

**PENGARUH BEBAN KERJA, PROFESIONALISME, INSENTIF DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN
DI RSJD Dr. RM. SOEDJARWADI PROVINSI JAWA TENGAH**

TESIS



**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si) Program Studi Manajemen
Universitas Islam Batik Surakarta**

Oleh:

**MINARNI PURNANINGSIH
NPM : 2024P20077**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM BATIK
SURAKARTA
2026**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH BEBAN KERJA, PROFESIONALISME, INSENTIF DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN
DI RSJD Dr. RM. SOEDJARWADI PROVINSI JAWA TENGAH**

TESIS



**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si) Program Studi Manajemen
Universitas Islam Batik Surakarta**

Oleh:

MINARNI PURNANINGSIH
NPM : 2024P20077

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM BATIK
SURAKARTA
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN

TESIS

**PENGARUH BEBAN KERJA, PROFESIONALISME, INSENTIF DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN
DI RSJD Dr. RM. SOEDJARWADI PROVINSI JAWA TENGAH**

Diajukan Oleh :

MINARNI PURNANINGSIH

NPM : 2024P20077

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Pembimbing 1)		7/8-2026
2. Dr. dr. O'ong Ridhoi, M.Si (Pembimbing 2)		7/8 2026

07/8-2026

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

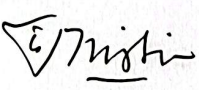
Nama : MINARNI PURNANINGSIH
NPM : 2024P20077
Judul Tesis : PENGARUH BEBAN KERJA, PROFESIONALISME, INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI RSJD Dr. RM. SOEDJARWADI PROVINSI JAWA TENGAH

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Pembimbing 1)		7/8-2026
2. Dr. dr. O'ong Ridhoi, M.Si (Pembimbing 2)		7/8 2026

DISAHKAN PIMPINAN PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMEN UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr. Suhendro, SE, Ak.,M.Si. (Dekan Fakultas Ekonomi)		10/8 2026
Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Ka. Prodi Magister Ilmu Manajemen)		7/8/2026
Tanggal Lulus	05 Agustus 2026	
Nomor Register	4018/ KPTS/ UT/ MM UNIBA/ VIII/ 2026	

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

Nama : MINARNI PURNANINGSIH
NPM : 2024P20077
Judul Tesis : PENGARUH BEBAN KERJA, PROFESIONALISME,
INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA KESEHATAN DI RSJD Dr. RM.
SOEDJARWADI PROVINSI JAWA TENGAH

TELAH DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH TIM PENGUJI PROGRAM PASCA SARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Penguji 1)		7/8-2026
2. Dr. dr. O'ong Ridhoi, M.Si (Penguji 2)		7/8 2026
3. Dr. Suhendro, SE, Ak.,M.Si. (Penguji 3)		7/8 2026

07/8-2026

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini;

Nama : Minarni Purnaningsih

NPM : 2024P20077

Judul Tesis : Pengaruh Beban Kerja, Profesionalisme, Insentif dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi
Provinsi Jawa Tengah

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini Adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister disuatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau ditebitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka

Surakarta, Juni 2026



Minarni Purnaningsih

NPM. 2024P20077

MOTTO

"La Tahzan"

"Setiap kelelahan dan kesulitan adalah penggugur dosa dan mengangkat derajat"

(HR.Shahih Bukhari & Shahih Muslim)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis masih senantiasa diberikan kemampuan dan kesempatan untuk menyelesaikan Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar (M.Si). Penulis merasa bahwa hasil karya ini masih jauh dari kata sempurna, tetapi penulis bersyukur telah dapat menyelesaikan Tesis ini secara tepat waktu

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT, penulis persembahkan karya ini kepada:

1. Suami tercinta, Bapak Dwi Kristiyana yang telah memberikan dukungan baik moral maupun spiritual, yang senantiasa menjadi sumber kekuatan bagi penulis.
2. Anak-anak tercinta Melati Eka Putri, Egi Prasetya dan Bima Rizal Junior yang telah menjadi motivasi bagi penulis untuk selalu bersemangat dalam setiap perjuangan
3. Pimpinan institusi tempat penulis bekerja, Ibu dr. Setyowati Raharjo, Sp.KJ., M.Kes., atas ijin dan dukungan beliau sehingga penulis dapat melaksanakan proses belajar ini.
4. Pimpinan institusi tempat penulis bekerja, Bapak dr. Alek Jusran, M.Kes., atas ijin dan dukungan beliau sehingga penulis dapat menyelesaikan proses belajar ini.
5. Saudara seperjuanganku, Adik Asril Aziz Rahmatullah dan Adik Jaka Arifin Budiyan yang senantiasa saling mendukung dan menguatkan
6. Teman-teman seangkatan dan seperjuangan, terimakasih atas kerjasama, semangat dan kekompakannya
7. Segenap Civitas Akademika Kampus Universitas Islam Batik Surakarta, seluruh dosen dan juga seluruh karyawan atas segala dukungannya
8. Segenap Civitas Hospitalia Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah atas segala dukungannya
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Penulis persembahkan tesis ini, semoga dapat memberi kontribusi positif bagi perkembangan pendidikan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas segala limpahan berkah, rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar Magister sains (M.Si) pada Program Pascasarjana Universitas Islam batik Surakarta. Dalam penyusunan tesis ini penulis mengambil judul Pengaruh Beban Kerja, Profesionalisme, insentif, dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah.

Penyelesaian penulisan tesis ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan semua pihak. Oleh karena itu penulis menghaturkan terimakasih atas bimbingan dan arahan serta bantuannya bagi penulis kepada beliau yang terhormat:

1. Ipmawan Muhammad Iqbal, S.Ag., M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan pada Program Pascasarjana Magister Sains (M.Si)
2. Dr. Suhendro, SE.Ak., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta
3. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM, selaku Kaprodi Magister Manajemen
4. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM, selaku Pembimbing I yang telah dengan sepenuh hati tulus ikhlas memberikan izin, bimbingan dan dukungannya dalam penyusunan tesis ini
5. Dr. dr. O'ong Ridhoi, M.Si., selaku pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing penyelesaian tesis ini.
6. Bapak/ ibu dan teman- teman Tenaga Kesehatan RSJD Dr. RM. Soedjarwadi yang telah berkenan turut serta dan ikut berpartisipasi dalam proses penelitian yang penulis laksanakan.
7. Semua pihak yang telah turut berjasa dalam memberikan dukungan baik moril maupun materiil dalam penyusunan tesis ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan tesis ini, semata mata karena keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan dan kemajuan senantiasa penulis

harapkan untuk kesempurnaan karya tulis ini. Demikian juga besarnya harapan penulis semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkan dan pembaca pada umumnya.

Surakarta, Juni 2026



Minarni Purnaningsih

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	ii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Batasan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Tinjauan Pustaka	9
1. Kinerja Tenaga kesehatan	9
2. Beban Kerja	11
3. Profesionalisme	12
4. Insentif	14
5. Motivasi Kerja	16
B. Penelitian Yang Relevan	21
C. Kerangka Pemikiran	26
D. Hipotesa	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	30
A. Desain Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
C. Populasi dan Sampel	30
D. Sumber Data.....	32
E. Variabel Penelitian.....	32
F. Teknik Pengumpulan Data	33
G. Definisi Operasional Variabel dan Kisi- kisi Instrumen	35
H. Uji Instrumen	37
I. Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	48
B. Analisis Deskripsi	49
C. Analisis Data	51
D. Pembahasan	56
1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja	56
2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja	58
3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja	60
4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	62
BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan	65
B. Implikasi Penelitian	66
C. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan	21
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel dan Kisi-kisi Instrumen	36
Tabel III.2 Hasil Uji Validitas Variabel Y	39
Tabel III.3 Hasil Uji Validitas Variabel X1	39
Tabel III.4 Hasil Uji Validitas Variabel X2	40
Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Variabel X3	40
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Variabel X4	40
Tabel III.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	42
Tabel IV.1 Distribusi Karakteristik Responden	49
Tabel IV.2 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	51
Tabel IV.3. Hasil Uji Multikolinearitas	51
Tabel IV.4. Hasil Uji R Square	54
Tabel IV.5 Hasil Uji F	54
Tabel IV.6 Hasil Uji t	55
Tabel IV.7 Hasil Koefisien	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Konseptual Penelitian	26
Gambar IV.1. Hasil Uji Scatterplot	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Database Penelitian

Lampiran 3. Output SPSS

ABSTRAK

Minarni Purnaningsih NPM: 2024P20077. Pengaruh Beban Kerja, Profesionalisme, Insentif, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah. Tesis Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Islam Batik Surakarta, 2026.

Kinerja tenaga kesehatan merupakan faktor kunci dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, profesionalisme, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian adalah 25% dari seluruh tenaga kesehatan yang terlibat langsung dalam pelayanan pasien di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi, di luar tenaga medis (dokter), dengan teknik pengambilan sampel secara insidental. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS, meliputi uji asumsi klasik, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan; (2) profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan; (3) insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan; (4) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan; serta (5) beban kerja, profesionalisme, insentif, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.475 menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut mampu menjelaskan 47,5% variansi kinerja tenaga kesehatan, sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Kata kunci: beban kerja, profesionalisme, insentif, motivasi kerja, kinerja tenaga kesehatan

ABSTRACT

Minarni Purnaningsih NPM: 2024P20077. The Effect Of Workload, Professionalism, Incentive and Work Motivation On Health Worker Performance. Thesis Master of Management Study Program, Postgraduate Program Surakarta Batik Islam University, 2026.

The performance of health workers is a key factor in achieving quality health services. This study aims to analyze the effect of workload, professionalism, incentives, and work motivation on the performance of health workers at the Regional Mental Hospital (RSJD) Dr. RM. Soedjarwadi, Central Java Province, both partially and simultaneously.

This study employed a quantitative approach using a survey method. The sample consisted of 25% of all health workers directly involved in patient care at RSJD Dr. RM. Soedjarwadi, excluding medical doctors, using incidental sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS, including classical assumption tests, F-test, t-test, and coefficient of determination (R^2).

The results indicate that: (1) workload has a positive and significant effect on health worker performance; (2) professionalism has a positive and significant effect on health worker performance; (3) incentives have not a significant effect on health worker performance; (4) work motivation has not a significant effect on health worker performance; and (5) workload, professionalism, incentives, and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on health worker performance. The Adjusted R Square value of 0.475 indicates that the four variables collectively explain 47.5% of the variance in health worker performance, while the remaining 52.5% is influenced by other factors outside the model.

Keywords: *workload, professionalism, incentives, work motivation, health worker performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sistem pelayanan kesehatan, tenaga kesehatan merupakan salah satu unsur utama yang menjadi komponen vital yang menentukan kualitas dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat sebagai pelanggan eksternal. Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah sebagai salah satu rumah sakit rujukan di bidang kesehatan jiwa di Provinsi Jawa Tengah dituntut untuk memberikan layanan yang profesional, manusiawi, dan berkesinambungan, sehingga dalam pemenuhannya tentu sangat dibutuhkan kinerja tenaga kesehatan yang senantiasa ditingkatkan dan dioptimalkan.

Tetapi pada kenyataannya tantangan dan permasalahan dalam dunia kesehatan semakin lama dirasakan semakin kompleks. Beban kerja yang semakin meningkat, terutama yang terjadi di rumah sakit yang melayani pasien dengan gangguan kejiwaan sebagai layanan unggulan disamping layanan kesehatan yang lain, seringkali menjadi penyebab kelelahan fisik dan mental tenaga kesehatan. Beban kerja yang tidak seimbang dapat berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan yang diberikan, dan menurunkan kinerja individu maupun kinerja tim. Beban Kerja pada akhirnya akan menimbulkan tekanan kepada perawat sehingga mempengaruhi kinerja dari perawat (Hakman, Suhadi, Yuniar, 2021). Beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental, serta penurunan produktifitas (Zulfani, Sumarni, Widiastuti, 2025).

Beban kerja dapat menggambarkan penggunaan waktu kerja yang produktif dalam suatu periode tertentu (Faujannah & Ifansyah, 2025). Selain permasalahan beban kerja, faktor profesionalisme tenaga kesehatan juga menjadi faktor yang berkontribusi besar terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan. Profesionalisme tenaga kesehatan yang mencakup etika kerja, tanggung jawab, kompetensi, dan komitmen terhadap profesi, menjadi landasan penting dalam memberikan pelayanan yang aman dan bermutu. Tetapi tentu saja profesionalisme tidak tumbuh secara serta merta ataupun tumbuh dalam ruang hampa. Lingkungan kerja yang mendukung dan sistem penghargaan yang memadai serta adil dapat mempengaruhi semangat dan dedikasi tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya.

