

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Konseptual

1. Kinerja

a. Pengertian

Kinerja adalah hasil baik secara kuantitatif maupun kualitatif dari perawat yang memenuhi kewajibannya sesuai dengan tugasnya. Peran kepercayaan dan staf profesional sangat efektif dalam meningkatkan kinerja lembaga. Kualitas pegawai yang masih jauh dari memadai tentunya akan mempengaruhi pencapaian yang dihasilkan. Untuk mencapai kinerja yang optimal diperlukan suatu interaksi dan koordinasi yang dirancang untuk menghubungkan tugas-tugas, baik individu maupun kelompok guna mencapai tujuan organisasi.

Penilaian kerja merupakan proses control kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku perawat dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Selain itu, penilaian kerja juga dilakukan untuk memotivasi karyawan dalam melakukan tugas tugasnya dan mewujudkan tujuan rumah sakit.

Menurut Kasmir (2015) dalam ilman (2018), penilaian kerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di karyawan itu sendiri.
- 2) Keputusan penempatan, bagi karyawan yang telah di nilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya.

Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

- 3) Perencanaan dan pengembangan karir, hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan, tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar lebih baik lagi.
- 5) Penyesuaian kompensasi, artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.
- 6) Inventori kompetensi pegawai, Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, skill, bakat, potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya.
- 7) Kesempatan kerja adil, dengan melakukan sistem kerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja.
- 8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan, hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara

atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu.

- 9) Budaya kerja, artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan tercipta budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak akan bekerja dengan seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya
- 10) Menerapkan sanksi, di samping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan (*ability*): kecerdasan dan keterampilan, motivasi dipengaruhi oleh perilaku dan iklim organisasi yang meliputi sikap pimpinan, situasi kerja serta iklim komunikasi.

Sedangkan menurut pabundu factor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal, yaitu factor yang berhubungan dengan kecerdasan, keterampilan, kestabilan, sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, kelelahan, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.
- 2) Faktor eksternal yaitu factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, kondisi ekonomi, kebijakan organisasi, kepemimpinan, beban kerja, tindakan tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, system upah dan lingkungan social

Gibson (2011) Mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, ia menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga variable yaitu:

- 1) Variabel Individu
 - a) Kemampuan dan keterampilan
 - b) Latar belakang
 1. Keluarga
 2. Tingkat Sosial
 3. Pengalaman
 - c) Demografis
 4. Umur
 5. Etnis
- 2) Variabel Organisasi
 - a) Sumber daya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Imbalan
 - d) Struktur
 - e) Desain pekerjaan
 - f) Supervisi
 - g) Kontrol
- 3) Variabel Psikologis
 - a) Sikap Kepribadian
 - b) Belajar
 - c) Motivasi
 - d) Persepsi

c. Penilaian Kinerja

Deskripsi dari kinerja terdiri dari 3 komponen penting, yaitu : tujuan, ukuran, dan penilaian kinerja. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan akan memberikan arah dan mempengaruhi perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap karyawan. Penentuan tujuan belum cukup, karena dibutuhkan ukuran pencapaian kinerja karyawan. Ukuran kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan karyawan juga berperan penting. Komponen ketiga adalah penilaian

kinerja. Penilaian kinerja secara reguler membuat karyawan senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Penilaian kinerja perawat sebagai hasil dari pencapaian kualitas pemberian asuhan keperawatan terhadap klien dalam aplikasinya dibutuhkan pengembangan yang merujuk Teori Caring Swanson (Putri 2020).

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk melengkapi rencana tindakan dalam waktu yang telah ditetapkan. Fokus terhadap suatu rencana tindakan merupakan suatu yang penting dimana perawat dapat mengenal kelemahan dan kekuatan untuk kesiapan karir mereka dimasa depan.

Penilaian kinerja dalam Putri (2022) mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu:

- 1) Performance Improvement. Yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- 2) Compensation adjustment. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- 3) Placement decision. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
- 4) Training and development needs mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
- 5) Carrer planning and development. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
- 6) Staffing process deficiencies. Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
- 7) Informational inaccuracies and job-design errors. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi job-

analysis, job-design, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

- 8) *Equal employment opportunity*. Menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif.
- 9) *External challenges*. Kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain- lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.
- 10) *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.

