (2002:11), bahwa kinerja (performance) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam

tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai. Dessler (2000:87) berpendapat : Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

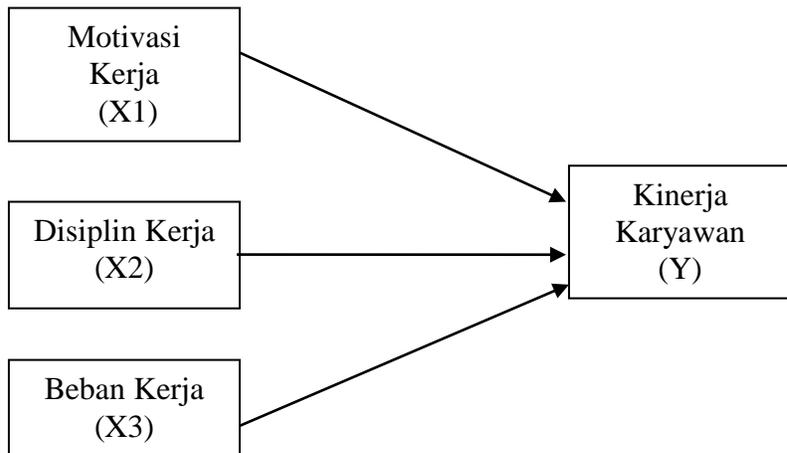
Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (individual performance) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (corporate performance) juga baik.

## Kerangka Pemikiran

Dari pemikiran tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa ada faktor yang mempengaruhi dan yang dipengaruhi, selanjutnya faktor yang mempengaruhi tersebut variabel bebas (*independent variable*) yaitu efektivitas kedisiplinan, beban kerja, dan motivasi kerja, sedangkan yang merupakan variabel yang dipengaruhi dinamakan variabel terikat (*dependent variable*), yaitu kinerja para karyawan.

Ada pun kerangka pemikiran mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja para karyawan sebagai berikut :

### Kerangka Pemikiran



## Hipotesis

Adapun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja bidan di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja bidan di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja bidan di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan sampel

#### 1. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUP Dr. Kariadi Semarang yang berjumlah 50 orang.

#### 2. Sampel

Teknik yang digunakan dalam sampling kali ini adalah metode sensus. Dalam penelitian kali ini penulis memilih sampel dari semua *bidan*. Dan peneliti akan mengambil sampel dari seluruh populasi bidan bekerja di ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang, maka responden sebanyak 50 bidan.

### **Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat.

Rumus :

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

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat perlu dilakukan pengujian signifikansi dari masing-masing koefisien regresi yaitu dengan menggunakan Uji “t” dan Uji “F”.

### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (tidak bebas). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghozali,2006).

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Persamaan regresi berganda antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja bidan sebagai berikut :

$$Y = 0,475 + 0,191 X_1 + 0,446 X_2 + 0,264 X_3$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) positif sebesar **0,475**. Hasil ini memberi pengertian apabila motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerjadalam keadaan tetap maka kinerja bidan sebesar 0,475.
2. Koefisien regresi motivasi kerja( $X_1$ ) positif sebesar **0,191**. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada peningkatan motivasi kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja bidan.
3. Koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) positif sebesar **0,191**. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada peningkatan disiplin kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja bidan.
4. Koefisien regresi beban kerja( $X_3$ ) positif sebesar **0,191**. Hasil ini memberi

pengertian yaitu setiap ada peningkatan beban kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja bidan.

## **PENGUJIAN HIPOTESIS**

### **Pengujian hipotesis secara simultan (uji F)**

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen atau sering disebut uji kelinieran persamaan regresi.

Pengaruh secara bersama-sama antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja adalah sebesar 19,992 dengan sig.  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Nilai sig. yang lebih kecil  $\alpha = 0,05$  menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang secara bersama-sama.

