

Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Audit MSDM terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat Rumah Sakit Harapan Magelang

The Influence of Work Motivation, Workload, and HRM Audit on Employee Performance in Nurses at Harapan Magelang Hospital

Ahya Nurmal*

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar
E-mail: ahyanurmala@gmail.com

Budi Hartono

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar
E-mail: hartono.budi@untidar.ac.id

Ivo Novitaningtyas

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar
E-mail: ivo.novitaningtyas@untidar.ac.id

ABSTRACT

Employee performance is one of the key factor in determining the success of an organization or company. Employee performance is influenced by several aspects, including work motivation, workload, and human resource management (HRM) audits. This study aims to determine the influence of work motivation, workload, and HRM audits on the performance of nurses at Harapan Hospital Magelang. This study employs a quantitative method with a causal associative approach. Data analysis conducted using descriptive statistical analysis, validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis with a significance level of 0.05, hypothesis testing, and model feasibility testing using SPSS version 26. The results of this study demonstrate that the variable of work motivation has a positive and significant effect on nurse performance, with a t_{count} value of 5.144, which is greater than the t_{table} value of 1.983 and a significance value of 0.000, which is less than 0.05. Additionally, the study proves that the workload variable also has a positive and significant effect on nurse performance, with t_{count} of 5.438 greater than the critical t_{table} value of 1.983 and a significance value of 0.000, which is less than 0.05. However, in this study, the HRM audit variable does not have influence on nurse performance, with the t_{count} value -1.968, which is greater than the t_{table} value -1.983 and a significance value of 0.052, which is greater than 0.05.

Keywords: *Employee performance, HR Management audits, work motivation, workload.*

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa aspek diantaranya motivasi kerja, beban kerja, dan audit MSDM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja, beban kerja, dan audit MSDM terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Harapan Magelang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif klausul. Analisis data dilakukan dengan analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, uji hipotesis, serta uji kelayakan model menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja perawat dengan perolehan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 5,144 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,983 dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Kemudian penelitian ini membuktikan bahwa variabel beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja perawat dengan perolehan nilai t_{hitung} yaitu 5,438 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,983 dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Sedangkan pada penelitian ini variabel audit MSDM tidak memiliki pengaruh dengan variabel kinerja perawat dengan perolehan nilai t_{hitung} yaitu -1,968 lebih besar dari nilai t_{tabel} -1,983 dan nilai signifikansi 0,052 lebih besar dari 0,05.

Kata kunci: Motivasi kerja, beban kerja, audit MSDM, kinerja karyawan.

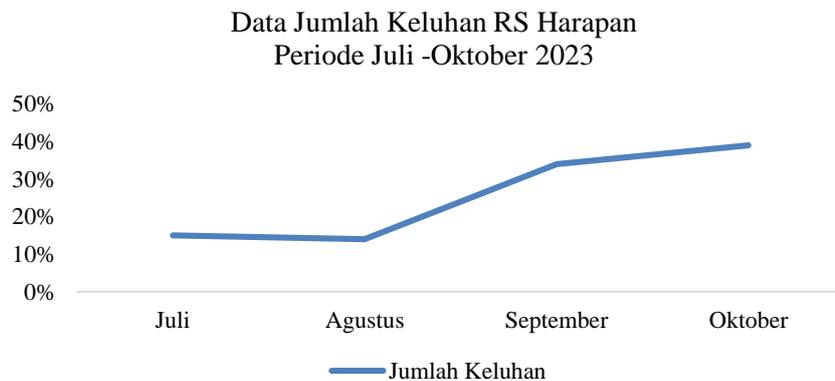
***Corresponding author**

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan kriteria penting dalam menentukan hasil serta keberhasilan suatu organisasi sehingga semakin baik kinerja yang dimiliki suatu organisasi, maka akan semakin baik juga kualitas dari organisasi tersebut (Ramadhan *et al.*, 2015). Tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya kinerja yang baik dari sumber daya manusia yang ada didalamnya (Safitri & W, 2022). Terutama pada organisasi yang bergerak dalam bidang jasa, hal ini karena karyawan melakukan kontak secara langsung dengan konsumen sehingga kinerja yang diberikan harus optimal demi menjaga kualitas serta citra dari organisasi tersebut (Cahyani & Endarwati, 2017).

