

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap perawat berjumlah 80 orang. Untuk mengetahui usia responden, dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Perawat)	Persentase (%)
1	25-27 tahun	12	15
2	28-30 tahun	32	40
3	31-33 tahun	11	13,75
4	34-36 tahun	18	22,5
5	37-40 tahun	7	8,75
Total		80	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui jumlah tertinggi yaitu usia 28-30 tahun artinya responden didominasi oleh usia 28-30 tahun sebanyak 32 perawat atau 40%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Pendidikan	Jumlah (Perawat)	Persentase (%)
1	Laki-laki	27	33,75
2	Perempuan	41	51,25
Total		80	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui jenis kelamin perempuan menempati tingkat tertinggi artinya responden didominasi oleh perawat yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 41 perawat.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 80 responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil jawaban Responden Beban Kerja Perawat (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		5		4		3		2		1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang diberikan kepada perawat melebihi porsi yang sebenarnya, sehingga membuat perawat kelabakan dlm melayani pasien.	16	20	51	63,8	11	13,75	2	2,5	0	0
2	Perawat melakukan kontak langsung dengan pasien secara terus menerus.	17	21,3	17	21,3	49	61,25	12	15	2	2,5

3	Ketika menghadapi banyak tuntutan dari pasien atau keluarga pasien, perawat akan menahan diri untuk tidak emosi.	27	33,8	38	47,5	27	33,75	0	0	0	0
4	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan perawat.	14	17,5	24	30	33	41,25	9	11,3	0	0
5	Volume pekerjaan yang banyak sehingga membuat perawat membutuhkan waktu extra untuk menyelesaikannya bahkan harus lembur	20	25	42	52,5	17	21,25	1	1,25	0	0
6	Pekerjaan yang ada membuat perawat harus bekerja secepat mungkin dan merasa berpacu dalam waktu.	13	16,3	54	67,5	12	15	1	1,25	0	0
7	Jadwal dan waktu bekerja perawat sudah sesuai dengan aturan yang ada.	25	31,3	41	51,3	13	16,25	1	1,25	0	0
8	Dalam menyelesaikan pekerjaan dan melayani pasien, dibutuhkan tim kerja yang solid yang mampu bekerjasama dengan baik.	22	27,5	44	55	14	17,5	0	0	0	0
9	Di harapkan segala fasilitas sarana dan prasana rumah sakit harus lengkap dengan peralatan canggih sehingga memudahkan perawat dalam menangani pasien.	28	35	41	51,3	11	13,75	0	0	0	0
10	Perlu adanya pelatihan untuk menunjang ketrampilan dan pengetahuan perawat.	21	26,3	50	62,5	8	10	1	1,25	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.3 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 80 responden, pernyataan 3 mengenai “Ketika menghadapi banyak tuntutan dari pasien atau keluarga pasien, perawat akan menahan diri untuk tidak emosi” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 27 orang atau

13,8 %. Sedangkan pernyataan 6 mengenai “Pekerjaan yang ada membuat perawat harus bekerja secepat mungkin dan merasa berpacu dalam waktu” mendapat respon rendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang atau 16,3 %.

Tabel 4.4
Hasil jawaban Responden Motivasi Perawat (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		5		4		3		2		1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Setiap perawat dituntut memiliki termotivasi dengan pekerjaan sebagai perawat	14	17,5	49	61,3	16	20	1	1,25	0	0
2	Perawat merasa senang jika diberi kesempatan untuk diberi kepercayaan sebagai perawat IGD rawat inap	15	18,8	50	62,5	7	8,75	7	8,75	1	1,25
3	Upaya mencapai target yang ditetapkan dan dapat memberikan pelayanan maksimal merupakan salah satu yang mendorong perawat bekerja	16	20	52	65	9	11,25	3	0	0	0
4	Perawat merasa tertantang untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya	20	25	41	51,3	17	21,25	2	2,5	0	0
5	Perawat yang memiliki tanggung jawab akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat	22	27,5	43	53,8	15	18,75	0	0	0	0
6	Setiap perawat dituntut memiliki keyakinan untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik	10	12,5	28	35	32	40	9	11,3	1	1,25