### **Pengujian hipotesis secara parsial (uji t)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak.

Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel  $X_1$  (Motivasi) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,097$  dan sig  $= 0,278 < 5\%$  jadi  $H_0$  ditolak. Ini berarti variabel Motivasi secara statistik

berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen kinerja. Pada variabel  $X_2$  (Disiplin) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,870$  dan sig  $= 0,000 < 5\%$  jadi  $H_0$  ditolak. Ini berarti variabel independen Disiplin secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja. Pada variabel  $X_3$  (Beban) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,141$  dan sig  $= 0,038 < 5\%$  jadi  $H_0$  ditolak. Ini berarti variabel independen Beban secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja.

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *adjusted r square* sebesar 0,538. Angka ini menunjukkan kemampuan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja dalam menjelaskan kinerja bidan di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang adalah sebesar 53,8%, sementara sisanya sebesar 46,2% ( $100\% - 53,8\%$ ), kinerja bidan di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang dijelaskan oleh variabel lain.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja bidan Ruang Obstetri Instalasi Rawat Inap RSUP Dr. Kariadi Semarang

Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja bidan (Y), dengan didapat hasil uji t sebesar 1,097 dan nilai sig.  $0,278 > \alpha = 0,005$ . Nilai sig. yang lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Tidak adanya angka signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi atau tidaknya motivasi kerjaitidak berpengaruh terhadap Kinerja Bidan di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang. Dalam penelitian ini variabel motivasi kerja tidak berpengaruh karena perusahaan kurang memberikan kebutuhan aktualisasi diri kepada para bidan yang meliputi prestasi dalam pekerjaan, kesempatan kreativitas, pertumbuhan dan pengembangan diri. Sehingga perusahaan sebaiknya memperhatikan bidan dan meningkatkan motivasi dengan memberikan berbagai nilai yang dapat lebih memotivasi bidan dalam bekerja maka mereka akan lebih memiliki totalitas dalam bekerja sehingga hasil kerja yang dihasilkan akan lebih maksimal.

Para responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap motivasi yang

diterimanya. Hal ini dapat dilihat dari nilai rerata motivasi sebesar 3,52, yang berarti berdasarkan rentang skala termasuk kategori tinggi atau baik. Persepsi yang baik terhadap motivasi ini terbentuk kondisi tempat kerja sesuai target dengan nilai rata-rata sebesar 3,6, perusahaan mengadakan jaminan keamanan dengan rata-rata 3,34, perusahaan mendukung hubungan interpersonal dengan nilai rata-rata sebesar 3,7, perusahaan memberikan penghargaan dengan nilai rata-rata 4,1, dan juga perusahaan memberikan kebutuhan aktualisasi diri dengan nilai rata-rata sebesar 2,88. Berdasarkan tabel 4.6 dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata tertinggi dari bidan Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang mengenai perusahaan memberikan kebutuhan penghargaan.

Dari hasil penelitian ini ternyata variabel motivasi kerja memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu Ida Ayu Brahmasari (2006), yaitu variabel motivasi kerja sama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja bidan Ruang Obstetri Instalasi Rawat Inap RSUP Dr. Kariadi Semarang

Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja bidan (Y)

dengan didapat dari hasil uji t sebesar 3,870 dengan nilai sig.  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Nilai sig. yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja bidan, maka semakin meningkat kinerja bidan di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang.

Para responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap disiplin kerja yang dilakukannya. Hal ini dapat dilihat dari nilai rerata disiplin kerja sebesar 3,73, yang berarti berdasarkan rentang skala termasuk kategori tinggi atau baik. Persepsi yang cukup baik terhadap disiplin kerja ini terbentuk karena bidan hadir tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,74, bidan mengutamakan presentase kehadiran dengan rata-rata 3,66, bidan menaati jam ketentuan jam kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,98, dan bidan selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien dengan nilai rata-rata 3,56. Berdasarkan tabel 4.7 dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata tertinggi dari persepsi bidan Instalasi Rawat Inap RSUP Dr. Kariadi Semarang mengenai disiplin kerja adalah bidan menaati ketentuan jam kerja, dan yang terendah yaitu bidan menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan (M.Harlie : 2010) dengan hasil penelitian menunjukkan Disiplin kerja, Motivasi, Pengembangan karier berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja pegawai. Variable disiplin kerja merupakan variable bebas yang dominan mempengaruhi variable terikat kinerja pegawai