Profesionalisme tenaga kesehatan di Puskesmas Jongaya Kota Makasar menjadi pemicu peningkatan atau penurunan kinerja tenaga kesehatan yang seharusnya mempertahankan kualitas dari tugas, dan tanggungjawabnya (Waldi, Asri, Sjarlis, 2022). Indikator-indikator profesionalisme dapat diukur dari ketrampilan yang tinggi, ilmu, dan pengalaman, punya kecerdasan, sikap berorientasi ke depan, dan sikap mandiri (Sarmida, Masri, Ningtyas, 2025). Dalam bidang pendidikan, kemampuan profesional guru dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas sangat menentukan keberhasilan pendidikan secara keseluruhan (Tarigan, 2020).

Pemberian insentif baik finansial maupun non finansial juga menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan. Insentif yang tepat, memadai, dan adil akan memberikan dorongan yang positif bagi tenaga kesehatan untuk bekerja lebih

optimal. Ketidakpuasan tenaga kesehatan terhadap sistem pemberian insentif seringkali menjadi pemicu menurunnya motivasi kerja, dan pada akhirnya akan berdampak pada menurunnya kinerja tenaga kesehatan. Insentif bila dikelola dengan baik, maka dapat membantu mencapai tujuan perusahaan untuk memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Valentiana & Atikah, 2025). Insentif merupakan salah satu stimulan agar dapat mendorong seseorang untuk berprestasi dengan lebih baik, karena pada dasarnya pemberian insentif tersebut dibayarkan berdasarkan kelebihan prestasi (Patimah *et al.*, 2023). Salah satu pemicu yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah insentif yang besarnya sesuai dengan jenjang karir (Yusnita & Rohana, 2022).

Motivasi kerja sebagai pendorong internal maupun eksternal seseorang dalam melaksanakan tugasnya, merupakan faktor kunci dalam pencapaian kinerja yang optimal. Dalam konteks pelayanan kesehatan, motivasi tidak hanya berkaitan dengan kompensasi materi, tetapi juga menyangkut pengakuan, rasa aman, dan peluang mengembangkan karier. Kemampuan melaksanakan tugas merupakan unsur utama dalam menilai kinerja seseorang, tetapi tanpa didukung kemauan dan motivasi mengakibatkan tugas tidak dapat diselesaikan (Hakman, Suhadi, Yuniar, 2021). Seorang perawat dalam melakukan pelayanan keperawatan profesional dan kedisiplinan tentu tidak terlepas dari motivasi kerja yang tinggi agar mempunyai semangat dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja yang akan berdampak langsung terhadap mutu dan kepuasan klien (Basir, Andayanie, Nurgahayu, 2022). Tingginya tingkat

absensi pegawai dapat disebabkan karena kurangnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai untuk datang bekerja, sehingga akan berpengaruh terhadap kontribusi pegawai dalam memaksimalkan pelayanan di Puskesmas (Sitorus, Fikri, Yasykur, 2025).

Berdasarkan uraian diatas, perlu kiranya dilakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja, profesionalisme, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga Kesehatan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan, serta menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan manajemen SDM yang lebih efektif dan efisien dilingkungan rumah sakit.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan utama yang mungkin mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi, antara lain:

1. Beban kerja yang tinggi pada tenaga kesehatan, terutama karena karakteristik pasien dengan gangguan jiwa berpotensi menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang dapat menurunkan produktifitas dan kualitas layanan
2. Profesionalisme tenaga kesehatan yang belum merata, ditandai dengan variasi dalam penerapan etika kerja, tanggung jawab dan komitmen terhadap profesi yang berpotensi mempengaruhi konsistensi pelayanan.

3. Sistem insentif yang belum optimal, baik dari sisi besaran maupun mekanisme pemberian sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berpengaruh pada semangat kerja tenaga kesehatan
4. Motivasi kerja tenaga kesehatan yang fluktuatif, yang mungkin dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, peluang pengembangan diri, dan penghargaan dari manajemen
5. Kinerja tenaga kesehatan yang belum mencapai tingkat optimal, yang diduga dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor diatas, namun belum diketahui secara pasti sejauh mana masing masing faktor berpengaruh secara signifikan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi?
2. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi?

D. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus dan dapat dilaksanakan secara terarah, maka perlu diberikan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada tenaga kesehatan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi, yang meliputi perawat, apoteker, analis dan tenaga kesehatan lainnya yang terlibat langsung dalam pelayanan pasien.
2. Variabel independen yang dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada empat faktor yaitu Beban kerja, Profesionalisme, Insentif, dan Motivasi kerja.
3. Variabel dependen yang diteliti adalah kinerja tenaga kesehatan, yang diukur berdasarkan indikator yang relevan dengan standar manajemen kinerja di rumah sakit
4. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada responden yang dipilih secara insidental sampling.
5. Penelitian ini tidak membahas faktor faktor lain diluar empat variabel utama (misalnya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja) meskipun faktor faktor tersebut mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja
6. Waktu penelitian dibatasi pada periode waktu tertentu sesuai dengan jadwal penelitian yang telah ditentukan sehingga hasil yang diperoleh merupakan gambaran pada saat pengambilan data dilakukan

E. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja, profesionalisme, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja

tenaga kesehatan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi. Secara khusus tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi
2. Menguji dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi
3. Menguji dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi
4. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia disektor kesehatan dengan menambahkan bukti empiris mengenai faktor faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Organisasi

Memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi manajemen RSJD Dr. RM. Soedjarwadi dalam menyusun strategi

peningkatan kinerja tenaga kesehatan melalui pengelolaan beban kerja, peningkatan profesionalisme, memberikan insentif yang adil, serta penguatan motivasi kerja

Membantu mengambil kebijakan dilingkungan rumah sakit dalam merumuskan kebijakan SDM yang lebih tepat sasaran, berbasis faktor faktor yang terbukti berpengaruh terhadap kinerja

b. Bagi Tenaga Kesehatan

Memberikan pemahaman bagi tenaga kesehatan mengenai pentingnya faktor internal dan eksternal dalam meningkatkan kinerja profesional mereka

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya dengan bidang penelitian yang sejenis.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Sumardjo dan Priansa, 2018: 193).

Kinerja merupakan gambaran tentang capaian pelaksanaan dari program atau kegiatan dalam menentukan suatu sasaran, tujuan, visi serta misi yang terdapat pada rencana dari organisasi (Syarweny *et al.*, 2024: 114).

Kinerja menurut salah satu jurnal penelitian adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Patimah *et al.*, 2023). Berdasarkan uraian dari beberapa literatur dan jurnal penelitian diatas, menurut pendapat peneliti kinerja

adalah hasil capaian dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang tersebut.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Muthmainnah (2023: 29) dalam Manajemen Keperawatan: Perawat, Kinerja, Motivasi, dan Remunerasi menyatakan bahwa faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang meliputi panggilan jiwa, profesionalisme, kepuasan terhadap keberhasilan serta kebanggaan terhadap profesinya, maupun dorongan eksternal yang meliputi dukungan lingkungan kerja, penghargaan dari atasan, peluang karier, dan insentif finansial/non finansial, yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

2) Remunerasi yang adekuat sebagai bentuk penghargaan finansial yang mempengaruhi kinerja

c. Indikator Kinerja menurut Waldi, Asri & Sjarlis (2022)

1) Kualitas

2) Kuantitas

3) Ketepatan waktu

4) Efektivitas

5) Kemandirian

2. Beban Kerja

a. Pengertian

Beban Kerja adalah merupakan volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. (Mahawati *et al.*, 2021: 4). Pekerjaan perlu disesuaikan dengan kemampuan fisik dan kognitif pekerja agar tidak menyebabkan kelelahan fisik, psikologis, atau reaksi emosional negatif. Definisi Beban Kerja dalam Beban Kerja dan Produktivitas adalah jumlah pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, yang biasanya diukur dalam jumlah tugas yang harus diselesaikan atau waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas- tugas tersebut (Wardhana, 2023: 35).

Menurut Faujannah & Ifansyah (2025) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja merupakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, beban kerja menurut penulis adalah tantangan yang disebabkan oleh penyelesaian suatu pekerjaan dan tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang.

b. Faktor faktor yang mempengaruhi beban kerja

Hutabarat (2017: 97) faktor faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

1) Faktor Eksternal

Beban kerja eksternal berasal dari luar individu pekerja, mencakup hal-hal seperti:

- a) Tugas tugas fisik, misalnya: postur kerja, beban yang diangkat, penggunaan alat kerja
- b) Sarana Informasi dan lingkungan kerja secara umum

2) Faktor Internal

Faktor ini meliputi kondisi yang muncul dari dalam tubuh pekerja sebagai reaksi terhadap beban kerja eksternal

- a) Faktor somatis: meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status kesehatan dan kondisi gizi.
- b) Faktor psikis: mencakup motivasi, persepsi, kepercayaan, kepuasan, dan keinginan individu

c. Indikator beban kerja menurut Faujannah & Ifansyah (2025)

- 1) Target yang harus dicapai
- 2) Kondisi pekerjaan
- 3) Standar Pekerjaan

3. Profesionalisme

a. Pengertian

Definisi Profesionalisme dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu sikap dan perilaku dalam melaksanakan pekerjaan yang menuntut keahlian tertentu dan dilakukan secara konsisten , bertanggungjawab serta mematuhi standar etika (Sedarmayanti, 2017: 96). Profesionalisme adalah suatu keadaan dimana seseorang yang

memiliki pekerjaan secara terus menerus meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap terhadap pekerjaannya (Amini, 2016: 2). Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksanan dengan mutu yang tinggi, waktu yang cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami (Sarmida, Masri, Ningtyas, 2025).

Menurut penulis, dari uraian diatas dapat dinyatakan bahwa profesionalisme adalah kemampuan seseorang mencapai tujuan dengan melaksanakan tugas sesuai dengan standar profesinya.

b. Faktor faktor yang mempengaruhi profesionalisme

Hasibuan & Nasution (2024: 5-6) dalam Etika Profesi Profesionalisme Kerja menuliskan faktor- faktor yang mempengaruhi profesionalisme adalah:

- 1) Faktor personal/ individu
- 2) Faktor kepemimpinan
- 3) Faktor Tim: dukungan, kekompakan, kepercayaan antar anggota tim
- 4) Faktor sistem organisasi
- 5) Faktor kontekstual/ situasional

c. Indikator Profesionalisme menurut Waldi, Asri & Sjarlis (2022) adalah:

- 1) Kesempurnaan hasil
- 2) Kesungguhan
- 3) Ketelitian
- 4) Tidak mudah puas

5) Berintegritas

4. Insentif

a. Pengertian

Suriadi *at al.* (2021: 6) dalam Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan definisi Insentif adalah bentuk *reward* yang diberikan organisasi kepada pekerja berkaitan dengan kinerja yang diberikan oleh pekerja tersebut.

Menurut Sinambela (2016: 238) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, definisi Insentif adalah elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel, tergantung pada kinerja karyawannya. unsur atau imbalan yang ditawarkan berbeda berdasarkan kinerja karyawan.

Insentif adalah salah satu faktor yang memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih baik. Insentif merupakan salah satu pendorong yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal. Nesa & Chairael (2025) menyatakan dalam penelitiannya bahwa insentif yang memadai dan sesuai dengan beban kerja yang ditanggung akan membuat pegawai lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan disiplin.

Dari uraian diatas, insentif menurut peneliti adalah penghargaan dalam bentuk finansial yang diberikan sebagai tambahan penghasilan

atas kinerja yang melebihi standar yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan.

b. Faktor faktor yang mempengaruhi insentif menurut Robbins & Judge (2019: 285) dalam *Organizational Behavior* adalah:

1) Keadilan dan Persepsi Keadilan

a) Karyawan akan membandingkan input (usaha dan waktu) mereka dengan output (gaji, bonus dan penghargaan) yang diterima

b) Jika merasa tidak adil, maka motivasi akan menurun

2) Keterkaitan antara Kinerja dan Imbalan

a) Insentif harus jelas terkait langsung dengan hasil kerja atau kinerja

b) Jika karyawan merasa kerja keras mereka tidak mempengaruhi besarnya insentif, maka motivasi akan turun.

3) Keinginan terhadap insentif

a) Insentif harus dianggap bernilai atau diinginkan oleh karyawan (misalnya: uang, liburan, pengakuan)

b) Ini terkait dengan prinsip bahwa motivasi dipengaruhi oleh harapan bahwa upaya akan menghasilkan kinerja, dan kinerja akan menghasilkan hasil yang diinginkan.

4) Tujuan yang jelas dan menantang

Ketika tujuan kinerja jelas, spesifik, dan menantang, insentif menjadi lebih efektif sebagai motivator.

5) Partisipasi karyawan dalam sistem insentif

Karyawan lebih termotivasi jika mereka dilibatkan dalam penentuan target atau sistem reward

6) Frekuensi dan waktu pemberian insentif

a) Insentif yang diberikan dekat waktunya dengan pencapaian cenderung lebih efektif.

b) Terlalu lama menunda pemberian reward bisa menurunkan dampak motivasional.

