

Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Perawat dan Bidan**Septiana Mira Cahyani**Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju;
septiana1201cahyani@gmail.com (koresponden)**ABSTRACT**

The decline in the performance of health workers in hospitals will have an impact on the quality of health services, so that aspects of the quality of health services become one of the factors for patient retention. This study aims to determine the effect of workload, work motivation, job satisfaction and work discipline on the performance of nurses and midwives at Bhayangkara Brimob Hospital Kelapa Dua. The design of this study was cross-sectional. The research subjects were 104 nurses and midwives who were selected using the total population sampling technique. Data were collected through filling out a questionnaire, then analyzed using Partial Least Square. The results showed that the performance of nurses and midwives was influenced by workload (24.89%), work motivation (25.16%), job satisfaction (15.72%) and work discipline (6.30%). This study concludes that work motivation has the greatest influence. Thus, in order to improve the performance of health workers in hospitals, it is necessary to provide motivation in the form of rewards, both financial and non-financial, such as career development opportunities or learning/training.

Keywords: midwife; nurse; performance; motivation

ABSTRAK

Penurunan kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit akan berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan, sehingga aspek kualitas pelayanan kesehatan menjadi salah satu faktor bagi retensi pasien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat dan bidan di RS Bhayangkara Brimob Kelapa Dua. Rancangan penelitian ini adalah *cross-sectional*. Subyek penelitian adalah 104 perawat dan bidan yang dipilih dengan teknik total population sampling. Data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner, lalu dianalisis menggunakan *Partial Least Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat dan bidan dipengaruhi oleh beban kerja (24,89%), motivasi kerja (25,16%), kepuasan kerja (15,72%) dan disiplin kerja (6,30%). Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling besar. Dengan demikian, dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit, perlu pemberian motivasi dalam bentuk *reward*, baik secara finansial maupun non-finansial seperti kesempatan pengembangan karir atau belajar/pelatihan.

Kata kunci: bidan; perawat; kinerja; motivasi

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Adanya masa globalisasi membuat persaingan diberbagai hal semakin meningkat. Tidak luput juga permasalahan kesehatan yang banyak menuntut rumah sakit sebagai penyedia fasilitas dan sarana-prasarana kesehatan karena banyaknya pesaing yang ada di sekitar mereka. Salah satu faktor penentu maju tidaknya sebuah rumah sakit tergantung dari sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang menggerakkan roda perusahaan. Era globalisasi menuntut sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kemampuan dan keahlian saja, namun juga harus dinamis dan mampu mencerminkan gambaran dari perusahaan tempat ia bekerja melalui kinerjanya. Demikian pula dalam sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa seperti rumah sakit. Sumber daya manusia dalam sebuah rumah sakit akan dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang maksimal dan optimal dalam melayani pasiennya. Perawat dan bidan mendominasi jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit sehingga memegang peranan penting karena perawat dan bidan bertugas selama 24 jam melayani pasien. Selain itu berperan penting dalam pengelola pelayanan keperawatan dan kebidanan terhadap pasien sampai pasien sembuh.⁽¹⁾

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling sering dan paling lama berinteraksi dengan klien. Asuhan keperawatan yang diberikan pun sepanjang rentang sehat-sakit. Kinerja perawat yang baik merupakan harapan seluruh pasien. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan

tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁽²⁾ Kinerja perawat diukur dari pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga pasien merasakan puas atau tidak puas. Jadi kinerja perawat merupakan produktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai wewenang dan tanggungjawabnya yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas. Penilaian kinerja perawat merupakan bentuk penjaminan mutu layanan keperawatan.⁽³⁾ Kinerja perawat di Indonesia masih rendah. Penelitian Maimun di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru melaporkan kinerja perawat rendah sebesar 53,4%.⁽⁴⁾ Penelitian Hidayat R di Rumah Sakit Surabaya juga memperlihatkan kinerja perawat yang rendah sebesar 50%.⁽⁵⁾ Sementara penelitian yang dilakukan oleh Maulani di RSUD H. Hanafie Muara Bungo Jambi juga memperlihatkan kinerja perawat dalam kategori kurang baik sebesar 47,6%.⁽⁶⁾ Bila dilihat dari penelitian diatas kinerja perawat masih rendah hampir mendekati 50 %, artinya sebagian besar perawat masih belum optimal memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan elemen penting untuk diperhatikan oleh pimpinan agar pelayanan keperawatan yang diberikan dapat berkualitas.⁽³⁾