7	Pelaksanaan kerja yang sesuai dengan protap merupakan pembuktian sebagai perawat	2	2,5	18	22,5	33	41,25	21	26,3	6	7,5
8	Keinginain ingin menyelamatkan jiwa pasien menjadi salah satu motif perawat bersedia bertugas dengan sepenuh hati	14	17,5	38	47,5	23	28,75	5	6,25	0	0
9	Pekerjaan saya berhasil karena dukungan rekan kerja yang kompak	17	21,3	55	68,8	7	8,75	1	1,25	0	0
10	Perawat merasa termotivasi dengan tugas-tugasnya karena ada sisi kemanusiaan diperjuangkan.	24	30	49	61,3	6	7,5	1	1,25	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 80 responden, pernyataan 10 mengenai “Perawat merasa termotivasi dengan tugas-tugasnya karena ada sisi kemanusiaan diperjuangkan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 24 orang atau 30 %. Sedangkan pernyataan 7 mengenai “Pelaksanaan kerja yang sesuai dengan protap merupakan pembuktian sebagai perawat” mendapat respon rendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 2,5 %.

Tabel 4.5
Hasil jawaban Responden Kinerja Perawat (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		5		4		3		2		1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perawat yang ada sudah memiliki sertifikat ketrampilan yang sesuai standar keperawatan.	18	22,5	43	53,8	19	23,75	0	0	0	0
2	Jumlah perawat yang ada sudah sesuai porsi dan penempatannya.	25	31,3	41	51,3	14	17,5	0	0	0	0
3	Perawat yang ada sudah atau pernah mengikuti pelatihan untuk menambah ketrampilan dan pengetahuan di bidang keperawatan.	24	30	42	52,5	13	16,25	1	1,25	0	0
4	Pelayanan kesehatan kepada pasien diberikan sesuai dengan jam kerja atau jadwal.	28	35	39	48,8	12	15	1	1,25	0	0
5	Pelayanan di prioritaskan dan disesuaikan dengan kondisi atau kebutuhan pasien.	17	21,3	33	41,3	19	23,75	9	11,3	2	2,5
6	Proses pelayanan dan tindakan sesuai dengan SOP.	22	27,5	44	55	13	16,25	1	1,25	0	0
7	Perawat akan memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien sesuai jumlah pasien yang datang	20	25	44	55	16	20	0	0	0	0
8	Perawat beserta tim akan memberikan rasa aman, mensosialisasikan hasil diagnosa kepada pasien sebagai bentuk memberikan kepuasaan kepada pasien	28	35	40	50	12	15	0	0	0	0

9	Perawat menerima hasil kinerja berupa gaji yang sesuai dengan kompetensi perawat.	31	38,8	35	43,8	14	17,5	0	0	0	0
10	Perawat melakukan pelayanan kepada pasien dengan baik sesuai dengan undang undang yang berlaku.	24	30	42	52,5	13	16,25	1	1,25	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 80 responden, pernyataan 9 mengenai “Perawat menerima hasil kinerja berupa gaji yang sesuai dengan kompetensi perawat” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 31 orang atau 38,8 %. Sedangkan pernyataan 5 mengenai “Pelayanan di prioritaskan dan disesuaikan dengan kondisi atau kebutuhan pasien” mendapat respon rendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 17 orang atau 21,3 %.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diuji cobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiaannya dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka tidak valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,809	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,528	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,825	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,553	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,776	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,513	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,821	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,453	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,730	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,831	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai beban kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.374), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,831 dan paling rendah 0,453 dengan demikian seluruh item promosi di Instagram dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,604	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,668	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,709	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,656	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,641	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,695	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,621	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,744	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,664	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,759	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel Motivasi (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai motivasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.374), dimana

nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,759 dan paling rendah 0,604 dengan demikian seluruh item motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Perawat (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,608	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,516	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,597	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,682	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,691	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,819	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,445	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,808	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,443	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,499	0,374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel keputusan berkunjung (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai keputusan membeli. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.374), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,861 dan paling rendah 0,443 dengan demikian seluruh item keputusan berkunjung dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Reabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016)