7) Tingkat kebutuhan dan motivasi individu

Faktor personal seperti kebutuhan dasar, keinginan untuk pencapaian, juga mempengaruhi bagaimana seseorang merespons insentif.

c. Indikator Insentif menurut Fanggidae *et al.* (2024)

- 1) Kinerja
- 2) Lama kerja
- 3) Senioritas
- 4) Kebutuhan
- 5) Keadilan dan kelayakan
- 6) Evaluasi jabatan

5. Motivasi Kerja

a. Pengertian

Motivasi kerja Sumardjo & Priansa (2018: 142) merupakan perilaku dan faktor faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja menurut Sukrispiyanto (2019: 163) adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja . Fanggidae *et al.* (2024) dalam penelitiannya menyatakan dalam penelitiannya bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan uraian diatas, menurut penulis motivasi kerja adalah dorongan positif yang dimiliki individu untuk mencapai suatu tujuan dalam pekerjaannya.

b. Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai menurut Sumardjo & Priansa (2018: 160) antara lain berkaitan dengan:

- 1) Keluarga dan kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman

2) Konsep diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3) Jenis Kelamin

Prestasi kerja dilingkungan pekerjaan umumnya di identikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4) Pengakuan dan prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5) Cita-cita atau aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan keinginannya untuk memperoleh keberhasilan.

Sebaliknya pegawai yang mempunyai aspirasi negatif adalah pegawai yang menunjukkan keinginan menghindari kegagalan.

6) Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir, dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran. Pegawai yang taraf perkembangan berpikirnya konkrit tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan berpikir operasional. Jadi pegawai yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih bermotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

7) Kondisi pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai. Misalnya pegawai yang terlihat lesu, mengantuk, mungkin disebabkan waktu berangkat bekerja belum sempat makan pagi, atau mungkin di rumah mengalami masalah yang menimbulkan kemarahan, kejengkelan, bahkan mungkin kecemasan. Maka kondisi- kondisi fisik dan psikologis ini pun dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan motivasi kerja pegawai.

8) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong. Apabila dilihat dari lingkungan organisasi, pimpinan harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai.

9) Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur- unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur- unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang- kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional.

10) Upaya Pimpinan Memotivasi pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

c. Indikator motivasi kerja menurut Fanggidae *et al.* (2024)

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan penghargaan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

B. Penelitian Yang Relevan

Hasil Penelitian terdahulu yang dapat menjadi bahan pertimbangan peneliti dalam membuktikan dan menjawab permasalahan yang diajukan, antara lain:

Tabel II.1
Penelitian yang Relevan

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi	Hasil Temuan
1.	Pengaruh beban kerja, stress kerja, motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien covid- 19 (Hakman, Suhadi, Yuniar, 2021)	1. Metode penelitian analitik <i>cross sectional</i> 2. Populasi 77 orang 3. Sample 77 orang. 4. Teknik sampling jenuh/ total sampling 5. Analisis data <i>chi square</i>	Beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pasien Covid- 19 di RSUD Kota Kendari
2.	Pengaruh profesionalisme Tenaga kesehatan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan melalui Kualitas Pelayanan dan Kerja Tim di Puskesmas Jongaya Kota Makassar (Waldi, Asri, Sjarlis, 2022)	1. Penelitian kuantitatif deskriptif analisis 2. Populasi 54 orang 3. Sampel 54 orang. 4. Teknik sampling jenuh/ total sampling 5. Analisis data dengan <i>path analysis</i>	Profesionalisme tenaga kesehatan, kualitas pelayanan dan kerja tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Jongaya Kota Makassar
3.	Pengaruh Pengawasan, Insentif dan Profesionalisme Kerja Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Nanggalo Siteba Kota Padang (Nesa & Chairael, 2025)	1. Penelitian kuantitatif deskriptif 2. Populasi 60 orang 3. Sampel 60 orang 4. Teknik sampling jenuh/ total sampling. 5. Analisis data dengan regresi linier berganda	Pengawasan, insentif dan profesionalisme kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Nanggalo Siteba Kota Padang

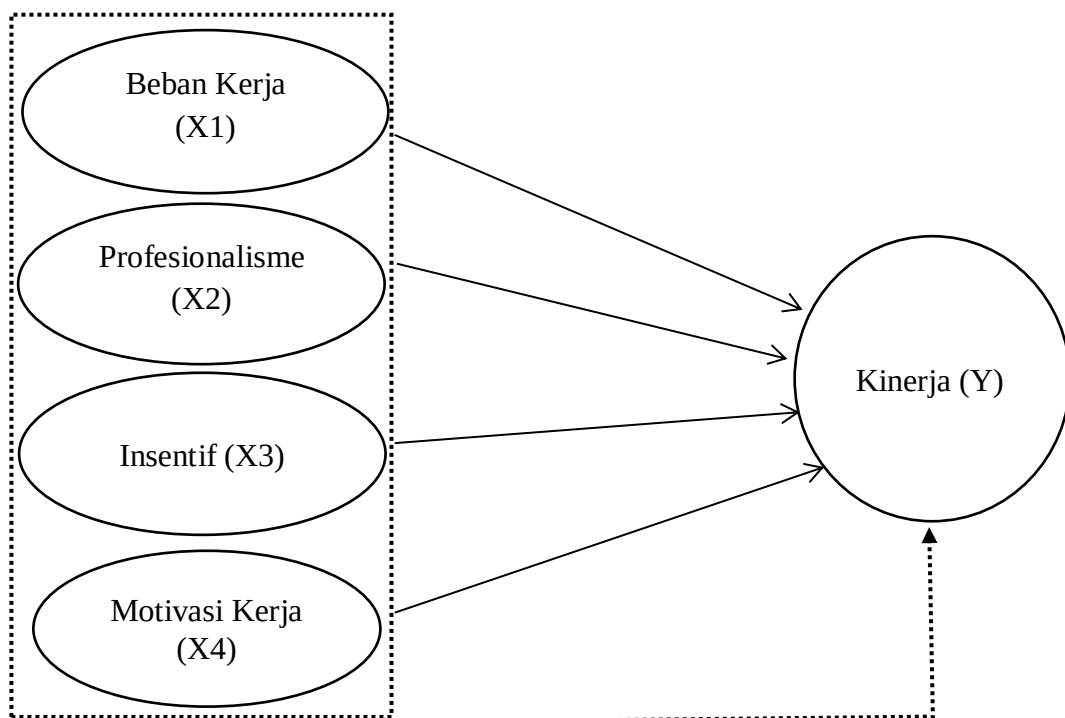
4.	Pengaruh Workload Terhadap kinerja Pegawai dengan Stress kerja Sebagai variabel Intervening Pada Pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba di Masa Pandemi Covid-19 (Jusma, Jafar, Suhartini, 2022)	1. Penelitian kuantitatif 2. Populasi 319 orang 3. Sampel 177 orang. 4. Teknik sampling dengan <i>Purposive Sampling</i> 5. Metode analisis data dengan <i>path analysis</i>	<i>Workload</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. 2) <i>Workload</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja. 3) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja. 4) Stres Kerja tidak memediasi <i>Workload</i> terhadap Kinerja
5.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang (Fanggidae <i>et al.</i>, 2024)	1. Penelitian kuantitatif 2. Populasi 62 pegawai 3. Sampel 62 orang 4. Teknik sampling jenuh/ total sampling 5. Analisis dengan regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan Partisipatif dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang.
6.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Insentif sebagai <i>Variabel Intervening</i> pada Bank BTN Kantor Cabang Jambi (Zulfani, Sumarni, Widiastuti, 2025)	1. Penelitian kuantitatif 2. Populasi 50 orang 3. Sampel 50 orang 4. Teknik sampling jenuh/ total sampling 5. Analisis dengan metode <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) berbasis <i>Partial Least Square</i> (PLS) dengan menggunakan alat bantu Smart PLS 4.0	Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Insentif. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui insentif sebagai variabel intervening
7.	Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Percut Sei Tuan	1. Penelitian deskriptif kuantitatif 2. Populasi 37 orang	Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMP Negeri 6 Percut Sei Tuan

	(Tarigan,M.,A., 2020)	3. Sampel 37 orang 4. Teknik sampling jenuh 5. Analisis dengan regresi linier sederhana dengan SPSS	
8.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel <i>Moderating</i> (Phalis, Sudirman, Rosnawati, 2020)	1. Penelitian kuantitatif 2. Populasi 71 orang 3. Sampel 71 orang 4. Teknik sampling jenuh/ total sampling 5. Analisis dengan regresi linier sederhana	Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pantoloan. Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pantoloan.
9.	Pengaruh Insentif, Beban Kerja, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Se-Kab Luwu Utara Tahun 2022 (Patimah <i>et al.</i> , 2023)	1. Penelitian survey dengan <i>cross sectional study</i> 2. Jumlah populasi 663 3. Jumlah sampel 249 4. Teknik sampling dengan probability sampling 5. Analisis dengan metode <i>chi square</i>	Beban kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Se-Kabupaten Luwu Utara Tahun 2022.
10.	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas hikun kabupaten Tabalong (Faujannah & Ifansyah, 2025)	1. Penelitian kuantitatif 2. Populasi 48 orang 3. Sampel 48 orang 4. Metode sampling jenuh/ total sampling 5. Analisis deskriptif dan statistik dengan SPSS	Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Hikun Kabupaten Tabalong.
11.	Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Perawat Di	1. Penelitian Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di

	Ruang Inap RSUD Haji Kota Makassar (Basir, Andayanie, Nurgahayu, 2022)	2. Populasi 101 orang 3. Sampel 84 orang 4. Metode sampling dengan rumus slovin 5. Analisis dengan statistik deskriptif dengan SPSS	Ruang Inap RSUD Haji Kota Makassar
12	<i>PT Brigit Biofarmaka Teknologi's Employee Performance In Terms Of Work Ethic, Quality of Work Life, Appreciation And Organizational Culture.</i> (Puryanti, Sudarwati, Istiatin, 2023)	1. Penelitian kuantitatif 2. Populasi 76 orang 3. Sampel 76 orang 4. Metode Sampling sensus/ total sampling 5. Analisis regresi linier berganda	Etos kerja, <i>quality of work life</i> dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penghargaan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Brigit Biofarmaka Teknologi
13	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Bintang Ekatama Visindo (Valentiana & Atikah, 2025)	1. Penelitian kuantitatif 2. Populasi 50 orang 3. Responden 50 orang 4. Metode Sampling jenuh 5. Analisis jalur dengan SPSS	Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Ekatama Visindo
14	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Artha Ritelindo Kupang (Fanggidae <i>et al.</i> , 2024)	1. Penelitian kuantitatif 2. Populasi 30 orang 3. Sampel 30 orang 4. Teknik sampling dengan sampling jenuh 5. Analisis regresi linier sederhana	Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Artha Ritelindo Kupang
15	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Yusnita & Rohana, 2022)	1. Penelitian kuantitatif 2. Populasi 40 orang 3. Sampel 40 orang 4. Teknik sampling jenuh	Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XX di Batam

		5. Analisis regresi linier sederhana	
16	Pengaruh Profesionalisme dan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> terhadap kinerja Perawat di RSUD Kota Kendari (Sarmida, Masri, Ningtyas, 2025)	1. Penelitian kuantitatif 2. Populasi 222 orang 3. Sampel 69 orang 4. Teknik sampling simple random sampling rumus slovin 5. Analisis regresi linier dengan SPSS	Profesionalisme dan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat di RSUD Kota Kendari
17	Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang Selatan (Sitorus, Fikri, Yasykur, 2025)	1. Penelitian kuantitatif 2. Populasi 42 orang 3. Sampel 42 orang 4. Teknik sampling jenuh 5. Analisis dengan uji korelasi dengan SPSS	Motivasi kerja dan beban kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar II.1
Konseptual Penelitian

Keterangan:

X1: Hakman, Suhadi, Yuniar (2021); Zulfani, Sumarni, Widiastuti (2025); Faujannah dan Ifansyah (2025).

X2: Walidi, Asri, Sjarlis (2022); Tarigan (2020); Sarmida, Masri, Ningtyas (2025).

X3: Valentiana & Atikah (2025); Yusnita & Rohana (2022); Patimah *et al.* (2023).

X4: Hakman, Suhadi, Yuniar (2021); Basir, Andayanie, Nurgahayu (2022); Sitorus, Fikri, Yasykur (2025).

D. Hipotesis

Hipotesis dirumuskan dari teori dan penelitian sebelumnya agar penelitian lebih terarah. Dari kerangka pemikiran diatas, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan

Hakman, Suhadi & Yuniar (2021) mengatakan ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat pasien Covid 19 di RSUD Kota Kendari. Zulfani, Sumarni & Widiastuti (2025) menyatakan dalam jurnal penelitiannya bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap insentif. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui insentif sebagai variabel intervening pada Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jambi. Faujannah & Ifansyah (2025) dalam jurnal penelitiannya juga menyatakan terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Hikun Kabupaten Tabalong.