Selain perawat, bidan juga merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peran penting di rumah sakit. Bidan bertugas memberikan asuhan kebidanan. Tugas bidan sangat penting karena menyangkut keselamatan ibu dan anak yaitu pada saat membantu persalinan. Bidan harus mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan Standar Pelayanan Kebidanan (SPK) sebagai acuan standar yang harus digunakan dalam memberikan pelayanan obstetri dan neonatal.⁽⁷⁾ Tugas-tugas yang dilakukan oleh bidan cukup berat. Bidan merupakan ujung tombak pemberi layanan persalinan. Bidan bertanggung jawab untuk memberikan asuhan yang bermutu tinggi, tanggap terhadap selama persalinan, memimpin suatu persalinan yang bersih dan aman, menangani situasi kegawatdaruratan tertentu untuk mengoptimalkan kesehatan wanita dan bayinya yang baru lahir.⁽⁸⁾

Kinerja bidan yang baik akan berdampak pada kualitas pelayanan pemeriksaan pada ibu hamil, termasuk kinerja bidan sebagai penyedia layanan kesehatan maternal dan neonatal. Apabila proses kehamilan, persalinan dan nifas dapat dilalui seorang perempuan dengan aman maka angka kematian ibu (AKI) dan angka kematian bayi (AKB) dapat ditekan. Pemerintah sangat berharap agar setiap tenaga kesehatan khususnya bidan, dapat melakukan asuhan kebidanan yang adekuat dan sesuai dengan standar, serta ibu hamil yang beresiko dan beresiko tinggi saat hamil harus tertatalaksana dengan baik dan benar sesuai dengan standar asuhan kehamilan.⁽⁹⁾ Pelayanan kebidanan memberikan kontribusi dalam menerapkan pelayanan antenatal berkualitas sesuai standar. Sehingga setiap upaya untuk peningkatan kualitas harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kinerja setiap petugas terutama bidan.⁽¹⁰⁾ Seperti pelayanan kesehatan pada umumnya, kualitas layanan antenatal merujuk pada kinerja bidan dalam menerapkan standar asuhan ibu hamil.⁽¹¹⁾ Untuk menilai pelayanan antenatal berkualitas perlu dilakukan pengukuran terhadap kinerja bidan dalam penerapan standar antenatal. Semakin baik kinerja bidan, semakin tinggi kualitas pelayanan kesehatan.⁽¹²⁾

Menurut Redding dalam Ruliana, kinerja dipengaruhi oleh kompetensi individu, meliputi: kemampuan dan keterampilan: kebugaran fisik dan kesehatan jiwa, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja dan motivasi dan etos kerja: bekerja sebagai tantangan dan memberi kepuasan kerja. Dukungan organisasi, meliputi: Pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Dukungan manajemen, meliputi: mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi kerja, mendorong pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan, membuka kesempatan yang luas bagi pekerja untuk meningkatkan kemampuan, membantu pekerja dalam kesulitan melaksanakan tugas, membangun motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja, yaitu: menciptakan variasi penugasan, membuka tantangan baru, memberikan penghargaan dan insentif, membangun komunikasi dua arah.⁽¹³⁾

Berdasarkan data sekunder yang peneliti dapatkan dari Unit Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Bhayangkara Brimob Kelapa Dua Depok, diperoleh hasil pencapaian prestasi kerja dari bidan dan perawat selama tiga tahun terakhir pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai khususnya perawat dan bidan belum mencapai rata-rata target yang ditetapkan yakni 84%, bahkan di tahun terakhir terjadi penurunan dari tahun sebelumnya, yaitu tahun 2017 bidan rata-rata hanya mencapai 80% dan perawat 81%; tahun 2018 bidan rata-rata hanya mencapai 83% dan perawat 82%; dan tahun 2019 bidan rata-rata hanya mencapai 82% dan perawat 81%. Dampak yang ditimbulkan jika terus-menerus perawat dan bidan tidak mencapai kinerja yang diharapkan oleh manajemen rumah sakit adalah pencapaian rumah sakit pun akan menurun, kualitas rumah sakit memburuk, jika kinerja rumah sakit menurun pun citra rumah sakit di mata masyarakat juga akan menurun sehingga banyak pasien yang akan berobat beralih ke rumah sakit lain.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat dan bidan.