2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian

Menurut Martoyo (Hitalessy et al., 2018) Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima hingga sekarang. Sedangkan menurut Foster (dalam sasongko, 2018) adalah sbagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik . Menurut pendapat Sutrisno (dalam Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, dan Erlangga, 2021), bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut.

b. Manfaat Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki pada karyawan tersebut (Purnawati et al., 2020). Pengalaman kerja

merupakan suatu modal dari karyawan itu sendiri yang di dapat dari suatu proses pembentukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya (Romauli Situmeang, 2017).

c. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (dalam Khairani, 2019), faktor faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah:

1) Latar belakang pribadi

Mengenai setiap individu bertakitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.

2) Bakat dan minat

Berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.

3) Sikap dan kebutuhan

Mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas.

4) Kemampuan analisis

Berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan.

5) Keterampilan dan kemampuan teknik.

Berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan.

d. Indikator Pengalaman Kerja

Terdapat indikator pengalaman kerja menurut Foster (dalam Sasongko, 2018), ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja yaitu:

1) Lama waktu atau masa kerja

Mengenai tentang ukuran lama waktu kerja yang telah ditempuh seseorang karyawan agar karyawan tersebut bisa melakukan suatu pekerjaan dan mengetahui pekerjaan tersebut dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Berdasarkan pada pengetahuan yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga perusahaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Sebuah tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Kemampuan ini tentang penguasaan dalam aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaannya.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian

Secara bahasa motivasi artinya dorongan, namun dalam pengertian manajemen motivasi adalah rangsangan yang dimaksudkan agar lahir keinginan atau tekad kuat untuk mencapai tujuan (Saengchai, 2019; Pindek, 2019). Dalam sebuah penelitian dijelaskan, motivasi tidak hanya sebatas perasaan ingin bekerja. Lebih dari itu, motivasi adalah energy kebahagiaan yang mempengaruhi lahirnya sikap dan perilaku kerja yang diharapkan (Fajri & Terza Rahman, 2021). Untuk mengukur motivasi kerja, digunakan Indikator motivasi berprestasi, Indikator motivasi karier, dan Indikator motivasi bersosial.

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Dimana motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu (Rizal, et al., 2019) Dengan demikian motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku. Dorongan ini ada dalam diri seseorang yang menggerakkannya untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Motivasi terjadi ketika seseorang memiliki keinginan dan kemauan untuk melakukan suatu kegiatan atau tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu (Rizal, et al., 2019). Duttweiler mendefinisikan motivasi sebagai faktor yang menggerakkan,

mengarahkan dan menyokong secara terus menerus hasil yang terus meningkat. Menurut Vroom, motivasi adalah suatu proses untuk membuat pilihan dari berbagai kemungkinan aktivitas yang dapat dilakukan .

b. Teori Motivasi

Adapun teori motivasi yang dikemukakan yakni sebagai berikut :

1) Model Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham H. Maslow.

Seseorang mau bekerja karena adanya dorongan bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan ini berjenjang atau bertingkat - tingkat apabila satu kebutuhan yang mendasar telah terpenuhi maka akan meningkat pada kebutuhan yang lebih tinggi dan seterusnya. Kebutuhan ini bagi setiap orang tidak sama dan perbedaannya sangat jauh, Dengan keadaan tersebut maka akan menimbulkan persepsi terhadap suatu kebutuhan dan akan mempengaruhi perubahan perilaku kerja dalam bekerja. Maslow dalam teori kebutuhan dasar manusia dibagi menjadi lima jenjang, adapun kelima jenjang tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Kebutuhan Dasar (*Physiological Needs*) Kebutuhan seorang pekerja akan hal - hal yang bersifat primer.
- b) Kebutuhan rasa aman dalam bekerja (*Security Needs*) Bila kebutuhan tidak terpenuhi akan menurunkan produktivitas kerja.
- c) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) Pegawai akan lebih berbahagia apabila menjadi bagian dari kelompoknya dan diakui keberadaannya serta status sosialnya.
- d) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*) Harga Diri Kebutuhan akan melakukan pekerjaan dengan baik status dan pengakuan. Kebutuhan juga disebut sebagai kebutuhan akan harga diri.
- e) Kebutuhan Aktualisasi (*Actulisation Needs*) Kebutuhan untuk bekerja dan berproduksi dengan mengembangkan potensi pribadi untuk lebih berhasil.