Salah satu organisasi yang bergerak dalam bidang jasa adalah rumah sakit. Dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan rumah sakit harus dibarengi dengan pengupayaan dalam peningkatan kinerja dari karyawannya (Astari *et al.*, 2022). Pada rumah sakit ujung tombak pelayanan kesehatan adalah perawat karena perawat berinteraksi secara langsung kepada pasien dan memberikan layanan selama 24 jam sehingga menjadi penentu baik buruknya citra rumah sakit. Pelayanan yang baik dapat tercapai ketika perawat menunjukkan kinerja yang baik.

Penilaian pelayanan pada RS Harapan dapat dilihat dari hasil *google review* pada RS Harapandengan target setiap bulanya adalah 30 responden. Hasil dari *google review* nantinya akan dikaji oleh bagaian kepegawaian dan akan dibawa saat rapat evaluasi bersama direktur RS Harapan yang dilakukan rutin setiap bulan. Berdasarkan hasil *google review* didapati bahwa RS Harapan mendapatkan rating 3,3 dari 476 ulasan yang masuk. Rating tersebut masuk dalam kategori rendah sehingga kualitas dari pelayanan perlu ditingkatkan. Selain itu, RS Harapan juga memberikan wadah bagi pasien dalam memberikan penilaian pelayanan yaitu melalui Masukan Kritik dan Saran (Maskrisan) dan juga melauli unit pelayanan secara langsung. Maskrisan ini menggunakan media watshapp dalam melayani kritikan dan juga saran dari pasien. Berikut adalah data jumlah keluhan yang masuk di RS Harapan melaui unit pelayanan maupun Maskrisan:



Gambar 1. Jumlah Keluhan RS Harapan Magelang

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa pada bulan Juli sampai Agustus 2023 jumlah keluhan pasien mengalami penurunan yaitu dari 15 persen turun menjadi 12 persen dan mengalami peningkatan secara drastis pada bulan September 2023 yaitu mencapai 34 persen dan kembali meningkat pada bulan Oktober 2023 hingga mencapai 39 persen. Terjadinya peningkatan keluhan ini karena pelayanan yang diberikan kepada pasien masih kurang sehingga pasien belum merasa puas. Ketidakpuasan pasien salah satu penyebabnya adalah kurangnya kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan (Ariadi, 2019). Motivasi menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan

kinerja dari perawat. Perawat yang memiliki motivasi rendah cenderung memiliki kinerja yang rendah, sebaliknya perawat dengan motivasi tinggi akan memiliki kinerja yang baik (Aprilia, 2017). Pada Rumah Sakit Harapan didapatkan bahwa motivasi para perawatnya masih tergolong rendah, dilihat berdasarkan masih banyaknya perawat yang tidak datang tepat waktu. Berikut adalah data keterlambatan perawat RS Harapan selama empat bulan terakhir:

Tabel 1. Data Keterlambatan Perawat RS Harapan

Bulan	Jumlah keterlambatan	Presentase
Juli	235 kali	7%
Agustus	267 kali	8%
September	301 kali	9%
Oktober	371 kali	11%

Sumber: Data sekunder dari RS Harapan Magelang

Berdasarkan Tabel 1 diatas, tingkat keterlambatan perawat dari bulan Juli sampai Oktober 2023 mengalami peningkatan yang signifikan di setiap bulanya yaitu dari 7 persen meningkat hingga 11 persen. Peningkatan tingkat keterlambatan ini dapat disebabkan karena motivasi perawat dalam bekerja masih rendah. Menurut Analet (2016) mengatakan bahwa karyawan yang kehilangan motivasi dalam bekerja, maka karyawan akan cenderung terlambat masuk kerja dan sering izin. Pemberian motivasi pada perawat RS Harapan masih belum optimal. Hal ini didasarkan pada masih kurangnya perhatian dari pihak manajemen rumah sakit kepada perawat dalam pemberian reward (penghargaan). RS Harapan tidak memberikan penghargaan kepada perawat yang memiliki prestasi kerja yang baik maupun peningkatan kinerja di tiap tahunnya. Selain itu, adanya pergantian atau perputaran bangsal juga mempengaruhi semangat kerja dari perawat, dimana hal tersebut dapat menurunkan motivasi kerja. Perbedaan insentif menimbulkan ketidakadilan yang juga menjadi penyebab turunya motivasi perawat. Perawat jenjang Pendidikan S1 dan D3 dan sudah menjadi karyawan tetap mendapatkan insentif yang berbeda, namun tugas dan tanggung jawab yang diberikan sama sehingga menimbulkan ketidakadilan.