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini, yaitu: ada pengaruh beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat dan bidan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Bhayangkara Brimob Kelapa Dua Depok pada bulan Februari sampai dengan Maret 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat dan bidan di Rumah Sakit Bhayangkara Brimob Kelapa Dua Depok yang berjumlah 104 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁽¹⁴⁾ Metode pengambilan sampel dalam penelitian adalah *total population sampling*, dimana sampel adalah semua anggota populasi. Kriteria inklusi sampel, di antaranya adalah perawat atau bidan di Rumah Sakit Bhayangkara Brimob Kelapa Dua Depok, bersedia menjadi responden, dan ada pada saat pengumpulan data. Kriteria non inklusi adalah bukan perawat atau bidan di Rumah Sakit Bhayangkara Brimob Kelapa Dua Depok. Kriteria eksklusi, di antaranya adalah perawat atau bidan di Rumah Sakit Bhayangkara Brimob Kelapa Dua Depok yang datanya tidak lengkap dalam pengisian kuesioner, dan tidak bersedia menjadi responden atau tidak ada pada saat pengumpulan data.

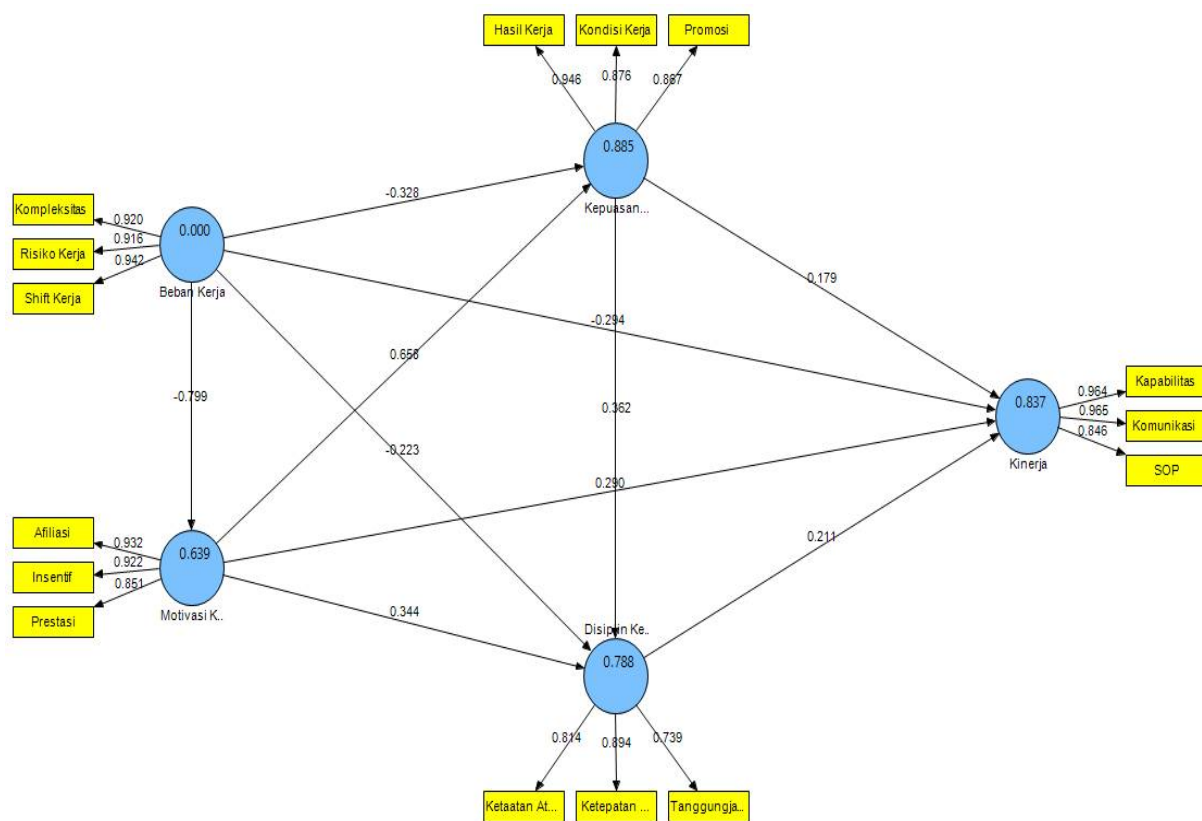
Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala interval. Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software smart-PLS*. Model refleksif mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator (arah pengaruh kasualitas dari konstruk ke indikator atau *manifest*). Model analisis jalur semua variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga set hubungan: (1) *Inner model* yang spesifikasinya hubungan antar variabel laten (*structural model*), (2) *Outer model* yang menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikatornya atau variabel manifest-nya (*measurement model*), (3) *weight relation* dimana nilai kasus dari variabel laten tetap diestimasi. Jika T-statistik $>1,96$, maka disimpulkan ada pengaruh yang signifikan.⁽¹⁵⁾