Berdasarkan tabel di atas mengenai ketentuan reliable, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Beban Kerja (X1)	0,874	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi (X2)	0,865	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Perawat(Y)	0,814	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 diatas nilai cronbach alpha sebesar 0,874 untuk beban kerja (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,865 untuk variabel motivasi (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,814 untuk variabel kinerja perawat (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *One-Sampel Kolmogorov Smirnov Test* pada SPSS 2.0. Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Beban Kerja(X1)	0,312	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi(X2)	0,017	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Perawat (Y)	0,301	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa beban kerja (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,312 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk motivasi (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,017 > 0,05$ maka berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk kinerja perawat (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,301 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Ghozali; 2011). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah variance inflation faktor (VIF) dan nilai tolerance. Apabila nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Dimensi	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Beban Kerja (X1)	0,697	1,436	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi (X2)	0,697	1,436	Tidak terjadi multikolinieritas
Kinerja Perawat (Y)			

Sumber : Data diolah,2018

Berdasarkan hasil data uji multikolonieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

4.3.3 Hasil Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Beban Kerja(X1)	0,126	0,05	Sig>alpha	Linear
Motivasi (X2)	0,196	0,05	Sig>alpha	Linear

Sumber : Data diolah,2018

1. Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Perawat (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,126 > dari α 0,05 yang artinya Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Perawat (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,196 > dari 0,05 yang artinya Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), rumusnya adalah :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Perawat

X₁ : Beban Kerja

X₂ : Motivasi

b : Parameter yang dicari

e : *Error term*

Tabel 4.14

Hasil Perhitungan *Coefficients* Regresi linier berganda

Model	Standardized Coefficients	
	Beta	Std Error
Beban Kerja(X1)	0,259	0,102
Motivasi (X2)	0,443	0,097

Sumber : Data diolah,2018

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,259 X_1 + 0,433 X_2.$$

1. Beban Kerja (X1)

Beban Kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung memiliki besaran pengaruh sebesar 0,259.

2. Motivasi (X2)

Motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung memiliki besaran pengaruh sebesar 0,433.

Tabel 4.15

Hasil Uji Model Summary

Variabel	Adjusted R Square
Beban Kerja(X1) Motivasi (X2)	0,374

Sumber : Data diolah,2018

Berdasarkan tabel 4.15 didapatkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,374 atau 37,4%. Hal ini berarti model penelitian model regresi yang dibuat mampu menerangkan 37,4% beban kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung. Peneliti menggunakan *adjusted R square* karena dapat menilai model lebih baik dibanding *R square* karena dengan menggunakan *R square* dapat terjadinya bias terhadap jumlah variabel independen yang digunakan, karena setiap tambahan variabel independen akan meningkatkan *R square* walaupun variabel tersebut tidak signifikan.

4.4.2 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial atau biasa disebut uji t untuk melakukan pengujian hipotesis pada penelitian ini mengenai beban kerja (X1) terhadap kinerja perawat (Y), dan motivasi (X2) terhadap kinerja perawat (Y).

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Beban Kerja (X1)	2,424	1,994	t _{hitung} >t _{tabel}	0,018	0,05	Sig <Alpha	Berpengaruh
Motivasi (X2)	4,157	1,994	t _{hitung} > t _{tabel}	0,000	0,05	Sig<Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah,2018

1. Pengaruh Beban Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Perawat (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada beban kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,424 dengan df (df = n-k) df = 80-2 = 78 dengan taraf signifikansi 5% adalah nilai t_{tabel} adalah 1,994, jadi t_{hitung} (2,424) > t_{tabel} (1,994) atau sig (0,018) < alpha (0,05), dengan demikian H_a diterima sehingga di simpulkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y) di RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung

2. Pengaruh Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Perawat (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada motivasi (X₂) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,157 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df = n-k$) $df = 80-2 = 78$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 1,994. Jadi $t_{hitung} (4,157) > t_{tabel} (1,994)$ atau $sig (0,000) < \alpha (0,05)$, dengan demikian H_a diterima sehingga di simpulkan bahwa motivasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y) di RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung..