H1: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSJD

Dr. RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah

2. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja tenaga kesehatan

Waldi, Asri & Sjarlis (2022) menyatakan dalam penelitiannya, profesionalisme tenaga kesehatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Jongaya Kota Makassar. Pernyataan senada disampaikan oleh Tarigan (2020) bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMP Negeri 6 Percut Sei Tuan. Pernyataan serupa juga disampaikan oleh Sarmida, Masri, Ningtyas (2025) bahwa profesionalisme dan *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat di RSUD Kota Kendari.

H2: Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di

RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah

3. Pengaruh insentif terhadap kinerja tenaga kesehatan

Penelitian yang dilakukan oleh Valentiana & Atikah (2025) menghasilkan pernyataan didalam jurnal penelitiannya bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Ekatama Visindo. Jurnal penelitian yang ditulis oleh Yusnita & Rohana (2022) menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XX di Batam. Demikian juga jurnal penelitian yang ditulis oleh Patimah *et al.* (2023) dari penelitian yang dilaksanakan

mendapatkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan insentif terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas se- Kabupaten Luwu Utara tahun 2022.

H3: Insentif berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSJD Dr.

RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah

4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan

Hakman, Suhadi & Yuniar (2021) dalam jurnal penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pasien Covid 19 di RSUD Kota Kendari. Pernyataan serupa disampaikan oleh Basir, Andayanie & Nurgahayu (2022) dalam jurnal penelitiannya bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Ruang Inap RSUD Haji Kota Makassar. Sitorus, Fikri, Yasykur (2025) juga menyatakan hasil yang senada dengan penelitian sebelumnya yaitu motivasi kerja dan beban kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang Selatan.

H4: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSJD

Dr. RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif . Penelitian kuantitatif menggunakan data yang berbentuk angka (Sugiyono, 2024: 15). Pada penelitian deskriptif kuantitatif ini penulis memfokuskan penelitian pada pengaruh beban kerja, profesionalisme, insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah yang beralamatkan di Jalan Ki Pandanaran KM.2 Klaten. Waktu penelitian dilaksanakan selama tiga bulan. Penelitian ini penulis lakukan selama 3 bulan pada bulan Januari 2026 sampai dengan bulan Maret 2026, yang dimulai dengan observasi, penyebaran kuesioner, sampai pembuatan hasil data serta kesimpulan penelitian.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/ subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2024: 130). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan, baik yang berprofesi sebagai perawat, apoteker, analis kesehatan,

radiografer, maupun tenaga kesehatan lain yang memberikan pelayanan langsung kepada pasien, dan tenaga kesehatan tersebut bekerja di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi yang berjumlah 261 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2024: 131).

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel. Berbagai teknik sampling dapat digunakan dalam penelitian untuk dapat menentukan sampel yang akan diambil (Sugiyono, 2024: 133). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling insidental, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/ insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Kriteria inklusi yang digunakan dalam pengambilan sampel oleh peneliti yaitu:

- a. tenaga kesehatan yang telah bekerja di rumah sakit minimal 1 tahun;
- b. tenaga kesehatan tersebut bekerja di unit pelayanan langsung; dan
- c. tenaga kesehatan tersebut bersedia menjadi responden.

Jumlah sampel yang diambil apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Tetapi jika jumlah subjeknya lebih dari 100, maka dapat diambil antara 10%- 15%, 20%- 25% atau lebih tergantung pada besar kecilnya populasi, kemampuan peneliti, luas sempitnya wilayah pengamatan, serta besar kecilnya risiko yang ditanggung peneliti (Arikunto, 2020: 175). Jumlah populasi yang ada yaitu 261 orang, dan peneliti mengambil sampel 25% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 65 responden.

D. Sumber Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan:

1. Data Primer

Data Primer yaitu data diperoleh langsung dari pihak yang diperlukan datanya (Istiatin & Sudarwati, 2021: 33). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang telah dibagikan dan diisi oleh responden terpilih.

2. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang telah dibuat oleh orang lain atau data sudah jadi (Istiatin & Sudarwati, 2021: 33). Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari buku-buku terkait dengan Manajemen SDM dan jurnal ilmiah tentang kinerja, insentif dan beban kerja.

E. Variabel penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri

dari beban kerja, profesionalisme, insentif dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja tenaga kesehatan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh langsung ke lokasi penelitian, untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Secara garis besar pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara:

1. Observasi

Observasi adalah cara pengambilan data dengan melakukan pengamatan langsung (Sugiyono, 2019: 145). Observasi dilaksanakan di Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan menganalisis segala bentuk dokumen berupa barang barang, benda tulis dan bukan hanya berupa tulisan saja tetapi bisa berupa benda benda peninggalan seperti prasasti atau simbol lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Istiatin, 2021: 136).

3. Kuesioner/ Angket

Kuesioner / Angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara memberi pertanyaan kepada responden untuk diberi respon sesuai dengan kemampuan responden (Istiatin, 2021: 136). Dalam penelitian ini, pengukuran menggunakan Skala *Likert*, yaitu metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi

responden terhadap suatu pernyataan. Responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan tertentu dengan menggunakan skala angka 1 sampai 5 yang bisa dinilai sebagai sikap berikut: "Sangat Tidak Setuju", "Tidak Setuju", "Netral", "Setuju" dan "Sangat Setuju". Pengukuran dengan skala *Likert* digunakan dalam kuesioner untuk mengumpulkan data tentang opini atau sikap, karena mudah untuk dianalisis dan memberikan pemahaman yang jelas tentang sejauh mana responden setuju atau tidak setuju dengan suatu pernyataan.

4. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan melakukan proses tanya jawab maupun dialog secara lisan antara peneliti dengan responden dengan tujuan mendapatkan informasi yang dibutuhkan peneliti (Istiatin dan Mursito, 2018: 125). Wawancara digunakan juga untuk mendukung kelengkapan dan akurasi kuesioner yang dilakukan peneliti.

5. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan segala usahanya untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik masalah penelitian. Informasi ini diperoleh melalui buku ilmiah, tesis, karangan ilmiah, laporan penelitian, desertasi maupun sumber sumber lain baik elektronik maupun tercetak (Istiatin dan Mursito, 2018: 125).

G. Definisi Operasional Variabel dan Kisi- kisi Instrumen

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel Independen terdiri dari Beban Kerja (X1), Profesionalisme (X2), Insentif (X3), dan Motivasi Kerja (X4). Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2024: 57). Variabel- variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu:

Tabel III.1

Definisi Operasional Variabel dan Kisi- Kisi Instrumen

No	Variabel	Definisi	Indikator	Kisi- kisi
1	Kinerja	Kinerja adalah hasil capaian dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang tersebut	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (Waldi <i>et al.</i> , 2022)	1. Mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang rapi dan sesuai standar 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah yang telah ditentukan 3. Menyelesaikan tugas tepat waktu 4. Menyelesaikan tugas dengan efisien 5. Dapat menyelesaikan tugas secara mandiri
2	Beban Kerja	Beban Kerja adalah tantangan yang disebabkan oleh penyelesaian suatu pekerjaan dan tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang.	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan	1. Memahami dengan jelas target kerja yang harus dicapai 2. Lingkungan kerja mendukung penyelesaian tugas dengan baik

			(Faujannah dan Muhammad Nur Ifansyah, 2025)	3. Memahami Standar Operasional prosedur dalam pekerjaan
3	Profesionalisme	Profesionalisme adalah kemampuan seseorang mencapai tujuan dengan melaksanakan tugas sesuai dengan standar profesinya.	1. Kesempurnaan hasil 2. Kesungguhan 3. Ketelitian 4. Tidak mudah puas 5. Berintegritas (Waldi <i>et al.</i> , 2022)	1. Mengecek/ koreksi ulang hasil pekerjaan sebelum diserahkan 2. Mengerjakan tugas dengan bersungguh sungguh 3. Berhati-hati agar tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaan 4. Mencari cara untuk meningkatkan hasil kerja 5. Tetap bekerja dengan jujur meskipun tidak diawasi
4	Insentif	Insentif adalah penghargaan dalam bentuk finansial yang diberikan sebagai tambahan penghasilan atas kinerja yang melebihi standar yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan.	1. Kinerja 2. Lama kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan 5. Keadilan dan kelayakan (Valentiana dan Atikah, 2025)	1. Pemberian insentif ditempat kerja didasarkan pada kinerja 2. Masa kerja menjadi pertimbangan dalam pemberian tunjangan ditempat kerja saya 3. Karyawan dengan jabatan lebih tinggi mendapat perlakuan lebih baik 4. Merasa kebutuhan cukup diperhatikan oleh organisasi 5. Merasa sistem pemberian gaji dan tunjangan sudah memadai dan adil
5	Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah dorongan positif yang dimiliki individu untuk mencapai suatu tujuan dalam pekerjaannya.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan	1. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup 2. Merasa aman dengan pekerjaan yang dijalani saat ini 3. Memiliki hubungan kerja yang

			5. Kebutuhan aktualisasi diri (Wadu et al., 2024)	baik dengan rekan kerja 4. Pekerjaan dihargai oleh atasan dan rekan kerja 5. Merasakan bahwa pekerjaan membantu mengembangkan kemampuan pribadi
--	--	--	--	---

H. Uji Instrumen

Uji instrumen perlu dilakukan sebelum melakukan penelitian untuk mendapatkan data yang benar sehingga didapatkan kesimpulan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya. Sebuah instrumen akan dikatakan valid apabila instrumen tersebut telah melalui uji reliabilitas. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun secara sistematis yang berisi beberapa pertanyaan maupun pernyataan yang diberikan kepada responden untuk menggali beberapa informasi. Dengan kuesioner ini diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliable.

1. Uji validitas

Menurut Ghazali & Ratmono (2017: 52) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka H_0 ditolak, artinya variabel tersebut valid, sedangkan jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka H_0 diterima, artinya variabel tidak diterima (tidak valid).

Rumus kolerasi product moment:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana,

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = Jumlah sampel

X = Skor butir soal

Y = Skor total

Suatu pengujian dinyatakan valid apabila jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$,

Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur dinyatakan tidak valid.

Penelitian ini uji validitas dilakukan terhadap 20 responden dengan rumus korelasi *produk moment*. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($r_{hitung} \geq 0,444$) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ ($r_{hitung} \leq 0,444$) maka skor total dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas pada variabel penelitian yaitu Kinerja, Beban Kerja, Profesionalisme, Insentif, Fasilitas Kesehatan, Penanganan Komplain dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.2
Hasil uji validitas variabel Kinerja (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,773	0,444	Valid
2.	0.950	0,444	Valid
3.	0.967	0,444	Valid
4.	0.978	0,444	Valid
5.	0.915	0,444	Valid

Sumber : Lampiran 3

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel Loyalitas Pasien yang mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.3
Hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X_1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,555	0,444	Valid
2.	0.757	0,444	Valid
3.	0.688	0,444	Valid
4.	0.866	0,444	Valid
5.	0.776	0,444	Valid

Sumber : Lampiran 3

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel Response Time Pelayanan yang mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.4
Hasil uji validitas variabel Profesionalisme (X_2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0.876	0,444	Valid
2.	0.933	0,444	Valid
3.	0.894	0,444	Valid
4.	0.692	0,444	Valid
5.	0.771	0,444	Valid

Sumber : Lampiran 3

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel Kompetensi Petugas yang mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.5
Hasil uji validitas variabel Insentif (X_3)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0.940	0,444	Valid
2.	0.487	0,444	Valid
3.	0.720	0,444	Valid
4.	0.698	0,444	Valid
5.	0.940	0,444	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel Fasilitas Kesehatan yang mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.6
Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X_4)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0.602	0,444	Valid
2.	0.603	0,444	Valid
3.	0.674	0,444	Valid
4.	0.735	0,444	Valid
5.	0.833	0,444	Valid

Sumber : Lampiran 3

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel kinerja yang mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,444 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali & Ratmono, 2017: 52). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan SPSS. Jika suatu kuesioner memiliki koefisien reliabilitas Cronbach Alpha $> 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel, sehingga layak digunakan dalam penelitian.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana,

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = Banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians Total

Pengambilan keputusan reabilitas suatu variabel ditentukan dengan asumsi apabila nilai alpha cronbach > 0.60 maka butir peratau variabel yang diteliti adalah reliabel. Adapun hasil uji reabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel III.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Loyalitas Pasien	0,795	0,60	Reliabel
Response Time Pelayanan	0,811	0,60	Reliabel
Penanganan Komplain Petugas	0,799	0,60	Reliabel
Fasilitas Kesehatan	0,810	0,60	Reliabel
Penanganan Komplain	0,817	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel III.7 diatas, maka dapat diketahui bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel dalam penelitian ini. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

I. Teknik Analisis Data

Analisa data sebagai suatu rangkaian proses pengolahan data hasil penelitian sampai didapatkan informasi baru yang dapat digunakan untuk menarik suatu kesimpulan.

1. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah uji pendahuluan yang dilakukan peneliti sebelum menggunakan model regresi. Uji ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018: 147). Mengetahui data digunakan dalam model berdistribusi normal dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari $\alpha = 0.05$, maka data normal (Ghozali, 2018: 152).

Deteksi normalitas dapat diketahui dengan melihat sebaran data pada sumbu diagonal pada suatu grafik. Dasar dalam pengambilan keputusan uji normalitas (Ghozali, 2018: 163) adalah apabila data tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Apabila data tersebut menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam penelitian. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas atau dengan kata lain jika nilai toleransi $\leq 0,1$ atau nilai $VIF \geq 10$ maka dapat dikatakan multikolinearitas (Ghozali, 2018: 135).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terdapat kesamaan jawaban responden satu dengan responden lain. Mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas suatu model dapat dilihat pada gambar *Scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Bisa juga menggunakan uji Glejser, jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018: 139).

2. Uji regresi linier berganda

Uji regresi linear berganda digunakan mengetahui pola variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Pada regresi linear berganda bertujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi dan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018: 86). Model persamaan regresi yang digunakan ialah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja Tenaga Kesehatan

X₁ : Variabel Beban Kerja

X₂ : Variabel Profesionalisme

X₃ : Variabel Insentif

X₄ : Variabel Motivasi Kerja

a : konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄ : koefisien korelasi

e : *error term* kesalahan pengganggu

3. Uji kelayakan model/ uji F

Uji F adalah pengujian signifikan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji F memiliki angka sig < 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018: 303). Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

a. Menentukan formulasi H₀ dan H_a

Jika H₀ : b₁ = b₂ = b₃ = b₄ = 0; Berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Jika H_a : b₁ ≠ b₂ ≠ b₃ ≠ b₄ ≠ 0; Berarti ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

b. Menentukan *level of significance*

a = 0,05 atau 5 %

F_{α;k-1; (n-k)}

c. Kriteria Pengujian

Jika F_{hit} ≤ F_{tabel} maka H₀ diterima dan H_a ditolak

Jika $F_{hit} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

d. Perhitungan nilai F

$$F_{hitung} = \frac{JKR/k}{JKS/n - k - 1}$$

Dimana :

JKR : Jumlah kuadrat Regresi

JKS : Jumlah kuadrat sisa

n : Jumlah sampel

k : Banyaknya variabel bebas

e. Keputusan

H_0 diterima jika diperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan sebaliknya H_0 ditolak jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.

4. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018: 304). Apabila hasil uji t dengan nilai signifikan $< 0,05$, berarti variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

a. Menyusun Formasi H_0 dan H_a

Jika $H_0 : b = 0$, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Jika $H_a : b \neq 0$, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

b. Menentukan level of significance $\alpha = 0,05$ atau 5%

c. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika : $-t(\alpha/2, n-1) \leq t_{hitung} \leq t(\alpha/2, n-1)$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} \leq -t(\alpha/2, n-1)$ atau $t_{hitung} \geq t(\alpha/2, n-1)$

d. Menentukan nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{b}{S_b}$$

Dimana:

b : Parameter estimasi

S_b : Standar error

e. Keputusan

Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dapat ditemukan pengaruh beban kerja, profesionalisme, insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah.

5. Uji Koefisien Determinasi/ R^2

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan atau seberapa besar pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018: 97). Nilai koefisien determinasi yaitu nol sampai satu. Semakin besar *Adjusted R Square* maka sumbangan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas akan semakin tinggi. Apabila *Adjusted R Square* semakin kecil, maka sumbangan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas akan semakin rendah. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = ESS/TSS = 1 - (RSS/TSS)$$

Dimana,

ESS = *Explain sum of square* (jumlah kuadrat dari regresi).

TSS = *Total sum of square* (total jumlah kuadrat).

RSS = *Residual sum square* (jumlah kuadrat kesalahan pengganggu).

Nilai RSS tergantung pada banyaknya variabel bebas yang terdapat dalam model. Semakin banyak variabel bebas, maka nilai RSS semakin menurun sehingga R^2 akan meningkat. Maka sering digunakan nilai R^2 yang telah disesuaikan derajat kebebasannya. Hubungan R^2 dengan R^2 yang disesuaikan dapat ditulis sebagai berikut:

$$R^2 \text{ adj} = \frac{1 - (1 - R^2) \frac{N-1}{N-K}}{1}$$

Dimana,

N = Jumlah observasi

K = Jumlah variabel bebas

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah (RSJD Dr. RM. Soedjarwadi) adalah rumah sakit jiwa kelas A milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang berkedudukan di Klaten. Rumah sakit ini berlokasi di Jalan Ki Pandanaran Km. 2, Danguran, Klaten Selatan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah dengan nomor telepon 0272-321435 dan faksimile 0272-321418. RSJD Soedjarwadi melaksanakan PPK – Badan Layanan Umum Daerah pada Tahun 2008 dan menjadi Rumah Sakit Jiwa Daerah Tipe Kelas A pada Tahun 2013.

Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. RM Soedjarwadi menjadi Rumah Sakit Jiwa pertama di Indonesia yang meraih akreditasi RS Versi 2012 dari KARS dengan predikat Paripurna. RSJD Dr RM Soedjarwadi telah meraih predikat Paripurna Akreditasi STARKES tahun 2022 serta meraih Akreditasi Kelas A sebagai Institusi Penyelenggara Pelatihan Bidang Kesehatan pada tahun 2024. Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. RM. Soedjarwadi menyelenggarakan pelayanan dengan standar mutu akreditasi rumah sakit versi terbaru, dengan moto "*From Klaten With Global Spirit*" yang berarti melayani dengan ketulusan hati dan berwawasan global. Jatengprov + 2

RSJD Dr. RM. Soedjarwadi memberikan layanan kesehatan khususnya kesehatan jiwa secara paripurna dan berbagai layanan kesehatan lain diluar kekhususannya melalui upaya kuratif, rehabilitatif, preventif dan promotif.

Fasilitas yang tersedia mencakup Instalasi Gawat Darurat 24 jam, Instalasi Rawat Jalan dengan berbagai klinik spesialis meliputi Klinik Jiwa Anak dan Remaja, Klinik Jiwa Dewasa, Klinik Jiwa Lansia, Klinik Ketergantungan NAPZA, Klinik Psikoterapi, Klinik Penyakit Saraf, Klinik Penyakit Dalam, Klinik Penyakit Paru, Klinik Bedah, Klinik Anak, Klinik Kebidanan dan Kandungan, Klinik Rehab Medik, Klinik Gigi, serta Instalasi Rawat Inap dengan unit-unit khusus termasuk Intensive Care Unit (ICU), Instalasi Perawatan Intensif Psikiatri (IPIP), dan unit non-psikiatri seperti ruang perawatan pasien stroke, penyakit bedah, dan penyakit dalam dengan kapasitas tempat tidur 211 TT.

Sumber Daya Manusia yang dimiliki RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah sejumlah 480 orang yang terdiri dari tenaga medis 42 orang, keperawatan 175 orang, tenaga kesehatan lain 140 orang yang terdiri dari tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan langsung kepada pasien dan tenaga kesehatan yang tidak memberikan pelayanan langsung kepada pasien seperti sanitarian, tenaga administrasi 76 orang, tenaga teknis 31 orang, dan struktural 16 orang. (Sumber: Data Kepegawaian Tahun 2025)

B. Analisis Deskripsi

Penelitian ini menjadikan 25% dari seluruh tenaga kesehatan yang terlibat langsung dalam memberikan pelayanan kepada pasien sebagai sampel, tetapi tidak termasuk tenaga medis (dokter). Berikut hasil dari analisis deskriptif distribusi frekuensi karakteristik responden dalam penelitian ini:

Tabel IV.1
Distribusi Karakteristik Responden

F	N	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	22	33,8 %
Perempuan	43	66,2 %
Total	65	100 %
Usia		
<30 tahun	10	15,4 %
31-40 tahun	25	38,5 %
41-50 tahun	24	36,9 %
>50 tahun	6	9,2 %
Total	65	100 %
Masa Kerja		
<5 tahun	6	9,2 %
6-10 tahun	22	33,8 %
11-15 tahun	13	20 %
16-20 tahun	11	16,9 %
>20 tahun	13	20%
Total	65	100 %
Pendidikan terakhir		
D3	39	60 %
D4/S1	2	3,1 %
Profesi	20	30,8 %
S2	4	6,2 %
Total	65	100 %

Berdasarkan tabel IV.1 tersebut, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin mayoritas Perempuan sebesar 43 (66,2%) responden, dan jenis kelamin laki-laki sebesar 22 (33,8%). Pada frekuensi usia mayoritas berusia 31-40 tahun sebesar 25 (38,5%), kemudian sebesar 24 (36,9%) berusia 41-50 tahun, 10 responden (15,4%) berusia kurang dari 30 tahun, dan 6 (9,2%) berusia lebih dari 50 tahun. Pada frekuensi masa kerja, mayoritas responden bekerja selama 6-10 (33,8%) tahun, kemudian terdapat 13 (20%) responden yang memiliki masa kerja 11-15 tahun dan juga lebih dari 20 tahun, 11 (16,9%) responden memiliki masa kerja 16-20 tahun, dan 6 (9,2%) responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun. Pada frekuensi pendidikan terakhir mayoritas responden berpendidikan D3 sebesar 39 (60%), kemudian 20

(30,8%) berpendidikan profesi, 4 (6,2%) berpendidikan S2, dan 2 (3,1%) berpendidikan D4/S1.

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pada penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang berketentuan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai Sig. (2-tailed) > (lebih dari) 0,05.

Tabel IV.2
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

N	Mean	Std.Dev	Test Statistic	Sig. (2-Tailed)
65	.000	1.69689989	.080	.200

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai sig 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel independent, regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pada penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan ketentuan apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

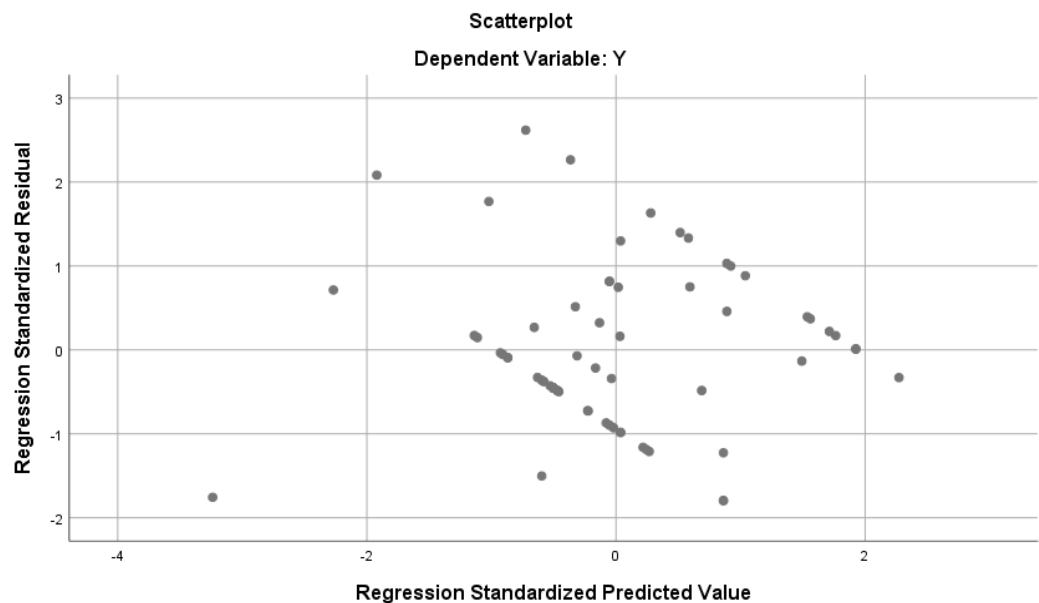
Tabel IV.3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	.518	1.931	Tidak terjadi multikolinearitas
Profesioanlisme	.621	1.610	Tidak terjadi multikolinearitas
Insentif	.669	1.496	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	.610	1.638	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 ($>0,10$) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 (<10). Maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi pada data penelitian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang bersifat homoskedastisitas (variance residual bersifat konstan). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Scatterplot, dengan kriteria apabila titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasilnya:



Gambar IV.1
Hasil Uji Scatterplot

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (beban kerja, profesionalisme, insentif, dan motivasi kerja) secara bersama-sama maupun parsial terhadap variabel dependen (kinerja tenaga kesehatan).

a. Regresi Linier Berganda

Tabel IV.4
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	4.040	2.908		1.389	.170		
X1	.629	.144	.552	4.384	.000	.518	1.931
X2	.311	.133	.269	2.337	.023	.621	1.610
X3	.043	.089	.054	.488	.627	.669	1.496
X4	-.145	.147	-.115	-.990	.326	.610	1.638