2) Model Teori Motivasi Dua Faktor (*Two Factor Motivation Theory*)

Frederich Herzberg mengemukakan suatu rangkaian kondisi yang pertama yaitu faktor motivator dan rangkaian kondisi yang kedua yaitu faktor hygiene dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam pekerjaannya. Faktor faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik, terdiri dari :

- a) *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan atau kinerja)
- b) *Recognition* (pengakuan atau penghargaan)
- c) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- d) *Responsibilitas* (tanggung jawab)
- e) *Advancement* (pengembangan)

Faktor *hygiene* yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai menurut Herzeberg antara lain :

- a) *Company policy and administration* (kebijaksanaan dan administrasi)
- b) *Technical supervisor* (supervisi)
- c) *Interpersonal Supervision* (hubungan antar pribadi)
- d) *Working condition* (kondisi kerja)
- e) *Wages* (gaji atau upah)

3) Model Teori Motivasi dari McCellend

McCellend dari Universitas Harvard mengidentivikasi tiga jenis kebutuhan dasar yaitu kebutuhan untuk berkuasa, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan untuk berprestasi. Kebutuhan dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Kebutuhan akan berkuasa

Motif berkuasa adalah motif yang dapat mendorong seseorang untuk menguasai dan mengendalikan serta mendominasi orang lain. Orang ini mempunyai ciri - ciri Senang mempengaruhi dengan mengendalikan orang lain, berusaha mencapai

kedudukan puncak dan kepemimpinan ,senang kegiatan yang keras dan dinamis yang memerlukan banyak tenaga dan pikiran, penuh gaya dan semangat, senang membantu orang, suka bicara dan mengajar.

Kebutuhan Untuk Berprestasi

Motif berprestasi adalah motif yang mendorong seseorang untuk mengejar dan mencapai tujuan atau hasil yang lebih baik. Orang ini mempunyai ciri ciri : Suka berprestasi dan keberhasilan, senang tantangan dan berkompetensi dengan orang lain dan dirinya sendiri, inovatif dan kreatif, senang meningkatkan karir yang lebih baik untuk yang akan datang, realitas terhadap resiko keberhasilan dan kegagalan, senang tanggung jawab .

b) Kebutuhan Berafiliasi

Motif berafiliasi adalah motif yang mendorong seseorang untuk mengadakan hubungan manusiawi yang erat dengan orang lain dan saling menyenangkan. Orang ini mempunyai ciri - ciri Senang memelihara hubungan yang erat dan akrab serta kasih sayang, emosional, mudah sedih dan gembira, senang kegiatan yang bersifat karya bersama, senang kebersamaan dan persahabatan .

c. Indikator Motivasi

Menurut (Ardiana, 2017) dimensi dan indikator motivasi kerja di kelompokkan sebagai berikut :

1. Motivasi internal

Motivasi internal diantaranya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain, di utamakan prestasi dari apa yang di kerjakannya.

2. Motivasi eksternal,

Motivasi eksternal diantaranya selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang di kerjakannya, bekerja dengan ingin memperoleh insentif. bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

4. Beban Kerja

a. Pengertian

Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan. Dengan demikian beban kerja yang harus ditanggung oleh perawat tergantung pada tugas perawat dalam suatu unit pelayanan keperawatan.

Pengertian beban kerja dalam konteks organisasi adalah tekanan yang menyebabkan keadaan emosional karyawan terganggu, sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja, produktivitas kerja dan kinerja karyawan. Bagi organisasi, keadaan tersebut dapat merugikan secara imateril, pasalnya dengan kondisi tersebut karyawan tidak dapat bekerja secara totalitas, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai. Dalam sebuah penelitian dijelaskan, faktor negatif seperti stres, konflik, dan beban kerja adalah risiko kerja yang sering terjadi, dan dampaknya sangat signifikan terhadap penurunan semangat kerja dan produktivitas kerja(Kissi, et, al., 2019).

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Hardono et al., 2019).

b. Indikator Beban Kerja

Menurut (Qoyyimah et al., 2020) untuk mengetahui seberapa besar beban kerja oleh karyawan, maka perlu pengidentifikasian. Oleh hal itu, maka dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator antara lain Kondisi kerja, Penggunaan waktu kerja, Tarjet yang harus dicapai.