Selanjutnya, faktor yang juga dibuktikan mempengaruhi kinerja adalah beban karyawan (Sulastri & Onsardi, 2020). Beban kerja pada perawat dapat dilihat dari aspek aspek tugas yang dikerjakan berdasarkan fungsi utamanya. Aspek aspek tersebut berupa jumlah pasien yang dirawat, kapasitas dalam bekerja disesuaikan dengan tingkat pendidikan yang didapatkan, shift dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jam kerja yang berlangsung, serta kelengkapan fasilitas dalam menunjang perawat menyelesaikan pekerjaannya (Kusumawati & Frandinata, 2015). Berikut adalah data rata rata jam kerja perawat pada RS Harapan:

Tabel 2. Rata Rata Jam Kerja Perawat RS Harapan

Kelompok perawat	Rata Rata Jam Kerja Perawat			
	Juli	Agustus	September	Oktober
Rawat Inap	8 jam 56 menit	8 jam 27 menit	9 jam	8 jam 40 menit
Rawat jalan	8 jam 51 menit	9 jam 30 menit	8 jam 33 menit	9 jam 5 menit
UGD	8 Jam 39 menit	8 jam 57 menit	8 jam 10 menit	8 jam 24 menit

Sumber: Data Sekunder dari RS Harapan

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa selama empat bulan terakhir, jam kerja pada perawat Rumah Sakit Harapan rata rata memiliki jam kerja diatas jam kerja normal. Menurut pasal 77 UU Ketenagakerjaan jam kerja normal adalah delapan jam per hari untuk lima hari kerja. Kelebihan jam kerja ini karena perawat memiliki banyak

tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan saat itu juga. Tugas perawat tidak hanya sekedar memberikan pelayanan kepada pasien tetapi mereka juga harus menyelesaikan beberapa tugas lainnya seperti melakukan asuhan keperawatan dan membuat catatan keperawatan. Selain itu, juga terjadi peningkatan kunjungan pasien setiap tahunnya dan tidak diimbangi dengan penambahan tenaga perawat. Sehingga jumlah pasien yang ditangani oleh perawat menjadi bertambah dan membuat tugas dan tanggung jawab yang dimiliki perawat juga bertambah.

Lebih lanjut, salah satu cara dalam mengoptimalkan kinerja pada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, maka organisasi tersebut perlu melakukan pengawasan serta pengendalian terhadap manajemen sumber daya manusia yang dapat dilakukan dengan melakukan audit MSDM. RS Harapan telah melakukan audit msdm kepada bagian keperawatan dengan penanggung jawab komite keperawatan yang terdiri dari ketua komite keperawatan, kepala ruang, dan perawat supervisi. Jika terdapat permasalahan kepala ruang dapat melakukan pemanggilan, pembinaan, dan mencari solusi atas permasalahan. Jika permasalahan berat maka akan dilaporkan kepada komite keperawatan. Hasil pelaporan tersebut nantinya dipertanggung jawabkan serta dibahas pada rapat evaluasi rutin yang dilaksanakan setiap bulan dengan Direktur RS Harapan. Dalam penyelenggaraannya masi terdapat beberapa permasalahan audit msdm di RS Harapan yaitu pada fungsi penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan pada RS Harapan. Pelatihan yang diberikan dalam pengembangan kompetensi masih terbatas, karena didapatkan dari pelatihan yang diberikan oleh perawat supervisi atau kepala ruang saja. Selanjutnya pada penyelenggaraan orientasi terhadap perawat baru yang diawasi oleh perawat supervisi, pengawasan yang dilakukan masih belum optimal karena kesibukan dari perawat supervisi. Dan pada penyelenggaraan rekrutmen masi belum optimal karena masih terdapat beberapa ruangan yang kekurangan jumlah perawat. Adapun tujuan dari artikel ini yaitu untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat RS Harapan Magelang. Untuk menganalisa pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat RS Harapan Magelang. Serta untuk menganalisa pengaruh audit msdm terhadap kinerja perawat RS Harapan Magelang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif klausal yang meneliti hubungan sebab akibat antar variabel. Seluruh tahap desain penelitian mencakup proses mulai dari perumusan ide awal hingga hasil akhir penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan audit msdm terhadap kinerja perawat di RS Harapan Magelang yang berlokasi di Jl. P. Senopati No.11 Magelang, Kelurahan Jurang Ombo Utara Kecamatan Magelang Selatan kota Magelang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Harapan Magelang yang memiliki jumlah sebanyak 107 perawat. Dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 107 perawat. Menurut Sugiyono (2019) Sampling jenuh merupakan teknik pengumpulan sampel yang melibatkan semua anggota populasi sebagai sampel dalam penelitian.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer diperoleh secara langsung dari lapangan melalui metode seperti wawancara dan penyebaran kuesioner. Serta data sekunder yang diperoleh dari sumber seperti jurnal, buku, artikel, dan referensi lainnya. Dalam penelitian ini digunakan skala liker sebagai alat ukur penelitian. Dengan penerapan skala likert, variabel yang diuji diuraikan menjadi indikator-indikator variabel yang kemudian menjadi dasar pengukuran untuk