HASIL

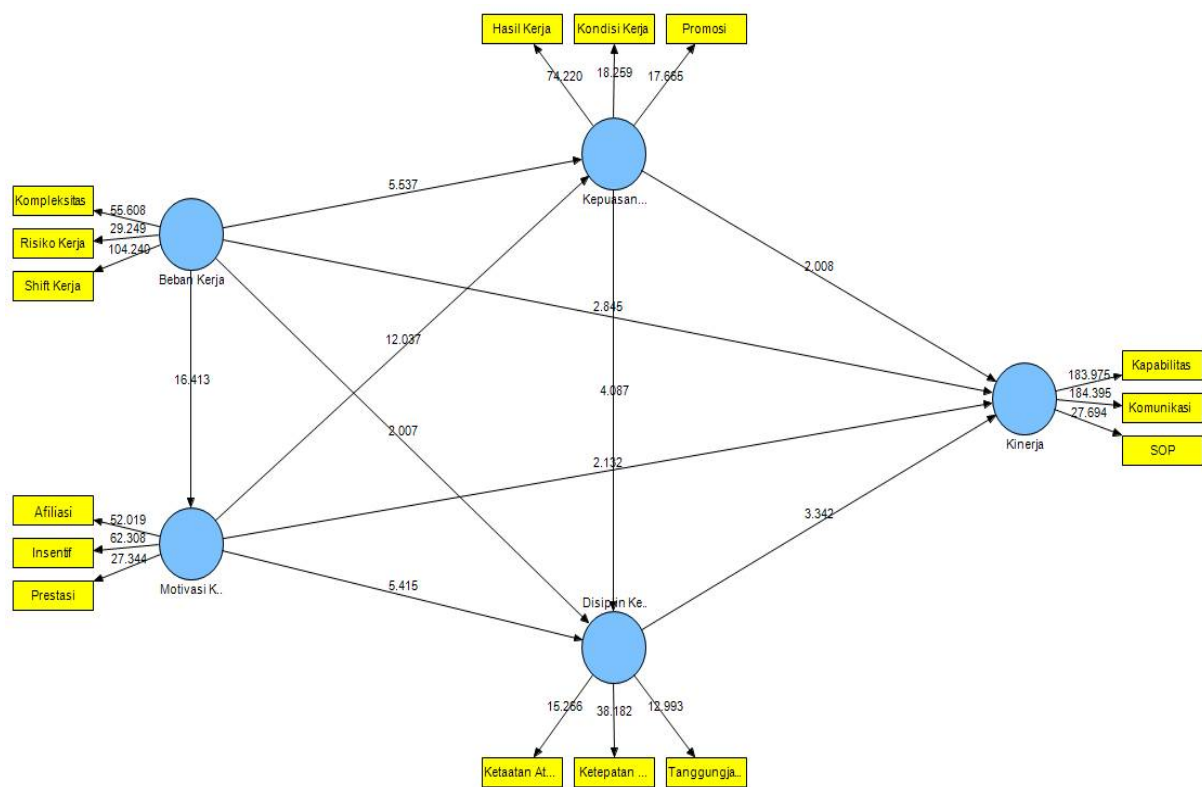
Data karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia pada rentang 20 - 35 tahun sebanyak 76 (73,1%) responden. Berdasarkan jenis kelamin responden memperlihatkan bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 81 (77,9%) responden. Sedangkan berdasarkan lama bekerja memperlihatkan bahwa sebagian besar responden pada lama bekerja 1 sampai dengan 5 tahun sebanyak 69 (66,3%) responden. Berikut hasil *algorithm* pengolahan metode *struktural equation modelling*.