Dimensi beban kerja menurut Suwatno (2013:72) menggunakan indikatorindikator, antara lain :

- 1) Jam kerja efektif
- 2) Latar Belakang Pendidikan
- 3) Jenis pekerjaan yang diberikan

(Putri Adhistry et al., 2023) mencatat bahwa masih ada beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat digambarkan seperti

1) Kualitas kerja

Kualitas diperlukan agar suatu perusahaan dapat bersaing, dan hasil kerja yang optimal jugal merupakan kualitas dari produk dan jasa yang dijalankan perusahaan tersebut. Kualitas diperlukan suatu perusahaan untuk memenangkan berbagai persaingan. Kinerja yang optimal juga mencerminkan kualitas manajer produk dan layanan perusahaan.

2) Jumlah pekerjaan.

Merupakan pencapaian tujuan yang diperlukan untuk menunjukkan kemampuan bisnis atau organisasi untuk mengelolal sumberl dayal bisnisl untuk lmencapai tujuannya.

3) Waktu kerja.

Merupakan jam kerja yangl dianggap paling dapat diterima dan praktis ditingkat manajemen yang berbeda. Waktul kerja merupakan dasar bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

B. Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Terkait

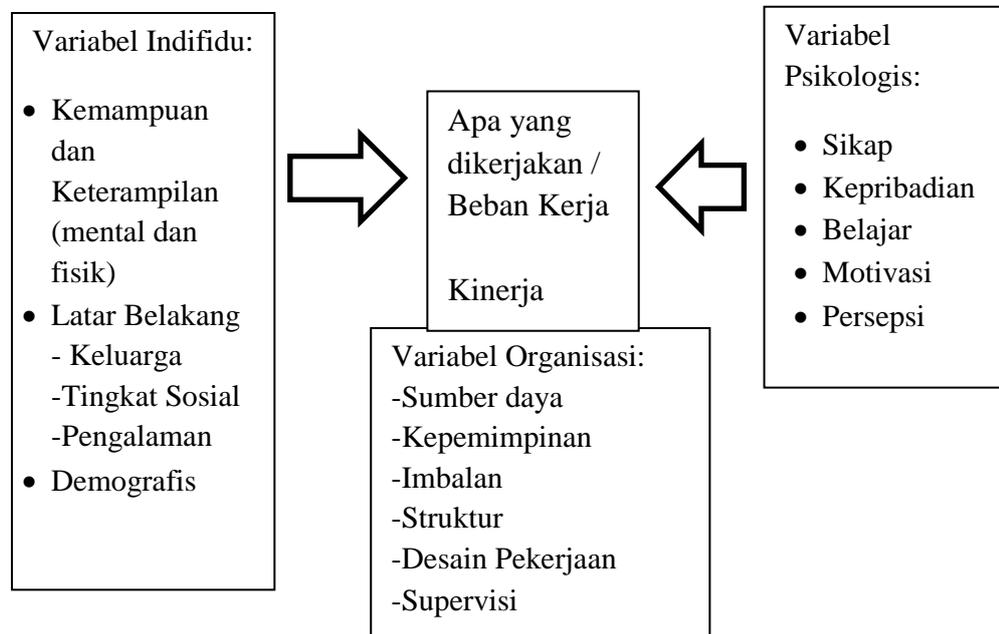
Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Responden	Hasil Penelitian
Putri Ryandini1 & Mokhammad Nurhadi	<i>The Influence Of Motivation And Workload On Employee Performance In Hospital (2020)</i>	Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif dengan pendekatan <i>cross-sectional</i> . yang dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji <i>chi square</i>	Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 79 karyawan. Data dianalisis menggunakan analisis korelasi. Motivasi dinilai dengan angket dan evaluasi kinerja menggunakan lembar observasi.	Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi (82,3%) dan (92,4%). Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan ($r = 0,775$ $p(0,00) < 0,05$). Pengaruh motivasi intrinsik ($r = 0,737$) lebih kuat dibandingkan motivasi ekstrinsik ($r = 0,325$). Terdapat pengaruh sub variabel tanggung jawab ($p=0,032$), pengakuan ($p=0,002$), prestasi kerja ($p=0,007$), pengembangan karir ($p=0,000$), pekerjaan ($p=0,016$), promosi ($p=0,029$)) kondisi kerja ($p=0,001$) terhadap kinerja karyawan. maka dapat disimpulkan Secara keseluruhan terdapat pengaruh yang kuat terhadap motivasi