merancang item-item instrumen, yang bisa berbentuk pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2019). Nilai yang digunakan dalam skala likert adalah satu sampai lima, dimana nilai tertinggi adalah lima dan nilai terendah adalah satu. Metode analisis data melibatkan penggunaan uji validitas dan reliabilitas data, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, dan uji kelayakan model yaitu uji t dan uji koefisien determinasi yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner. Pengelolaan data dibantu dengan *software* Microsoft Excel dan IBM SPSS Statistik 26.

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui signifikansi angka korelasi pada penelitian ini, yaitu:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Audit MSDM berpengaruh positif dan signifikan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini mendeskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama kerja, dan pada departemen apa responden bekerja. Berikut adalah Tabel 3 karakteristik responden pada penelitian ini:

Tabel 3. Karakteristik responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah Responden	Presentase(%)
Jenis Kelamin	Laki Laki	18	16,8%
	Perempuan	89	83,2%
Usia	17-28 tahun	42	39,3%
	29-40 tahun	43	40,2%
	41-52 tahun	18	16,8%
	>52 tahun	4	3,7%
Pendidikan Terakhir	D3	87	81,3%
	D4	2	1,9%
	S1	4	3,7%
	Ners	14	13,1%
Lama Kerja	<5 tahun	49	45,8%
	5-10 tahun	30	28%
	>10 tahun	28	26,2%
Departemen Kerja	R. Cendana	21	19,6%
	R. Edelweish	17	15,9%
	R. Flamboyan	2	1,9%
	R. Mawar	8	7,5%
	UGD	11	10,3%
	URI	11	10,3%
	UBS	14	13,1%
	Poliklinik	17	15,9%
	Keperawatan	5	4,7%
	URR	1	0,9%

b. Deskripsi Kategorisasi variabel

Kategorisasi digunakan untuk mengetahui gambaran tanggapan responden terhadap variabel dalam penelitian dengan cara mengkategorisasikan individu dalam tiga bagian yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Kategorisasi variabel didasarkan pada nilai rata-rata (mean) dan simpangan baku (standar deviation) dari masing-masing variabel

penelitian. Tabel 4 berikut adalah hasil uji kategorisasi variabel:

Tabel 4. Uji kategorisasi variabel

Variabel	N	Mean	Std.Deviation
Motivasi Kerja (X1)	107	36,50	4,366
Beban Kerja (X2)	107	40,64	4,327
Audit MSDM (X3)	107	51,76	6,909
Kinerja Karyawan (Y)	107	54,02	5,321

Untuk mempermudah pengelompokkan kategorisasi maka nilai mean dan standar deviasi akan dibulatkan. Nilai mean motivasi kerja yaitu 36,50 dibulatkan menjadi 37 dan standar deviasi 4,366 dibulatkan menjadi 4. Beban kerja memiliki *mean* 40,64 dan standar deviasi 4,327 dibulatkan menjadi 40 dan 4. Audit MSDM memiliki nilai *mean* 51,76 dan standar deviasi 6,909 dibulatkan menjadi 52 dan 7. Sedangkan nilai *mean* dan standar deviasi pada kinerja karyawan adalah 54,02 dan 5,321 dibulatkan menjadi 54 dan 5. Hasil mean dan standar deviasi masing-masing variabel yang telah dibulatkan dapat dimasukkan rumus kategorisasi tanggapan yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Deskripsi kategorisasi variabel

Kategori	Rumus
Rendah	$X < (M - 1.SD)$
Sedang	$(M - 1.SD) \leq X < (M + 1.SD)$
Tinggi	$X \geq (M + 1.SD)$

Dari rumus kategorisasi tersebut maka dapat dihasilkan hasil frekuensi kategorisasi dari masing masing variabel yang diteliti. Berikut adalah table frekuensi kategorisasi pada masing masing variabel:

Tabel 6. Frekuensi kategorisasi

Variabel	Keterangan	Kategori			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Motivasi Kerja	Frekuensi	20	66	21	107
	Presentase (%)	18,7	61,7	19,6	100
Beban Kerja	Frekuensi	17	58	32	107
	Presentase(%)	15,9	54,2	29,9	100
Audit MSDM	Frekuensi	8	73	26	107
	Presentas(%)	7,5	68,2	24,3	100
Kinerja Karyawan	Frekuensi	17	77	13	107
	Presentase(%)	15,9	72	12,1	100

Tabel 6 diatas, menjelaskan bahwa pada variabel motivasi kerja terdapat 20 responden atau 18,7 persen yang masuk dalam kategori rendah. Terdapat 66 responden atau 61 persen masuk dalam kategori sedang. Sedangkan 21 responden atau 19,6 persen lainnya masuk dalam kategori tinggi. Pada variabel beban kerja terdapat 17 responden atau 15,9 persen yang masuk dalam kategori rendah. Terdapat 58 responden atau 54,2 persen masuk dalam kategori sedang. Sedangkan 32 responden atau 29,9 persen lainnya masuk dalam kategori tinggi. Pada variabel audit MSDM terdapat 8 responden atau 7,5 persen yang masuk dalam kategori rendah. Terdapat 73 responden atau 68,2 persen masuk dalam kategori sedang. Sedangkan 26 responden atau 24,3 persen lainnya masuk dalam kategori tinggi. Pada variabel kinerja karyawan terdapat 17 responden atau 15,9 persen yang masuk dalam kategori rendah. Terdapat 77 responden atau 72 persen masuk dalam kategori sedang. Sedangkan 13 responden atau 12,1 persen lainnya masuk dalam kategori tinggi. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang dominan memilih motivasi kerja, beban kerja, audit MSDM, dan kinerja karyawan termasuk dalam

kategorisasi sedang.

c. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya butir pertanyaan dari kuesioner. Valid jika r hitung $>$ r tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Perhitungan r tabel menggunakan rumus $df = N-2$ atau $df = 107-2 = 105$, diperoleh r tabel sebesar 0,1599. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrument pertanyaan pada variabel motivasi kerja, beban kerja, dan audit MSDM adalah valid karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, dan nilai signifikansi $<$ 0,05.

d. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana kuesioner dapat menghasilkan data yang konsisten atau stabil. Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau layak jika nilai *cronbach alpha* melebihi 0,70 (Ghozali, 2018). Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>onbach'sAlpha</i>	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,822	$>$ 0,70	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,779	$>$ 0,70	Reliabel
Audit MSDM (X3)	0,929	$>$ 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,894	$>$ 0,70	Reliabel

Dari Tabel 7 dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan konsisten karena nilai *cronbach alpha* setiap variabel lebih dari 0,70.

e. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data residual berdistribusi normal atau tidak. Dapat dilihat melalui *test of normality Kolmogorov Smirnov* menggunakan SPSS.

Tabel 8. Uji Normalitas

<i>N</i>	<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>
107	0,200

Berdasarkan Tabel 8 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini adalah sebesar 0,200 yang menjelaskan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, sehingga data pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model dalam model regresi ditemukan hubungan antar variabel bebas (independent) (Ghozali, 2018). Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai Tolerance. Apabila nilai $VIF < 10,00$ dan $tolerance > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas pada Tabel 9:

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,402	2,489	Tidak terjadi mulikolinearitas
Beban Kerja	0,510	1,962	Tidak terjadi mulikolinearitas
Audit MSDM	0,585	1,710	Tidak terjadi mulikolinearitas

Berdasarkan Tabel 9 diatas dapat dilihat bahwa semua variabel independent dalam penelitian ini memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10,00 dan memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Dengan begitumaka penelitian ini tidak teridentifikasi adanya multiolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi penelitian terjadi ketidakseragaman varain dari residual antara satu penelitian dengan penelitian lain. menggunakan uji gleser untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas. Dalam uji ini apabila nilai probabilitas signifikan melebihi 5 persen, maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini:

Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Batas Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	0,826	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,210	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Audit MSDM	0,501	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari semua variabel independen pada penelitian ini lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak ada indikasi heteroskedastisitas.

f. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini:

Tabel 11. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien B	Std.Eror	Sig.
Konstanta	15,359	3,234	0,000
Motivasi Kerja	0,598	0,116	0,000
Beban Kerja	0,567	0,104	0,000
Audit MSDM	-0,120	0,061	0,052