Berdasarkan gambar 1. menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai faktor *loading* lebih besar dari 0,5 sehingga kriteria uji terhadap indikator ukur dinyatakan valid. Seluruh nilai *loading* pada indikator yang dituju lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan indikator yang lain, sehingga indikator dinyatakan valid. Semua variabel dinyatakan valid karena didapat nilai *AVE* di atas 0,50 artinya mempunyai *validity* yang baik. Nilai *cronbachs alpha* lebih besar dari 0,70. Selain itu, nilai *composite reliability* pada seluruh variabel lebih besar dari 0,70, maka seluruh variabel dinyatakan reliabel. Setelah dilakukan evaluasi outer model diperoleh hasil model akhir penelitian untuk mengevaluasi model inner dengan gambar hasil *bootstrapping* (Gambar 1).

Berdasarkan gambar 2, diperoleh hasil pengukuran nilai *T-Statistic* dari setiap indikator ke variabel secara keseluruhan lebih besar dari 1,96 dengan tingkat kepercayaan 95% pada α sebesar 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan semua indikator berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang diteliti. Selain itu, berdasarkan gambar 2, menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja, hasil uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh negatif -0,799149, dan nilai *T-Statistic* sebesar 16,413251. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, hasil uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh negatif -0,327545, dan nilai *T-Statistic* sebesar 5,537201. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja, hasil uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh negatif -0,223364, dan nilai *T-Statistic* sebesar 2,006706. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, hasil uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh negatif -0,293625, dan nilai *T-Statistic* sebesar 2,845229.



Gambar 1 Hasil Algorithm



Gambar 2 Hasil Bootstrapping

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hasil uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh positif 0,343751, dan nilai *T-Statistic* sebesar 5,414785. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, hasil uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh positif 0,658067, dan nilai *T-Statistic* sebesar 12,036799. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hasil uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh positif 0,289628, dan nilai *T-Statistic* sebesar 2,132077. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, hasil uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh positif 0,361584, dan nilai *T-Statistic* sebesar 4,086979. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hasil uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh positif 0,178885, dan nilai *T-Statistic* sebesar 2,008131. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hasil uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh positif 0,210504, dan nilai *T-Statistic* sebesar 3,341916.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh antar variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Variabilitas beban kerja berkontribusi terhadap variabilitas motivasi kerja sebesar 63,86% dan 36,14% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Variabilitas beban kerja dan motivasi kerja berkontribusi terhadap variabilitas kepuasan kerja sebesar 88,48% dan 11,52% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Variabilitas beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berkontribusi terhadap variabilitas disiplin kerja sebesar 78,80% dan 21,20% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Variabilitas beban kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berkontribusi terhadap variabilitas kinerja sebesar 83,67% dan 16,33% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya dilakukan perhitungan untuk mengetahui besaran pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel eksogen terhadap endogen yang dapat dilihat di tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Besaran Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Sumber	<i>Latent Variable Correlation</i>	<i>Direct Path</i>	<i>Indirect Path</i>	<i>Total</i>	<i>Direct %</i>	<i>Indirect %</i>	<i>Total %</i>
Beban kerja	-0,848	-0,294	-0,554	-0,848	24,89	2,43	27,31
Motivasi kerja	0,869	0,290	0,240	0,530	25,16	0,85	26,02
Kepuasan kerja	0,879	0,179	0,076	0,255	15,72	5,62	21,34
Disiplin kerja	0,850	0,211		0,211	17,90		17,90
Total					83,67	8,90	92,57

Berdasarkan Tabel 1, beban kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja. Hasil uji koefisien parameter antara beban kerja terhadap kinerja didapatkan pengaruh langsung sebesar 24,89%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, motivasi kerja, maupun disiplin kerja didapatkan nilai sebesar 2,43%. Motivasi kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja. Hasil uji koefisien parameter antara motivasi kerja terhadap kinerja didapatkan pengaruh langsung sebesar 25,16%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja didapatkan nilai sebesar 0,85%.

Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja. Hasil uji koefisien parameter antara kepuasan kerja terhadap kinerja didapatkan pengaruh langsung sebesar 15,72%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja didapatkan nilai sebesar 5,62%. Disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hasil uji koefisien parameter antara disiplin kerja terhadap kinerja didapatkan pengaruh langsung sebesar 17,90%. Nilai dari masing-masing pengaruh langsung variabel laten independen tersebut apabila secara bersama-sama menunjukkan kesesuaian dengan nilai *R Square* atau dengan kata lain hal ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar $(24,89\% + 25,16\% + 15,72\% + 17,90\%) = 83,67\%$. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh negatif -0,293625, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 2,845229 dan signifikan pada $\alpha=5\%$. Nilai *T-Statistic* tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Hasil uji koefisien parameter antara beban kerja terhadap kinerja didapatkan pengaruh langsung sebesar 24,89%.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian yang dilakukan Hendriani, pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat dan bidan sebesar 0.245 (24,5%) dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja mampu meningkatkan kinerja perawat dan bidan. Artinya, beban kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja perawat dan bidan. Makin besar beban kerja, maka prestasi perawat dan bidan juga akan meningkat, hal tersebut

dengan pertimbangan bahwa dengan adanya penekanan target produksi membuat perawat dan bidan bekerja keras untuk meraihnya, dan bila tercapai akan mendapatkan imbalan material maupun non material (dalam bentuk karir).⁽¹⁶⁾

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga & Sunardi, dari hasil pembahasan dapat diketahui bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja perawat dan bidan. Hal ini dibuktikan dari pengujian Uji F dan Uji t. dalam Uji F dari hasil pengujian yang telah dilakukan probabilitasnya < 0.05 yaitu 0.000. dengan kata lain terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat dan bidan. Begitu juga dengan pengujian Uji t dan pada pengujian yang telah dilakukan hasil dari Uji t adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat dan bidan.⁽¹⁷⁾

Indikator beban kerja yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja adalah shift kerja dengan nilai T-Statistik sebesar 104,240. Menurut Munandar, kerja shift/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu : Beban kerja terlalu banyak/sedikit secara kuantitatif yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit secara kuantitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarahkan semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju-maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya. Dalam memberikan informasi tentang syarat-syarat tenaga kerja secara kualitatif, serta jenis-jenis jabatan dan pegawai yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas.⁽¹⁸⁾

Menurut asumsi peneliti, implikasi manajerial yang dapat dilakukan berkaitan dengan peningkatan kinerja perawat dan bidan adalah memberikan beban kerja kepada perawat dan bidan didasarkan pada analisis beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan dan keterampilan perawat dan bidan, disesuaikan dengan *job description* pekerja. Oleh sebab itu pihak rumah sakit perlu mempertimbangkan beban kerja dan tanggung jawab yang akan ditugaskan kepada setiap perawat dan bidan dengan lebih memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan perawat dan bidan pada Rumah Sakit Bhayangkara Brimob Kelapa Dua Depok.

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,289628, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 2,132077 dan signifikan pada $\alpha=5\%$. Nilai *T-Statistic* tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Motivasi kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja. Hasil uji koefisien parameter antara motivasi kerja terhadap kinerja didapatkan pengaruh langsung sebesar 25,16%. motivasi kerja berpengaruh paling besar terhadap kinerja dikarenakan memiliki besar pengaruh yang paling besar diantara variabel lainnya. Selain itu, hasil dari studi lapangan diperoleh bidan dan perawat dapat mencapai kinerjanya dikarenakan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja baik dari internal maupun eksternal, seperti kebutuhan hidup maupun adanya imbalan-imbalan di luar dari gaji yang diperoleh setiap bulannya.

