



ISSN: 2597-4726

AQLI
Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah



Jurnal Riset Sains Manajemen

Volume 1, Nomor 1, 2017

Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan

Jufrizen

Hal. 27-34

DOI: 10.5281/zenodo.1036809

Informasi Artikel

Cara sitasi

Jufrizen. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34. Retrieved from <http://ejurnal.id/index.php/jsm/article/view/51>

Atau,

Jufrizen. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34. DOI: 10.5281/zenodo.1036809

Tautan permanen ke dokumen ini

<http://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>



PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT: STUDI PADA RUMAH SAKIT UMUM MADANI MEDAN

Jufrizen

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: jufrizenumsu@gmail.com

ABSTRACT

- Purposes* – *Job performance is determined by internal and external factors of employees. Two of them are ability and motivation. Accordingly, the purpose of this study is to analyze influencing of ability and motivation to performance of nurses in partial and simultaneous.*
- Methods* – *Approach of this research is quantitative paradigm, Particularly to solve the problems of associative study. The research samples are 78 nurses of Madani General Hospital-Medan. Meanwhile, data analysis technique is multiple linear regression.*
- Findings* – *Results of the study shown by hypothesis testing conclusions. Partially or simultaneously, the nurse performance is influenced by ability and motivation. Those influences are positive and significant.*
- Keywords* – *Ability, Motivation, Work performance, Nursing.*

PENDAHULUAN

Dalam rangka menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan, maka kinerja dari seluruh sumber daya manusia senantiasa dipacu untuk terus ditingkatkan. Perawat merupakan salah satu tim pelayanan kesehatan yang dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit. Bila ditinjau dari sisi keperawatan, mutu pelayanan di rumah sakit meliputi aspek jumlah dan kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana dan perlengkapan penunjang, manajemen rumah sakit yang perlu disempurnakan dan disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Karena jumlahnya yang sangat besar dan profesi yang paling lama berhubungan dengan pasien maka kinerja perawat pelaksana mendapat perhatian sangat penting untuk meningkatkan mutu pelayanan.

Pelayanan keperawatan merupakan bentuk pelayanan profesional dan menjadi bagian integral dari upaya pelayanan kesehatan secara menyeluruh (Depkes RI, 2005). Pelayanan keperawatan merupakan pelayanan utama yang harus dilakukan untuk mencapai kesembuhan pasien yang dirawat di rumah sakit. Untuk menunjang kesembuhan pasien yang dirawat di rumah sakit, perawat memiliki peran sangat penting melalui pemberian pelayanan kesehatan berupa asuhan keperawatan, memberikan pendidikan terhadap

pasien tentang hal-hal yang menunjang kesehatan dan mempercepat penyembuhan penyakit (Zaidin, 2002).

Pelayanan keperawatan juga menjadi salah satu aspek pelayanan Rumah Sakit Umum Madani. Rumah sakit ini merupakan salah satu rumah sakit swasta yang ada di Kota Medan yang diharapkan dapat memberikan mutu yang terbaik dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Jika masyarakat puas oleh tingginya kinerja perawat akan membentuk citra positif kepada masyarakat.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan penulis memperlihatkan bahwa perilaku kerja perawat yang dinilai kurang kondusif antara lain datang dan pulang sebelum waktunya, meninggalkan ruangan saat jam kerja, kurang inisiatif melakukan pendekatan kepada pasien dan melakukan pekerjaan sebagai suatu rutinitas. Ini semua merupakan permasalahan dari kinerja perawat.

Permasalahan tersebut di atas dipengaruhi oleh beberapa faktor, dua diantaranya adalah kemampuan perawat dan motivasi kerja perawat. *Pertama, kemampuan.* Beberapa hasil penelitian memperlihatkan adanya hubungan antara kemampuan dan keterampilan dengan kinerja perawat pelaksana (Mustofa, 2008). Penelitian lain menyelidiki hubungan kesempatan berkembang dengan kinerja perawat. Kesempatan berkembang untuk mendapatkan kemampuan atau keterampilan merupakan faktor dominan yang berhubungan dengan kinerja perawat (Wibowo, 2010). *Kedua, motivasi.* Motivasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja (Handoko, 2008). Beberapa penelitian terkait dengan motivasi menunjukkan pengaruh yang cukup berarti dalam membentuk kinerja perawat (Juliani, 2007; Fitri, 2007).