Berdasarkan uji analisis regresi linear berganda diatas, diperoleh persamaan analisis regresi sebagai berikut; $Y_1 = 15,359 + 0,598 MK_1 + 0,567 BK_2 - 0,120 AM_3 + e$. Berdasarkan persamaan analisis regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 15,359 yang berarti bahwa apabila nilai motivasi kerja, beban kerja, dan audit MSDM adalah 0, maka nilai kinerja karyawan 15,359.
- Nilai koefisien dari variabel motivasi kerja (X1) bernilai positif yaitu 0,598 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki arah positif terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu persen maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 59,8% dengan asumsi variabel lain adalah tetap.
- Nilai koefisien dari variabel beban kerja (X2) bernilai positif yaitu 0,567 yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki arah positif terhadap kinerja karyawan. Jika beban kerja mengalami kenaikan sebesar satu persen dengan asumsi variabel lain adalah tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 56,7 persen.
- Nilai koefisien dari variabel audit MSDM (X3) bernilai negatif yaitu 0,120 yang menunjukkan bahwa variabel audit MSDM memiliki arah negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap penurunan satu persen dari variabel

audit MSDM dan dengan asumsi variabel lain adalah tetap, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -12 persen.

g. Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menilai pengaruh secara parsial variabel independent terhadap variable dependen. Dikatakan ada pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independent apabila nilai r hitung > r tabel, dan nilai signifikansi < 0,05. Berikut merupakan hasil uji t pada penelitian ini:

Tabel 12. Uji t

Variabel	T hitung	T tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	5,144	1,983	0,000	Berpengaruh
Beban Kerja	5,438	1,983	0,000	Berpengaruh
Audit MSDM	-1,968	1,983	0,052	Tidak Berpengaruh

Nilai t tabel untuk penelitian ini sebesar 1,983 dengan df sebesar 103. Hasil uji parsial dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Hasil uji t untuk variabel motivasi kerja menghasilkan nilai koefisien regresi positif sebesar 5,144 artinya > 1,983 dan nilai signifikansi 0,000 artinya < 0,05. Berdasarkan uji diatas dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji t untuk variabel beban kerja menghasilkan nilai koefisien regresi positif sebesar 5,438 artinya > 1,983 dan nilai signifikansi 0,000 artinya < 0,05. Berdasarkan uji diatas dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji t untuk variabel audit MSDM menghasilkan koefisien regresi negatif sebesar -1,968 artinya < 1,983 dan nilai signifikansi 0,052 artinya > 0,050. Berdasarkan uji diatas dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini variabel audit MSDM tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

h. Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji goodness of fit (uji kelayakan model) dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan mampu menjelaskan fenomena yang dianalisis. Apabila nilai signifikansi $F < 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. Namun, apabila nilai signifikansi $F > 0,05$ maka uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian. Berikut merupakan hasil uji F pada penelitian ini:

Tabel 13. Uji F

Model	F sig.	Sig.	F hitung
1	0,000	0,05	56,743

Berdasarkan Tabel 13, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi F adalah 0,000 > 0,05, maka model ini layak untuk digunakan dalam penelitian.

i. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan seberapa besar kemampuan model dalam regresi menerapkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R ²	<i>Adjusted R Square</i>
1	0,789	0,623	0,612

Berdasarkan Tabel 13. diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,612. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, beban kerja, dan audit MSDM mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 61,2 persen, sedangkan sisanya yaitu 38,8 persen merupakan pengaruh faktor lain selain variabel yang diteliti.

j. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Harapan Magelang

Pada penelitian ini hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil t_{hitung} sebesar 5,144 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,983 dan memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan Magelang. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian (H1) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan *et al.*, (2015), Kurnia dan Farlianto (2016), dan Suwanto (2019) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Motivasi didefinisikan sebagai keinginan untuk melakukan suatu tindakan dan kemampuan untuk bertindak guna memenuhi kebutuhan individu (Robbins & Judge, 2016). Menurut Siangian (1995) individu yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung akan melakukan upaya yang substansial untuk mendukung pencapaian tujuan kerja dan keberhasilan organisasi sehingga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang baik. Hal ini dapat dikaitkan dengan *goal setting theory*, dimana teori ini mengungkapkan bahwa penetapan tujuan yang spesifik akan memberikan kinerja yang lebih optimal. Sehingga ketika karyawan atau seseorang sadar terhadap tujuan yang diharapkan organisasi kepadanya maka karyawan tersebut akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras, dan lebih fokus dalam mencapai tujuan.

k. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Harapan Magelang

Pada penelitian ini diperoleh hasil uji t yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil t_{hitung} yaitu sebesar 5,438 yang memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,983 dan memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan Magelang. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian (H2) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia (2017), dan Wicaksana dan Farliant (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai frekuensi pencapaian pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu, yang diukur berdasarkan volume kerja yang harus diselesaikan.