Berdasarkan tabel tersebut, variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja tenaga kesehatan adalah Beban Kerja ($\beta = 0,552$), diikuti Profesionalisme ($\beta = 0,269$). Sementara itu, variabel Insentif ($\beta = 0,054$) dan Motivasi Kerja ($\beta = -0,115$) memiliki pengaruh yang relatif kecil serta tidak signifikan.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 (0,518–0,669) dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 (1,496–1,931). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b. Uji *F*

Uji *F* digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian: jika nilai *F* hitung > *F* tabel atau nilai Sig. < 0,05. Berikut hasil olah data tersebut:

Tabel IV.5
Hasil Uji F

Model	Df	F	Sig
Regression	4	15,487	.000
Residual	60		
Total	64		

Diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka dapat diartikan bahwa variabel beban kerja, Profesionalisme, Insentif, dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kesehatan.

c. Uji Statistik (uji *t*)

Uji *t* digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian: jika nilai *t* hitung $> t$ tabel atau Sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

Tabel IV.6
Hasil Uji t

Hipotesis	Koefisien (B)	<i>t</i> hitung	<i>t</i> tabel	Sig.	Keputusan
H1	0.629	4.384	2,0	0.000	H1 diterima
H2	0.311	2.337	2,0	0.023	H2 diterima
H3	0.043	0.488	2,0	0.627	H3 ditolak
H4	-0.145	-0.990	2,0	0.326	H4 ditolak

Nilai sig variabel beban kerja menunjukkan 0,000 ($< 0,05$), maka dapat diartikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Kesehatan. Kemudian nilai sig variabel profesionalisme menunjukkan 0,023 ($< 0,05$) maka dapat diartikan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Tenaga Kesehatan. Sementara itu, nilai sig variabel insentif menunjukkan angka 0,627 ($> 0,05$), maka dapat diartikan bahwa insentif

tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Tenaga Kesehatan. Selanjutnya, nilai sig variabel motivasi kerja menunjukkan 0.326 ($>0,05$), maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga Kesehatan.

d. Koefisien Determinasi

Tabel IV.7
Hasil Koefisien

Model Summary

Model	R	R Square (R²)	Adjusted R Square
1	0.713	0.508	0.475

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel IV.7 (Model Summary) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,475. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Profesionalisme, Insentif, dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 47,5%, sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,713 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen berada pada kategori kuat.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji statistik (uji t) yang tersaji pada Tabel IV.6, beban kerja menunjukkan hasil t hitung sebesar $4.384 > t$ tabel yang bernilai 2,0 dan mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.629.

Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, artinya semakin tinggi beban kerja yang diemban oleh tenaga kesehatan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi maka kinerja yang dihasilkan juga semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hakman, Suhadi, dan Yuniar (2021) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat pasien Covid-19 di RSUD Kota Kendari. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulfani, Sumarni, dan Widiastuti (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Jambi. Faujannah dan Ifansyah (2025) juga memperoleh hasil yang serupa, yaitu terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Hikun Kabupaten Tabalong dengan besaran pengaruh sebesar 65,6%. Phalis, Sudirman, dan Rosnawati (2020) turut menegaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pantoloan, bahkan keberadaan insentif sebagai variabel moderasi terbukti dapat memperkuat pengaruh tersebut.

Pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini dapat dipahami dalam konteks karakteristik tenaga kesehatan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi yang merupakan rumah sakit jiwa kelas A milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Tenaga kesehatan di rumah sakit ini memiliki komitmen profesi yang tinggi sehingga volume pekerjaan yang

lebih besar justru mendorong mereka untuk bekerja lebih disiplin, terorganisir, dan produktif.

Mahawati *et al.* (2021) mendefinisikan beban kerja sebagai volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja, baik berupa fisik maupun mental, yang menjadi tanggung jawabnya. Ketika beban kerja tersebut masih dalam batas yang dapat dikelola secara profesional, maka hal tersebut dapat menjadi stimulus yang mendorong peningkatan kinerja. Faujannah dan Ifansyah (2025) menegaskan bahwa beban kerja dapat menggambarkan penggunaan waktu kerja yang produktif dalam suatu periode tertentu, sehingga pengelolaan beban kerja yang tepat pada gilirannya akan berkorelasi positif dengan capaian kinerja.

2. Pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji statistik (uji *t*) yang tersaji pada Tabel IV.6, profesionalisme menunjukkan hasil nilai *t* hitung sebesar $2.337 > t$ tabel 0,2 dengan nilai signifikansi sebesar 0.023 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.311. Hasil ini menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, artinya semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki oleh tenaga kesehatan maka kinerja yang dihasilkan pun akan semakin meningkat.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Walidi, Asri, dan Sjarlis (2022) yang menyimpulkan bahwa profesionalisme tenaga kesehatan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja

tenaga kesehatan di Puskesmas Jongaya Kota Makassar. Tarigan (2020) juga menemukan hasil yang serupa dalam konteks pendidikan, yaitu profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Percut Sei Tuan. Sarmida, Masri, dan Ningtyas (2025) dalam penelitiannya di RSUD Kota Kendari turut menegaskan bahwa profesionalisme dan Organizational Citizenship Behaviour secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Nesa dan Chairael (2025) juga menemukan bahwa profesionalisme kerja secara simultan bersama pengawasan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Nanggalo Siteba Kota Padang.

Temuan penelitian ini dapat dijelaskan melalui pemahaman bahwa profesionalisme merupakan landasan utama kualitas pelayanan di lingkungan rumah sakit jiwa. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan profesionalisme sebagai suatu sikap dan perilaku dalam melaksanakan pekerjaan yang menuntut keahlian tertentu, dilakukan secara konsisten, bertanggung jawab, serta mematuhi standar etika. Tenaga kesehatan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi yang memiliki tingkat profesionalisme tinggi, yang tercermin dari kesempurnaan hasil kerja, kesungguhan, ketelitian, tidak mudah puas, dan integritas dalam bekerja, terbukti mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme bukan sekadar kompetensi teknis, melainkan juga menyangkut komitmen terhadap profesi dan etika kerja yang pada akhirnya

mendorong peningkatan kualitas pelayanan kesehatan jiwa yang diberikan kepada masyarakat.

3. Pengaruh Insentif terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji statistik (uji t) yang tersaji pada Tabel IV.6, variabel insentif memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.627 yang lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.043 dan nilai t hitung sebesar 0.488. Hasil tersebut menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hastopo & Wikaningtyas (2024) yang mendapatkan kesimpulan bahwa variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti menjelaskan bahwa kinerja lebih banyak dipengaruhi faktor lain, sedangkan insentif lebih berperan dalam meningkatkan motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Anthonie, Pratama dan Suryani (2025) yang menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Penelitian terdahulu yang juga mendapatkan hasil koefisien regresi tidak signifikan dan tidak efektif tanpa adanya fasilitas yang memadai adalah penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Wijaya (2022) yang melakukan analisis pengaruh insentif terhadap kinerja petugas Puskesmas.

Hasil penelitian yang penulis temukan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Valentiana dan Atikah (2025) pada

karyawan PT. Bintang Ekatama Visindo yang mendapatkan kesimpulan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Ekatama Visindo, demikian juga dengan penelitian dari Yusnita dan Rohana (2022) yang memperoleh hasil insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XX di Batam, serta penelitian Patimah *et al.* (2023) yang menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari insentif terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas se-Kabupaten Luwu Utara Tahun 2022.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan ini menunjukkan bahwa insentif yang diterima tenaga kesehatan belum menjadi faktor utama yang memengaruhi peningkatan kinerja. Hal ini dapat disebabkan karena insentif yang diberikan relatif sudah dianggap memadai dan merata oleh tenaga kesehatan, sehingga tidak lagi menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, kinerja tenaga kesehatan dapat lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja, profesionalisme, lingkungan kerja, atau komitmen terhadap organisasi.

4. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji statistik (uji t) yang tersaji pada Tabel IV.6, variabel motivasi kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.326 yang lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar -0.145 dan nilai t hitung sebesar -0.990. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan penulis ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu. Penelitian tentang hubungan disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan yang dilakukan oleh Andrean dan Supardi (2024) mendapatkan hasil bahwa kinerja lebih ditentukan SOP dan pengawasan. Pratama, Kusuma dan Wulandari (2023) menyatakan dalam penelitiannya beban kerja yang tinggi menetralkan pengaruh motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzia, Ramadhan dan Sari (2025) tentang faktor penentu kinerja tenaga kesehatan di daerah terpencil menyatakan hasil tidak ada hubungan signifikan antara motivasi dengan kinerja, yang menjadi faktor dominan adalah obat, alat dan manajemen.

Hasil penelitian yang penulis temukan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Hakman, Suhadi, dan Yuniar (2021) yang dilakukan pada perawat pasien Covid- 19 di RSUD Kota Kendari yang menyatakan dalam jurnal penelitiannya bahwa beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pasien Covid-19 di RSUD Kota Kendari. Demikian juga dengan penelitian Basir, Andayanie, dan Nurgahayu (2022) yang mendapatkan hasil terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Ruang Inap RSUD Haji Kota Makassar, di mana kondisi kerja, kompensasi, komunikasi interpersonal, dan supervisi secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi yang mendorong kinerja, serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitorus, Fikri, dan

Yasykur (2025) yang menegaskan bahwa motivasi kerja dan beban kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang Selatan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki tenaga kesehatan belum mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja. Kemungkinan hal ini terjadi karena motivasi kerja responden cenderung homogen atau relatif tinggi pada seluruh responden, sehingga tidak menimbulkan perbedaan kinerja yang signifikan. Selain itu, kinerja pegawai dapat lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bersifat teknis dan profesional. Tidak signifikannya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh motivasi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja, profesionalisme, kompetensi, sistem kerja, serta dukungan organisasi. Dengan demikian, motivasi yang tinggi belum tentu menghasilkan kinerja yang lebih baik apabila faktor-faktor pendukung yang lain tersebut belum optimal.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilaksanakan mengenai pengaruh beban kerja, profesionalisme, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah.
2. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah.
3. Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah.
4. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah.

B. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap sejumlah teori dan kerangka konseptual yang telah berkembang dalam disiplin manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks sektor pelayanan kesehatan. Temuan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja memperkuat perspektif bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik dapat berfungsi sebagai stimulus produktivitas, bukan sekadar tekanan. Hal

ini relevan dengan teori motivasi dan teori tuntutan-sumber daya pekerjaan (*Job Demands-Resources Theory*). Secara keseluruhan, penelitian ini memperkaya khasanah literatur manajemen SDM di sektor rumah sakit dan dapat menjadi landasan bagi pengembangan teori maupun penelitian lanjutan.

2. Implikasi Manajerial

Secara manajerial, hasil penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi pengambil kebijakan di lingkungan RSJD Dr. RM. Soedjarwadi maupun rumah sakit jiwa lainnya. Keempat variabel yang secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan SDM yang lebih tepat sasaran, meliputi:

- a. Manajemen beban kerja: penyusunan standar beban kerja berbasis analisis kebutuhan tenaga, rotasi tugas, dan pemantauan beban kerja secara berkala.
- b. Pengembangan profesionalisme: program pelatihan teknis dan non-teknis, pendampingan mentor, serta fasilitasi sertifikasi profesi.
- c. Optimalisasi sistem insentif: peninjauan kembali struktur insentif agar lebih adil, transparan, dan mencerminkan kontribusi nyata tenaga kesehatan.
- d. Penguatan motivasi kerja: penciptaan iklim kerja yang positif, pemberian penghargaan, komunikasi yang terbuka, serta perhatian terhadap kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan.