### **3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja bidan Ruang Obstetri Instalasi Rawat Inap RSUP Dr. Kariadi Semarang**

Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel beban kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Bidan (Y) dengan didapat dari hasil uji t sebesar 2,141 dengan nilai sig.  $0,038 < \alpha = 0,05$ . Nilai sig. yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin meningkat beban kerja yang dimiliki bidan, maka semakin meningkat kinerja bidan di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang.

Para responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap beban kerja yang dilakukannya. Hal ini dapat dilihat dari nilai

rerata beban kerja sebesar 3,78, yang berarti berdasarkan rentang skala termasuk kategori tinggi atau baik. Persepsi yang cukup baik terhadap beban kerja ini terbentuk karena tugas diberikan pada waktu yang tepat/tidak mendadak dengan nilai rata-rata sebesar 3,48, tingkat kesulitas tugas sesuai kemampuan dengan nilai rata-rata 4,02, memiliki waktu cukup menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 3,56, dan jumlah teman kerja yang bisa membantu dengan nilai rata-rata 4,06. Berdasarkan tabel 4.8 dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata tertinggi dari persepsi bidan Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang mengenai beban kerja adalah bidan memiliki jumlah teman kerja yang bisa membantu, dan yang terendah yaitu tugas diberikan pada waktu yang tepat/tidak mendadak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Kyai Ageng Giri Mranggen Demak (Arifin:2013) dengan hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan, Beban kerja, Motivasi berpengaruh signifikan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian mengenai analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Bidan di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Bidan di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr.Kariadi Semarang, artinya semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan, maka kinerja bidan juga akan cenderung menurun. Sebaliknya, semakin rendah motivasi yang diberikan, maka akan semakin rendah juga kinerja bidan.

2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja bidan di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr.Kariadi Semarang artinya semakin tinggi disiplin kerja bidan, maka semakin tinggi pula kinerja bidan. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja bidan, maka akan semakin rendah pula kinerja bidan.

3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja bidan di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr.Kariadi Semarang, artinya semakin meningkat beban kerja yang dimiliki bidan, maka semakin tinggi kinerja bidan. Sebaliknya, semakin menurun beban

kerja yang dimiliki bidan, maka akan semakin rendah kinerja bidan.

### **Saran**

Saran yang bisa disampaikan berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat, yaitu :

1. Faktor pertama yang mempengaruhi Kinerja bidan di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang adalah disiplin kerja. Bidan memberikan penilaian terendah terhadap mengutamakan presentase kehadiran. Jadi saran yang diberikan adalah pihak rumah sakit mengadakan pelatihan-pelatihan di bidang kedisiplinan untuk para bidan. Kemudian meningkatkan presentase kehadiran bidan agar meningkatkan kinerja para bidan. Dan juga pihak rumah sakit memberikan peraturan yang lebih jelas mengenai jam kerja dan denda, pinalti, atau hukuman yang berlaku.

2. Faktor kedua yang mempengaruhi Kinerja Bidan di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr.Kariadi Semarang adalah beban kerja.Bidan memberikan penilaian terendah terhadap tugas diberikan pada waktu yang tepat atau tidak mendadak. Jadi saran yang diberikan adalah pihak rumah sakit sebaiknya meringankan tugas yang diberikan dan tidak mendadak memberi tugas, sehingga bidan dapat mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu agar tugas

yang di berikan tidak menumpuk sehingga pekerjaan cepat terselesaikan.