4.4.3 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh beban kerja (X₁) terhadap kinerja perawat (Y), dan motivasi (X₂) terhadap kinerja perawat (Y).

Tabel 4.17

Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat	24,585	3,11	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah,2018

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel beban kerja (X₁) dan beban kerja (X₂) terhadap kinerja perawat (Y) secara bersama untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan variabel bebas pembilang sebesar $k=2$ yaitu variabel beban kerja (X₁) dan Variabel Motivasi (X₂) maka akan dikurangi 2. Derajat kebebasan penyebut digunakan $n-k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada

yaitu X_1 , X_2 sedangkan jumlah sampel = 80. Jadi derajat kebebasan pembilang yaitu 2 dan derajat kebebasan penyebut sebesar $80 - 2 = 78$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,11 dan F_{hitung} 24,585 atau sig (0,000).

Berdasarkan hasil analisis data diatas, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 24,585 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,11 atau sig (0,000) sedangkan alpha (0,05) dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau sig < alpha yang dapat dimaknai bahwa semua variabel independen yang digunakan dalam model secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependennya.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berjenis perempuan dengan range usia 28-30 tahun dan sering mengalami beban kerja yang berlebih serta motivasi menurun atas kinerja yang dilakukannya setiap hari.

4.5.1 Pembahasan Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Perawat (Y) di RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil beban kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja perawat (Y) Beban kerja adalah sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi (Gopher & Doncin; 1986) kapasitas dalam memproses informasi. Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan (Marquis dan Huston dalam Mastini; 2013). Kinerja perawat akan merasakan secara optimal menjalankan tugasnya terhadap pasien yang senantiasa menuntut penanganan prima dari pihak rumah sakit. Para perawat yang memiliki komitmen kontinyu yang kuat dikarenakan mereka harus tinggal bersama organisasi (*because they have to*). Dan para perawat yang memiliki komitmen normatif yang kuat dikarenakan mereka merasa bahwa mereka harus tinggal bersama (*because they fell that they have to*) (Zurnali; 2010). Perawat dengan komitmen yang tinggi cenderung merasa senang dalam bekerja karena

mereka harus mewujudkan apa yang telah menjadi keyakinan mereka dalam organisasi.

4.5.2 Pembahasan Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Perawat (Y) di RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja perawat (Y). Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Mangkunegara; 2009: 184). Penting sekali bagi pimpinan agar dapat memberikan upaya dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja perawatnyanya, misalnya seperti; memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada perawat atas penyelesaian tugas-tugasnya, dengan diberikan kepercayaan dan tanggung jawab perawat akan merasa percaya diri dan bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya; memberikan target dalam pencapaian kepada perawat, dengan diberikan target dalam pencapaian karyawan akan merasa terdorong dan tertantang untuk melakukan tugas-tugasnya. Di sini yang menjadikan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan adalah karena kesadaran para pengurus untuk meningkatkan kinerja perawat (Setiawan A; 2013).

4.5.3 Pembahasan Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Perawat (Y) di RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil beban kerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja perawat (Y). Pada dasarnya Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. A Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung memberikan tanggung- jawab mental sesuai kepada perawat yang mana memiliki komitmen normatif yang tinggi akan meningkatkan kinerja perawat tersebut. Sebagai contoh perawat yang mendapat tugas memantau kondisi seorang pasien, pada saat jam terakhir shift kerjanya, akan

tetap membantu penanganan terhadap pasien tersebut apabila ada penanganan lanjutan seperti rencana pemindahan pasien yang akan dirujuk ke rumah sakit lain jika diperlukan walaupun sudah melebihi jam kerjanya. Perilaku tersebut terwujud karena perawat memiliki jiwa sosial yang tinggi, seorang perawat telah menyadari peranya di rumah sakit sehingga merasa bertanggung-jawab terhadap pekerjaan, tugas dan organisasi dalam hal ini rumah sakit (Sanjaya S; 2013).