C. Saran

1. Optimalisasi pengelolaan beban kerja dengan memperhatikan distribusi beban kerja tenaga kesehatan secara proporsional agar tidak terjadi kelebihan beban yang justru berpotensi menurunkan kualitas pelayanan dalam jangka panjang. Manajemen rumah sakit disarankan untuk melakukan pengelolaan beban kerja secara terencana dan berkala melalui evaluasi pembagian tugas, penyesuaian beban kerja dengan jumlah dan kompetensi tenaga kesehatan, pengaturan jadwal kerja, serta pemerataan distribusi pekerjaan antar tenaga kesehatan. Pengelolaan beban kerja yang baik diharapkan dapat mendukung pelaksanaan tugas secara optimal dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien.
2. Mempertahankan dan meningkatkan profesionalisme tenaga kesehatan. Rumah sakit disarankan untuk mempertahankan serta meningkatkan profesionalisme tenaga kesehatan melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, pengembangan kompetensi, pembinaan etika dan disiplin profesi, serta pemberian kesempatan untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional. Upaya tersebut diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas dan kinerja tenaga kesehatan secara berkelanjutan.
3. Melakukan evaluasi terhadap sistem pemberian insentif. Rumah sakit tidak serta-merta meningkatkan besaran insentif sebagai strategi peningkatan kinerja, tetapi disarankan melakukan evaluasi terhadap sistem pemberian insentif yang telah berjalan. Evaluasi dapat mencakup aspek keadilan, transparansi, kesesuaian dengan beban tugas dan tanggung jawab, serta

pemahaman tenaga kesehatan terhadap mekanisme pemberian insentif. Dengan demikian, insentif tetap dapat berfungsi sebagai bentuk penghargaan yang adil dan transparan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

4. Memperkuat faktor pendukung motivasi kerja, dimana peningkatan kinerja disarankan tidak hanya dilakukan melalui upaya peningkatan motivasi individual, tetapi juga melalui penguatan faktor organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, seperti kepemimpinan, komunikasi antara pimpinan dan tenaga kesehatan, lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan terhadap prestasi, kesempatan pengembangan karier, serta keterlibatan tenaga kesehatan dalam pelaksanaan pekerjaan.
5. Mengintegrasikan pengelolaan sumber daya manusia dengan peningkatan kinerja. Manajemen rumah sakit disarankan untuk menerapkan pendekatan yang terintegrasi dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan dengan memberikan perhatian utama pada pengelolaan beban kerja dan peningkatan profesionalisme, karena kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, sistem insentif dan motivasi kerja tetap perlu dikelola dan dievaluasi sebagai bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.
6. Tenaga kesehatan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas melalui peningkatan kompetensi, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap standar profesi dan standar pelayanan. Tenaga kesehatan juga diharapkan mampu

mengelola beban kerja secara efektif serta membangun komunikasi dan kerja sama yang baik dengan rekan kerja maupun pimpinan dalam rangka mendukung pencapaian kinerja dan kualitas pelayanan.

7. Penelitian selanjutnya disarankan dapat memperluas jumlah responden dan cakupan unit kerja sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor- faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan, serta memperluas objek penelitian dengan melibatkan beberapa rumah sakit atau fasilitas kesehatan lainnya di Provinsi Jawa Tengah, sehingga generalisasi hasil dapat lebih luas dan representatif. Peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang belum dikaji dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, atau kompetensi, mengingat masih terdapat 52,5% variansi kinerja yang belum dapat dijelaskan oleh model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amini. (2016). *Profesi Keguruan*. Medan: Perdana Publishing
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aril Ahri, R., Kurnaesih, E., Kidri Alwi, M., & Patimah, S. (2023). Pengaruh Insentif, Beban Kerja, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Se-Kab Luwu Utara Tahun 2022. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)* 2023,4(2),66–78. <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i2.1136> JournalHomepage:<https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch>
- Basir, B., Andayanie, E., & Nurgahayu, N. (2022). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di ruang inap RSUD Haji Kota Makassar*. *Jurnal Kesehatan dan Manajemen Rumah Sakit*, 5(1), 55–65.
- Faujannah, & Muhammad Noor Ifansyah. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Hikun Kabupaten Tabalong. *Japb*, 8(1), 163–177. <https://doi.org/10.35722/japb.v8i1.1156>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan EViews 10* (Edisi ke-2). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54.
- Hasibuan, A., & Nasution, S.P. (2024). *Etika Profesi- Profesionalisme Kerja* (edisi revisi). Yogyakarta: Deepublish.
- Hutabarat, Y. (2017). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi*. Yogyakarta: Media Nusa Creative.
- Istiatin, & Sudarwati. (2021). *Modul Metodologi Penelitian*. Surakarta : Universitas Islam Batik.
- Jusma, J., Jafar, J., & Suhartini, S. (2022). *Pengaruh workload terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba di masa pandemi COVID-19*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 101–115.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Puspita Puji Rahayu, T., Fani, T., Anggri Puspita Sari, R. A. Setijaningsih, Q. Fitriyatnur, Ayudia Popy Sesilia, Isti Mayasari, Idah Kusuma Dewi, & Syamsul Bahri. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Muthmainnah. (2023). *Manajemen Keperawatan: Perawat, kinerja, motivasi, dan Remunerasi*. Indramayu: Penerbit Adab
- Nesa, & Chairael, L. (2025). Pengaruh Pengawasan , Insentif Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Nanggalo Siteba Kota Padang. *Journal of Business Economics and Management*, 01(03), 875–883.
- Nurul Pratiwi Basir, Ella Andayanie, & Nurgahayu. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Inap Rsud Haji Kota Makassar. *Window of Public Health Journal*, 3(2), 348–358. <https://doi.org/10.33096/woph.v3i2.390>
- Puryanti, E., Sudarwati, S., & Istiatin, I. (2023). *PT Brigit Biofarmaka Teknologi's employee performance in terms of work ethic, quality of work life, appreciation, and organizational culture*. *International Journal of Management and Business Studies*, 12(3), 78–89.
- Putri Ana Phalis, A., Sudriman, & Rosnawati. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel Moderating Effect of Workload on Performance of Employees in Pantoloan Puskesmas With Incentive as A Moderating Variable. *Jurnal KolaboratifSains*, 3(2), 73–76. <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS/article/view/1692>
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2019). *Organizational Behaviour*. New York: Pearson
- Rotte, D. A. R., Timuneno, T., Maak, C. S., & Fanggidae, R. E. (2025). *Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Artha Ritelindo Kupang*. *Glory: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(1), 87-93.
- Sarmida, W. O., Masri, M., & Purwati Ningtyas, A. (2025). Pengaruh Profesionalisme Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Kota Kendari. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 411–418. <https://doi.org/10.55598/homanis.v2i2.85>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L.P.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitorus, S. L., Fikri, M. A. A., & Yasykur, M. N. (2025). *Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Serpong II*

- Kota Tangerang Selatan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 4(1), 1-12. <https://doi.org/10.4444/jisma.v4i01.1151>
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-30). Bandung: Alfabeta.
- Sukrispiyanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sumardjo, M., Priansa, D.,J.,. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Suriadi. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Syarweny, N., et al. (2024). *Buku Ajar Manajemen Kinerja*. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia
- Tarigan, M. A. (2020). *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Percut Sei Tuan*. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, 5(1), 43-48. <https://doi.org/10.34125/kp.v5i1.462>
- Valentiana, M., Atikah, A., Sumber, M., Manusia, D., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2025). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pt. Bintang Ekatama Visindo. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 17(6).
- Wadu, I. D. A., Timuneno, T., Nafie, R. E. I., & Fanggidae, R. P. C. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang*. *GLORY: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(6), 1261-1270. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i6.16389>
- Waldi, Asri, & Sjarlis, S. (2022). Pengaruh Profesionalisme Tenaga Kesehatan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan melalui Kualitas Pelayanan dan Kerja Tim di Puskesmas Jongaya Kota Makassar. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 2(2), 184–195.
- Wardhana, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Karyamanunggal Lithomas.
- Yusnita, E., & Rohana, T. (2022). Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 1–7. <https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman/article/view/3>
- Zulfani, F. P., Sumarni, & Widiastuti, F. (2025). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Insentif sebagai Variabel Intervening pada Bank*

- BTN Kantor Cabang Jambi. Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2), 177-186. <https://doi.org/10.58192/profit.v4i2.3280>
- Anthonie, F.W., Pratama, R., & Suryani, D. (2025). *Faktor- faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Holistik*, 12(3), 112- 120.
- Setiawan, A., & Wijaya, R. (2022). *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Petugas Puskesmas*. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 17(2), 89- 97
- Andrean, M., & Supardi, Y. (2024). *Hubungan Disiplin dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan*. *Jurnal Pelayanan Kesehatan*, 9(1), 33- 41.
- Pratama, G.D., Kusuma, H., & Wulandari, S. (2023). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan*. *Jurnal Ilmu Administrasi Kesehatan*, 11(2), 67- 75.
- Fauzi, A., Ramadhan, M., & Sari, P. (2025). *Faktor Penentu Kinerja Tenaga Kesehatan di Daerah Terpencil*. *Jurnal Riset Kesehatan Masyarakat*, 20(1), 22- 30.
- Hastopo, N., & Wikaningtyas, S. U. (2023). *Pengaruh remunerasi, mutasi, dan insentif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pratama Yogyakarta dengan motivasi sebagai variabel mediasi*. *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia*, 1(3), 567–597. <https://doi.org/10.32477/jrima.v1i3.741>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Judul Penelitian: Pengaruh Beban Kerja, Profesionalisme, Insentif, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah

PETUNJUK PENGISIAN

Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, profesionalisme, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Jawablah setiap pernyataan sesuai dengan kondisi Anda yang sebenarnya dengan memberi tanda (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda.

Skala penilaian:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Identitas Responden

1. Nama/ Inisial :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Bekerja :
6. Jabatan/ Status Kepegawaian :
7. Unit Kerja /Profesi :

Kuesioner

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A.	Kinerja					
1	Bapak/ Ibu/ Saudara mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang rapi dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
2	Bapak/ Ibu/ Saudara mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah yang telah ditentukan.					

3	Bapak/ Ibu/ Saudara dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
4	Bapak/ Ibu/ Saudara dapat menyelesaikan tugas secara efisien.					
5	Bapak/ Ibu/ Saudara dapat menyelesaikan tugas secara mandiri untuk kategori tugas individu.					
B.	Beban Kerja					
1	Bapak/ Ibu/ Saudara memahami dengan jelas target kerja yang harus dicapai.					
2	Lingkungan kerja Bapak/ Ibu/ Saudara memberi dukungan positif bagi penyelesaian tugas Bapak/ Ibu/ Saudara					
3	Bapak/ Ibu/ Saudara memahami Standar Operasional Prosedur dalam pekerjaan.					
4	Bapak/ Ibu/ Saudara merasa bahwa jumlah tugas yang diterima setiap hari telah sesuai dengan kemampuan Bapak/ Ibu/ Saudara untuk menyelesaikannya secara tepat waktu.					
5	Tugas yang Bapak/ Ibu/ Saudara kerjakan telah sesuai dengan kondisi Bapak/ Ibu/ Saudara dan tidak membuat Bapak/ Ibu/ Saudara merasa kelelahan secara fisik maupun mental.					
C.	Profesionalisme					
1	Bapak/ Ibu/ Saudara mengecek atau mengoreksi ulang hasil pekerjaan sebelum diserahkan.					
2	Bapak/ Ibu/ Saudara mengerjakan tugas dengan bersungguh-sungguh.					
3	Bapak/ Ibu/ Saudara selalu berhati-hati agar tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaan					
4	Bapak/ Ibu/ Saudara mencari cara untuk meningkatkan hasil kerja.					
5	Bapak/ Ibu/ Saudara tetap bekerja dengan jujur meskipun tidak diawasi.					
D.	Insentif					
1	Pemberian insentif di tempat kerja Bapak/ Ibu/ Saudara didasarkan pada kinerja.					
2	Pemberian insentif mempertimbangkan kontribusi kerja Bapak/ Ibu/ Saudara.					

3	Bapak/ Ibu/ Saudara menerima insentif yang sesuai dengan beban kerja yang Bapak/ Ibu/ Saudara lakukan.					
4	Insentif yang Bapak/ Ibu/ Saudara terima mampu meningkatkan semangat kerja Bapak/ Ibu/ Saudara.					
5	Bapak/ Ibu/ Saudara merasa sistem pemberian gaji dan tunjangan sudah adil dan memadai.					
E.	Motivasi Kerja					
1	Bapak/ Ibu/ Saudara bekerja untuk memenuhi kebutuhan.					
2	Bapak/ Ibu/ Saudara merasa aman dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.					
3	Bapak/ Ibu/ Saudara memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					
4	Pekerjaan Bapak/ Ibu/ Saudara dihargai oleh atasan dan rekan kerja.					
5	Bapak/ Ibu/ Saudara merasakan bahwa pekerjaan membantu mengembangkan kemampuan pribadi.					