Berdasarkan pengujian Hendriani, pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat dan bidan sebesar 0.455 (45.5 persen) dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan hal penting yang menjadi ukuran baik buruknya kinerja perawat dan bidan.⁽¹⁵⁾ Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yanarto O, mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat dan bidan, yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif pada kinerja perawat dan bidan, dimana Motivasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada kinerja perawat dan bidan.⁽¹⁹⁾

Kinerja perawat dan bidan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi rumah sakit dalam pencapaian tujuannya. Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar mereka mau bekerja dengan giat adalah memberikan motivasi. Sedangkan timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari dalam individu. Daya perangsang, daya pendorong, motivasi yang mendorong perawat dan bidan untuk mau ikut bekerja dengan giat berbeda antara perawat dan bidan satu dengan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing perawat dan bidan untuk bekerja.⁽¹⁶⁾ Indikator motivasi kerja yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja adalah insentif dengan nilai t-statistik sebesar 62,308. Menurut Uno, insentif, derajat kewajaran dari insentif yang diterima sebagai imbalan untuk kerjanya. Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja individu maupun kelompok.⁽²⁰⁾

Menurut asumsi peneliti, implikasi manajerial adalah melihat akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat dan bidan, maka sudah sepatutnya motivasi diberikan kepada setiap perawat dan bidan dalam rumah sakit. Sehingga pemberian motivasi adalah mutlak diperlukan untuk mendorong perawat dan bidan dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas rumah sakit.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,178885, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 2,008131 dan signifikan pada $\alpha=5\%$. Nilai *T-Statistic* tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja. Hasil uji koefisien parameter antara kepuasan kerja terhadap kinerja didapatkan pengaruh langsung sebesar 15,72%.

Hasil penelitian yang didapatkan dari Topan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah kepuasan kerja, diperoleh menjawab hipotesis dari uji regresi logistik berganda bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan $P\text{-value} = 0,000$; $OR = 9,742$; $95\% CI (3,337-18,123)$. Oleh karena itu rumah sakit berkewajiban memenuhi kebutuhan pegawai agar pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja dimana dedikasi mereka terhadap rumah sakit terasa dihargai, dan pegawai pun akan memberikan performa yang lebih dalam menjalankan pekerjaan yang akan meningkatkan prestasi dari pegawai.⁽²¹⁾

Kinerja dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan sebab dari kinerja. Kinerja yang tinggi disebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja ditunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.⁽²²⁾

Indikator kepuasan kerja yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja adalah hasil kerja dengan nilai *t*-statistik sebesar 74,220. Menurut Bangun W, setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan pegawainya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan. Hasil kerja yang diperoleh sangat memberikan gairah dalam meningkatkan kinerja seseorang. Jika hasil kerjanya sesuai dengan keinginan individu maupun organisasi dapat memicu lebih tinggi lagi kinerjanya.⁽²³⁾

Menurut asumsi peneliti, yang membuat perawat dan bidan berprestasi terhadap pekerjaannya adalah mereka merasa puas atas pekerjaannya yang diberikan kepada rumah sakit, perawat dan bidan dihargai atas prestasi yang diraihinya serta perawat dan bidan merasa apa yang dikerjakannya sangat penting untuk kemajuan instansi bekerjanya.

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,210504, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 3,341916 dan signifikan pada $\alpha=5\%$. Nilai *T-Statistic* tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Hasil uji koefisien parameter antara disiplin kerja terhadap kinerja didapatkan pengaruh langsung sebesar 17,90%.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisianawati, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan *p-value* sebesar 0,003. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.⁽²⁴⁾

Hasil penelitian ini sesuai dengan peneliti Arifuddin dan Napirah yang menyatakan bahwa disiplin mempengaruhi kinerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Disiplin kerja akan menciptakan kondisi atau sikap taat terhadap peraturan yang berlaku sehingga memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Jika melanggar peraturan, maka pegawai yang bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Sanksi atau hukuman diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai agar taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja.⁽²⁵⁾