				kerja pegawai rumah sakit.
(Kris Dian Rosyidawati tiawan & Purwantara, 2020)	<i>The Influence of Workload, Job Satisfaction and Work Motivation on Nurse Performance in Hospital Inpatient Installation (2020).</i>	Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian observasional dengan desain <i>cross sectional study</i>	Sampel dalam penelitian ini adalah perawat di instalasi rawat inap dr. RS Tadjuddin Chalid dan RS Kota Makassar yang berjumlah 170 responden	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat, Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner, mengenai variabel independen berupa beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependennya adalah variabel kinerja perawat.
Suci Fajriani, Muhammad Alwy Arifin (2022)	Hubungan Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan <i>cross sectional study</i>	Sampel dalam penelitian ini adalah perawat sebanyak 69 perawat	Menyimpulkan Kinerja perawat erat kaitannya dengan seberapa besar motivasi dan beban kerja yang dimiliki perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Dalam melaksanakan asuhan keperawatan perawat memiliki motivasi tersendiri yang mendorongnya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan sebaik mungkin. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan

				<p>pendekatan cross sectional study. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di instalasi rawat inap RSUD Kota Makassar. Penentuan sampel yakni dengan metode total sampling dengan total sampel sebanyak 69 perawat. Hasil penelitian dengan menggunakan chi-square menunjukkan bahwa motivasi ($p=0,000$) dan beban kerja ($p=0,044$). Nilai p dari seluruh variabel bebas $<0,05$ sehingga ada hubungan antara motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Kota Makassar</p>
<p>Oki Prima Anugrah Lesmana (2022)</p>	<p>Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan</p>	<p>teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi</p>	<p>Sampel dalam penelitian ini adalah perawat sebanyak 32 perawat</p>	<p>Hasilnya ada pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan dimana r hitung sebesar 0,349. Nilai koefisien korelasi ganda secara bersama-sama antara motivasi dan beban kerja terhadap kinerja diperoleh $R_{x1x2y} = 0,703$. Nilai yang positif tersebut mempunyai arti bahwa jika motivasi dan beban kerja ditingkatkan maka kinerja akan</p>

				<p>meningkat. Dari uji F diperoleh 14,135 dengan sig 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, berarti motivasi (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf 0,05. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (R-Square) adalah 0,494 atau 49,40%, menunjukkan sekitar 49,40% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X1) dan beban kerja (X2) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah 49,40%.</p>
--	--	--	--	--

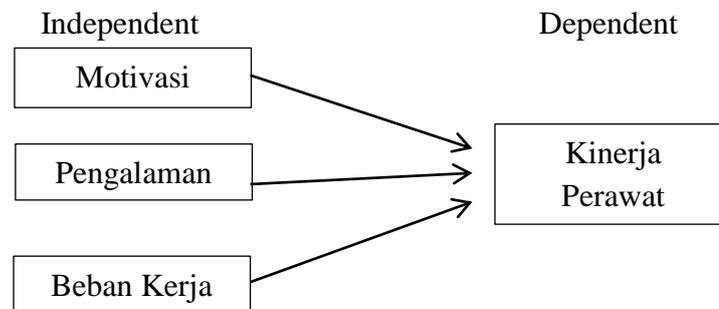
C. Kerangka Teori.



Gambar 2.1. Kerangka Teori

(Sumber: Gibson 2011)

D. Kerangka Konsep



Gambar 2.2. Kerangka Konsep

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah penjelasan sementara tentang tingkah laku, gejala-gejala, atau kejadian tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi. Suatu hipotesis adalah pernyataan masalah yang spesifik. Karakteristik hipotesis yang baik adalah dapat diteliti, menunjukkan hubungan antara

variabel-variabel, dapat diuji, mengikuti temuan-temuan terdahulu (Aprina, 2023).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha :

1. Terdapat hubungan pengalaman, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja perawat di ruang bedah di RS Urip Sumoharjo Provinsi Lampung Tahun 2024.

Ho :

1. Tidak terdapat hubungan pengalaman motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja perawat di ruang bedah di RS Urip Sumoharjo Provinsi Lampung Tahun 2024.