Keterkaitan antara hubungan beban kerja terhadap kinerja yaitu, jika karyawan merasakan kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena ketidaksesuaian kemampuan fisik dan mentalnya, maka menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan

ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada kinerja (Koesomowidjojo, 2017). Namun berdasarkan penelitian Alfida dan Widodo (2014) perawat justru bersifat agresif dan mengutamakan pengambilan keputusan yang cepat ketika mereka menerima beban kerja yang berlebih. Perawat dituntut untuk mengeluarkan semua kemampuan yang dimiliki agar semua pasien dapat dilayani (Erlina *et al.*, 2019). Sehingga kondisi peningkatan beban kerja pada perawat yang diikuti usaha yang kuat dari perawat dalam meningkatkan pelayanan akan menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini dapat dikaitkan dengan prinsip dalam *goal setting theory* yaitu komitmen. Sehingga ketika perawat berkomitmen terhadap tujuan organisasi maka perawat tersebut akan menganggap tugas dan tanggung jawab yang diberikan bukan suatu beban, dan mereka akan memanfaatkan kemampuan mereka secara optimal. Hal ini dapat mendorong perawat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan perawatan yang berkualitas kepada pasien.

1. Pengaruh Audit MSDM Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Harapan Magelang

Pada penelitian ini diperoleh hasil uji t yang menunjukkan bahwa audit MSDM tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil t hitung yaitu sebesar -1,968 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel sebesar -1,983 dan memiliki nilai signifikansi 0,052 lebih besar dari tingkat signifikansi yaitu 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa tidak terdapat hubungan antara audit MSDM terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Harapan Magelang. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian (H3) tidak didukung. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa audit MSDM tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena perubahan yang diusulkan oleh audit tidak dapat dilaksanakan dengan baik karena karyawan mengalami resistensi, sehingga kinerja karyawan tidak terpengaruh secara signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tama (2022) juga mendapatkan hasil bahwa audit MSDM tidak berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, hal ini karena dalam pelaksanaannya, proses audit tidak dilakukan secara mendalam sehingga rekomendasi yang dihasilkan tidak berdampak signifikan pada perubahan dalam praktik manajemen sumber daya manusia, hal ini membuat kinerja karyawan tidak terpengaruh secara langsung. Pada penerapannya kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja, seperti beban kerja, hubungan dengan rekan kerja ataupun atasan (Hardjono & Dea, 2016). Audit MSDM tidak serta-merta memperbaiki kondisi kondisi ini secara langsung, sehingga dampaknya terhadap kinerja karyawan menjadi minimal. Pada RS Harapan sendiri audit MSDM yang dilakukan masih belum berjalan dengan baik dan sesuai prosedur sehingga belum mampu menghasilkan *output* yang berkontribusi terhadap tujuan RS Harapan Magelang, hal ini dikatakan oleh staff bagian kepegawaian RS Harapan Magelang. Selain itu, audit MSDM lebih fokus terhadap evaluasi dan perbaikan sistem manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan seperti proses rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan sebagainya. Sedangkan kinerja individu perawat di RS Harapan Magelang lebih dipengaruhi oleh faktor faktor langsung seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja (Widyastuti & Suryandari, 2019). Hal ini dapat dikaitkan dengan prinsip dalam *goal setting theory*, teori ini berfokus pada pentingnya penetapan tujuan individu yang jelas dan relevan dengan pekerjaan. Audit MSDM dapat memberikan rekomendasi untuk memperbaiki sistem manajemen sumber daya manusia. sehingga ketika upaya tersebut belum optimal maka

akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Namun karena audit MSDM merupakan faktor eksternal maka tidak terikat langsung dengan penetapan tujuan individu perawat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada perawat di RS Harapan Magelang. Adapun indikator pada variabel motivasi kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu penghargaan. Dengan adanya penghargaan yang diberikan pihak rumah sakit, maka akan menumbuhkan semangat perawat sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. RS Harapan diharapkan dapat memperhatikan indikator penghargaan agar motivasi perawat dapat meningkat yaitu dengan cara memberikan penghargaan kepada perawat yang memiliki prestasi kerja atau perawat yang memiliki penilaian kinerja yang baik dan terus meningkat. Kemudian, variabel beban kerja mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Penggunaan waktu kerja dan standar pekerjaan merupakan indikator dari beban kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan penggunaan waktu yang efektif dan juga kesesuaian dengan standar pekerjaan maka akan membuat perawat akan mengeluarkan seluruh kemampuannya dan kinerja yang dihasilkan dapat optimal. RS Harapan dapat menganalisis kembali beban kerja perawat dalam pemberian jam kerja atau kesulitan tugas agar dapat menghasilkan beban kerja yang optimal sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan optimal. Selanjutnya variabel audit MSDM mendapatkan hasil bahwa audit MSDM tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perawat RS Harapan. Hal ini karena penerapan audit MSDM yang belum maksimal, dan terdapat faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja perawat secara langsung. RS diharapkan dapat lebih memaksimalkan implementasi hasil dari proses audit MSDM seperti pemberian pelatihan yang memadai dan perbaikan pada saat proses rekrutmen.

Penelitian ini memberikan implikasi teoritis sebagai referensi dan menambah pengetahuan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, beban kerja, dan audit MSDM terhadap kinerja perawat. Implikasi manajerial berupa saran bagi pihak RS Harapan agar dapat mengevaluasi dan meningkatkan kinerja perawat sehingga menghasilkan pelayanan yang lebih baik. Keterbatasan pada penelitian ini adalah subjek yang digunakan hanya pada bagian keperawatan saja, sehingga peneliti selanjutnya dapat memperluas subjek yang digunakan seperti melibatkan seluruh karyawan yang ada di rumah sakit. Dalam proses pengambilan data tidak semua perawat dapat melakukan wawancara secara langsung karena kesibukan yang mereka miliki. Oleh karena itu penulis juga menggunakan metode penyebaran kuesioner dalam pengambilan data, hal ini membuat respon yang dihasilkan tidak sepenuhnya akurat. Penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat seperti stress kerja atau kepuasan kerja. Hal tersebut dilakukan mengetahui pengaruh sebesar 38,8 persen dari variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfida, R., & Widodo, S. (2014). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1), 35–44. DOI: <https://doi.org/10.35968/jimspc.v11i1.873>.
- Aprilia, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 87–100.
- Ariadi, H. (2019). Komplain Pasien Di Pelayanan Rumah Sakit (Patient Complaints In Hospital Services). *Caring Nursing Journal*, 3(1), 1–7. <https://journal.umbjm.ac.id/index.php/caring-nursing/article/download/275/191>.
- Astari, M. D., Solikah, M., & Linawati. (2022). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Aura Syifa Kediri. *SENMEA*, 7(1), 635–642.
- Bhayangkara, I. (2017). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Erlina, E., Arifin, A., & Salamah, A. U. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Labuang Baji Makassar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, 1(3), 335–341. DOI: <https://doi.org/10.30597/jkmm.v1i3.8825>.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardjono, & Dea, H. B. (2016). Pengaruh Audit Sdm dan Penilaian Kinerja Pada Produktivitas Kerja Di Cv Karunia Dharma Sentosa Cabang Situbondo. *Ekonomi Dan Bisnis GROWTH*, 14, 1–16.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurnia, R. J., & Farlianto, M. (2016). Pengaruh Kompensasi dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(2), 165–172.
- Kusumawati, D., & Frandinata, D. (2015). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Igd Rsud Blambangan Banyuwangi Tahun 2015. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Rustida*, 2(1), 176–190.
- Purba, I. G. O., Rahman, A., & Tri Lestari. (2017). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perumnas Regional VI Surabaya (Study Kasus: Perumnas Regional VI Surabaya). *Journal Akuntansi EQUITY Akultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara Surabaya*, 310–328.
- Ramadhan, S., Gustopo, D., & Vitasari, P. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang). *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri*, 1(2), 36–41.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, N., & W, M. A. D. I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Stres Kerja dan Emotional Quotient Terhadap Kinerja Perawat Jiwa Novriski. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(1), 77–86.
- Siangian, S. P. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian uantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines(JOMB)*, 2(1), 83–98. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203%0Ahttp://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/>.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>.
- Tama, S. P. (2022). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Tania Selatan). *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*.
- Wicaksana, S. S., & Farlianto, M. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta Pdhi. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia(JMBI)*, 5(4), 317–324.
- Widyastuti, & Suryandari. (2019). Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interfening. *Jurnal Akutansi Dan Auditing*, 15(2), 180–196.