Indikator disiplin kerja yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja adalah ketepatan waktu dengan nilai *t*-statistik sebesar 38,182. Menurut Yudiani, ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Pegawai yang berdisiplin senantiasa menghargai waktu sehingga membuat bekerja tepat waktu, tahu kapan memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan, tahu membedakan kapan waktu istirahat dan kapan waktu bekerja serius, menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.⁽²⁶⁾

Menurut asumsi peneliti, kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumberdaya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin perawat dan bidan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa kedisiplinan perawat dan bidan yang baik, sulit bagi rumah sakit mencapai hasil optimal. Semakin tinggi disiplin perawat dan bidan maka semakin tinggi kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarnya beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat dan bidan. Variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja perawat dan bidan adalah variabel motivasi kerja. Jika motivasi kerja tinggi, maka akan meningkatkan kinerja perawat dan bidan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat pegawai melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu, motivasi itu timbul tidak saja karena ada unsur di dalam dirinya tetapi juga karena adanya stimulus dari luar, seberapapun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang, pasti butuh motivasi, dengan perkataan lain potensi sumber daya manusia adalah sesuatu yang terbatas, dengan demikian penampilan kerja seseorang merupakan fungsi dari faktor-faktor kemampuan dan motivasi dirinya. Saran peneliti terhadap rumah sakit dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga kesehatan yaitu dengan memberikan motivasi dalam bentuk *reward*, baik secara finansial maupun non-finansial seperti memberikan kesempatan dalam pengembangan karir ataupun kesempatan untuk belajar/pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Budiono, Pertami. Konsep Dasar Keperawatan. Jakarta: Bumi Aksara; 2016.
2. Mangkunegara AP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2012.
3. Kurniadih. Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia; 2013.
4. Maimun N, Yelina A. Kinerja Keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru. *J Kesehat Komunitas*. 2016;3(2):65–8.
5. Hidayat R. Hubungan Faktor Stress Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Surabaya. *J Pendidik dan Prakt Kesehatan*. 2016;
6. Maulani, Dasuki. Hubungan pendidikan, motivasi kerja, supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat RSUD H.Hanafie Muara Bungu. *J Wacana Kesehat Akper Dharma Wacana [Internet]*. 2015;1(2):1–8. Available from: <http://jurnal.akperdharmawacana.ac.id/index.php/wacana/article/view/10>
7. Kemenkes RI. Pedoman Pelayanan Antenatal Terpadu. Jakarta: Kemenkes RI; 2017.
8. IBI. Buku Acuan Midwifery. Jakarta: IBI; 2016.
9. Agustino L. Dasar-Dasar Kebijakan Publik. Bandung: Alfabeta; 2016.
10. Mulyono. Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. *J Adm dan Kebijak Kesehat*. 2013;2(1):18–26.
11. WHO. Maternal Death Surveillance and Response : Technical Guidance Information for Action to Prevent Maternal Death. Geneva: WHO; 2013.
12. Simanjuntak. Manajemen Evaluasi Kinerja. Depok: Universitas Indonesia; 2015.
13. Ruliana P. Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus. Jakarta: Rajawali Pers; 2014.
14. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta; 2016.
15. Ghozali I. Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2014.
16. Hendriani. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat dan Bidan di Lingkungan Rumah Sakit Daerah Propinsi Riau. *J Apl Kesehat*. 2016;4(1):20–9.
17. Sinaga MT, Sunardi. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis pada Klinik Bardie Puritama. *J Ilm Manaj Kesehat*. 2013;13(2):77–90.
18. Munandar. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Press; 2011.
19. Yanarto. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat dan Bidan di Klinik Sanlit Inti. Universitas Widyatama; 2015.
20. Uno. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
21. Topan. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Bidan dan Implikasinya Terhadap Kinerja Bidan di DKI Jakarta. *J Kontigensi*. 2014;3(2):129–40.
22. Irham. Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi. Bandung: Alfabeta; 2011.
23. Bangun W. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga; 2012.
24. Trisianawati. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *J Ilmu Manaj*. 2013;1(4):23–31.
25. Arifuddin, Napirah. Hubungan Disiplin dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Undata Palu. *J Kesehat Tadulako*. 2015;1(1):29–38.
26. Yudiani. Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Masa Kerja dengan Penjualan Adaptif. *J Psikologika*. 2015;3(2):19–27.