Lampiran 2. Database Penelitian

No	X1						X2						X3						X4						Y					
1	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	4	5	3	5	4	21	5	5	3	5	4	22	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	4	3	22	5	5	5	4	5	24	4	4	3	4	4	19	5	4	3	4	4	20	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	4	3	20	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	3	19	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	5	3	20	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	5	3	20	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	20
11	5	4	4	3	3	19	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	3	3	4	4	4	18	5	5	5	5	5	25
12	4	5	4	4	3	20	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23	4	5	4	4	4	21
13	4	5	4	4	2	19	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	4	23
14	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
15	4	3	4	1	1	13	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	2	2	2	3	13
16	4	5	5	5	4	23	4	5	4	5	5	23	5	4	5	4	5	23	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	5	25
17	5	4	5	5	3	22	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24
18	4	3	4	2	2	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	4	19
19	5	3	5	5	2	20	5	5	5	5	5	25	5	3	5	4	5	22	5	3	5	4	5	22	5	5	5	5	5	25
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	23	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
22	4	3	4	3	2	16	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	3	3	5	3	4	18	4	5	5	3	5	22

23	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	3	4	3	4	3	17	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	2	18	4	5	5	5	5	24	2	2	2	2	2	10	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	4	18
25	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	24	3	3	3	3	4	16	5	4	5	4	3	21	4	5	5	4	4	22
28	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	24
29	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	3	4	3	3	3	16	4	5	5	5	5	24	4	4	4	5	5	22
30	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	5	21
31	4	4	5	5	3	21	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	3	20	5	4	5	4	4	22	5	5	5	4	5	24
32	4	4	4	4	3	19	5	4	5	4	4	22	3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	3	19	4	5	5	5	5	24	3	4	3	3	3	16	4	3	5	3	4	19	5	4	4	4	4	21
34	5	4	4	4	3	20	4	4	5	4	4	21	4	4	2	3	2	15	3	4	4	4	4	19	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	23	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25
36	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21
37	4	5	4	4	2	19	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	3	17	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	3	3	4	4	4	18	5	4	4	4	4	21	5	4	4	3	4	20

39	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
40	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	5	24	4	5	3	5	3	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
41	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	4	22
42	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	23	5	4	4	4	4	21
43	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
44	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
45	5	4	4	4	3	20	5	5	5	5	5	25	4	2	4	4	4	18	4	4	4	3	3	18	5	5	5	5	5	25
46	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	18	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
50	4	5	4	4	3	20	5	5	5	4	5	24	3	4	3	3	3	16	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	5	23
51	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	5	23	4	4	4	1	4	17	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
52	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
53	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	5	2	3	2	14	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

55	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
56	4	5	4	4	4	21	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
57	5	3	5	4	3	20	5	5	5	5	5	25	3	3	4	3	2	15	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	5	23
58	4	5	5	4	4	22	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	2	19	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	4	22
61	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
63	4	5	4	4	3	20	5	5	5	4	5	24	3	4	3	3	3	16	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	5	23
64	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	5	23	4	4	4	2	4	18	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
65	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25

Lampiran 3. Output SPSS

UJI FREKUENSI DEMOGRAFI RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	22	33.8	33.8	33.8
	Perempuan	43	66.2	66.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30	10	15.4	15.4	15.4
	31-40	25	38.5	38.5	53.8
	41-50	24	36.9	36.9	90.8
	>50	6	9.2	9.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>5	6	9.2	9.2	9.2
	6-10	22	33.8	33.8	43.1
	11-15	13	20.0	20.0	63.1
	16-20	11	16.9	16.9	80.0
	>20	13	20.0	20.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	39	60.0	60.0	60.0
	D4/S1	2	3.1	3.1	63.1
	Profesi	20	30.8	30.8	93.8
	S2	4	6.2	6.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS & RELIABILITAS

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.281	.685**	.331	.164	.555*
	Sig. (2-tailed)		.229	.001	.154	.489	.011
	N	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	.281	1	.393	.508*	.555*	.757**
	Sig. (2-tailed)	.229		.086	.022	.011	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	.685**	.393	1	.508*	.270	.688**
	Sig. (2-tailed)	.001	.086		.022	.249	.001
	N	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	.331	.508*	.508*	1	.623**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.154	.022	.022		.003	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	.164	.555*	.270	.623**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.489	.011	.249	.003		.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1	Pearson Correlation	.555*	.757**	.688**	.866**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.001	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.797**	.863**	.345	.595**	.876**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.136	.006	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	.797**	1	.899**	.599**	.601**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.005	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	.863**	.899**	1	.458*	.492*	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.042	.027	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	.345	.599**	.458*	1	.533*	.692**
	Sig. (2-tailed)	.136	.005	.042		.015	.001
	N	20	20	20	20	20	20
X2.5	Pearson Correlation	.595**	.601**	.492*	.533*	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.006	.005	.027	.015		.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2	Pearson Correlation	.876**	.933**	.894**	.692**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.290	.767**	.515*	1.000**	.940**
	Sig. (2-tailed)		.215	.000	.020	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.2	Pearson Correlation	.290	1	-.105	.367	.290	.487*
	Sig. (2-tailed)	.215		.659	.112	.215	.029
	N	20	20	20	20	20	20
X3.3	Pearson Correlation	.767**	-.105	1	.262	.767**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.659		.264	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.4	Pearson Correlation	.515*	.367	.262	1	.515*	.698**
	Sig. (2-tailed)	.020	.112	.264		.020	.001

	N	20	20	20	20	20	20
X3.5	Pearson Correlation	1.000**	.290	.767**	.515*	1	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.215	.000	.020		.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3	Pearson Correlation	.940**	.487*	.720**	.698**	.940**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.000	.001	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations					
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.420	.080	.320	.241	.602**
	Sig. (2-tailed)		.066	.736	.169	.305	.005
	N	20	20	20	20	20	20
X4.2	Pearson Correlation	.420	1	.014	.367	.290	.603**
	Sig. (2-tailed)	.066		.954	.112	.215	.005
	N	20	20	20	20	20	20
X4.3	Pearson Correlation	.080	.014	1	.364	.832**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.736	.954		.115	.000	.001
	N	20	20	20	20	20	20
X4.4	Pearson Correlation	.320	.367	.364	1	.515*	.735**
	Sig. (2-tailed)	.169	.112	.115		.020	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X4.5	Pearson Correlation	.241	.290	.832**	.515*	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	.305	.215	.000	.020		.000
	N	20	20	20	20	20	20
X4	Pearson Correlation	.602**	.603**	.674**	.735**	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.001	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.607**	.670**	.667**	.749**	.773**
	Sig. (2-tailed)		.005	.001	.001	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	.607**	1	.926**	.956**	.809**	.950**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	.670**	.926**	1	.962**	.833**	.967**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y4	Pearson Correlation	.667**	.956**	.962**	1	.856**	.978**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y5	Pearson Correlation	.749**	.809**	.833**	.856**	1	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y	Pearson Correlation	.773**	.950**	.967**	.978**	.915**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	6

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	6

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	6

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	6

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	6

Variabel	Alpha	Keterangan
X1	0,828	Reliabel
X2	0,786	Reliabel
X3	0,813	Reliabel
X4	0,792	Reliabel
Y	0,771	Reliabel

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah responden sebanyak 65 orang ($r_{\text{tabel}} = 0,244$), seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X1), Profesionalisme (X2), Insentif (X3), Motivasi Kerja (X4), dan Kinerja (Y) memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, yaitu variabel X1 sebesar 0,828, X2 sebesar 0,786, X3 sebesar 0,813, X4 sebesar 0,792, dan Y sebesar 0,771. Dengan demikian seluruh variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69689989
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.073
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Keterangan	Nilai
N	65
Mean Residual	0,0000000
Std. Deviation	1.69689989
Kolmogorov-Smirnov Z	0,080
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

UJI MULTIKOLINEARITAS

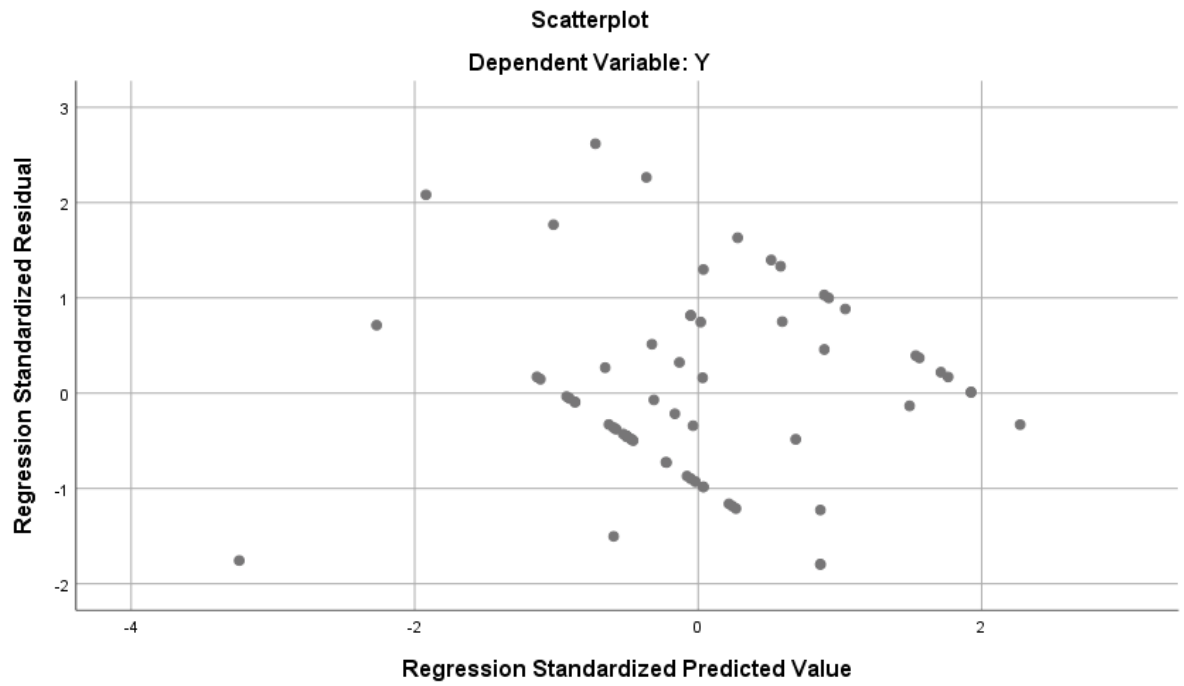
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.040	2.908		1.389	.170		
X1	.629	.144	.552	4.384	.000	.518	1.931
X2	.311	.133	.269	2.337	.023	.621	1.610
X3	.043	.089	.054	.488	.627	.669	1.496
X4	-.145	.147	-.115	-.990	.326	.610	1.638

a. Dependent Variable: Y

Variabel	Nilai VIF	Keterangan
X1	1.931	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	1.610	Tidak terjadi multikolinearitas
X3	1.496	Tidak terjadi multikolinearitas
X4	1.638	Tidak terjadi multikolinearitas

UJI HETEROSKEDASTISITAS

1. Dengan Scatterplot



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

REGRESI LINEAR BERGANDA

		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.040	2.908		1.389	.170			
	X1	.629	.144	.552	4.384	.000	.518	1.931	
	X2	.311	.133	.269	2.337	.023	.621	1.610	
	X3	.043	.089	.054	.488	.627	.669	1.496	
	X4	-.145	.147	-.115	-.990	.326	.610	1.638	

a. Dependent Variable: Y

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	4,040	1,389	0,170	-
X1	0.629	4.384	0.000	Signifikan
X2	0.311	2.337	0.023	Signifikan
X3	0.043	0.488	0.627	Tidak Signifikan
X4	-0.145	-0.990	0.326	Tidak signifikan

UJI KELAYAKAN MODEL

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.268	4	47.567	15.487	.000 ^b
	Residual	184.286	60	3.071		
	Total	374.554	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

F hitung	F tabel	Sig.	Standar	Keterangan
15,487	2,76	0,000	0,05	Signifikan (Model Layak)

UJI HIPOTESIS (UJI T)

Tabelnya sama kayak uji regresi linear berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.040	2.908		1.389	.170		
	X1	.629	.144	.552	4.384	.000	.518	1.931
	X2	.311	.133	.269	2.337	.023	.621	1.610
	X3	.043	.089	.054	.488	.627	.669	1.496
	X4	-.145	.147	-.115	-.990	.326	.610	1.638

a. Dependent Variable: Y

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
X1	0.629	4.384	2,0	0.000	H ₀ ditolak
X2	0.311	2.337	2,0	0.023	H ₀ ditolak
X3	0.043	0.488	2,0	0.627	H ₀ diterima
X4	-0.145	-0.990	2,0	0.326	H ₀ diterima

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R2)

		Model Summary ^b							
		R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square	Change Statistics			Sig. F Change
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.713 ^a	.508	.475	1.753	.508	15.487	4	60	.000

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y

Model	R	R Square (R ²)	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.713	0.508	0.475	1.753

UJI HIPOTESIS (UJI t)

Tabelnya sama seperti uji regresi linear berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.040	2.908		1.389	.170		
	X1	.629	.144	.552	4.384	.000	.518	1.931
	X2	.311	.133	.269	2.337	.023	.621	1.610
	X3	.043	.089	.054	.488	.627	.669	1.496
	X4	-.145	.147	-.115	-.990	.326	.610	1.638

a. Dependent Variable: Y

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
X1	0.629	4.384	2,0	0.000	H ₀ ditolak
X2	0.311	2.337	2,0	0.023	H ₀ ditolak
X3	0.043	0.488	2,0	0.627	H ₀ diterima
X4	-0.145	-0.990	2,0	0.326	H ₀ diterima

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R2)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.713 ^a	.508	.475	1.753	.508	15.487	4	60	.000

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y

Model	R	R Square (R²)	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.713	0.508	0.475	1.753