Dari beberapa argumentasi di atas, penulis mencoba untuk menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit.

KAJIAN LITERATUR

Pertama, kinerja. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja bermakna perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (Mangkunegara, 2007).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi (Mathis & Jackson, 2007).

Untuk menilai kinerja, indikator yang dapat digunakan adalah: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin, inisiatif, ketelitian, kejujuran dan kreativitas (Wirawan, 2009), termasuk pula kehandalan bekerja dan sikap kerja (Mangkunegara, 2007).



© LPPI AQLI
Jurnal Riset
Sains Manajemen
Vol. 1 No. 1
Hlm. 27-34



Kedua, kemampuan. Kemampuan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan. Kemampuan merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Dalam pandangan beberapa ahli, kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2009). Kemampuan menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik (Kreitner & Kinicki, 2005). Kemampuan juga bermakna menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2000).

Kemampuan pegawai dalam bekerja dapat diukur dari berbagai parameter berikut ini: kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan kemampuan emosional (Robbins, 2009). Parameter yang lebih spesifik dari kemampuan adalah: hasil kerja, ketepatan waktu kerja, keahlian dan ketrampilan, penguasaan metode kerja, tanggung jawab bekerja, pemanfaatan prasarana kerja, mengurangi kesalahan kerja, kemampuan mengatur biaya, dan kemampuan bekerjasama (Mangkunegara, 2007).

Ketiga, motivasi. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Definisi motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2007). Dalam pengertian lain, motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2006).

Motivasi bertujuan untuk memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya (Manullang, 2004). Tujuan yang lebih lengkap dari motivasi adalah untuk: meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; meningkatkan produktivitas kerja karyawan; mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan; meningkatkan kepemimpinan karyawan; mengefektifkan pengadaan karyawan; menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan; meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku (Hasibuan, 2005).

Untuk menilai motivasi, banyak parameter yang digunakan. Beberapa diantaranya adalah: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa (Sutrisno, 2009). Ukuran lain dari motivasi dapat berupa: kerja keras, orientasi

masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih dan pemanfaatan waktu (Mangkunegara, 2007).



© LPPI AQLI
Jurnal Riset
Sains Manajemen
Vol. 1 No. 1
Hlm. 27-34

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah salah satu dari pendekatan kuantitatif yang tergolong kepada pendekatan permasalahan penelitian yang bersifat asosiatif. Tujuannya adalah untuk memecahkan permasalahan penelitian yang bersifat mengkaitkan suatu variabel dengan variabel lainnya (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014).

Populasi penelitian ini adalah semua perawat Rumah Sakit Umum Madani Medan yang berjumlah 78 orang. Oleh karena populasi dalam penelitian kurang dari 100 orang, maka peneliti menggunakan sampel sebanyak jumlah populasi yaitu 78 orang perawat.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil

Pengolahan data penelitian menghasilkan persamaan regresi berganda dan dapat dilihat dari nilai koefisien B pada Tabel 1.

Tabel 1 Nilai koefisien regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.324	3.969		1.845	.069
Kemampuan	.294	.091	.308	3.249	.002
Motivasi	.597	.112	.504	5.310	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi linier ganda berdasarkan Tabel 1 adalah: $Y = 7,324 + 0,294 X_1 + 0,597 X_2$, dimana Y adalah kinerja, X_1 merupakan motivasi) dan X_2 adalah kemampuan. Persamaan di atas dapat memberikan estimasi terhadap parameter regresi, yakni bahwa semua variabel bebas (kemampuan dan motivasi) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika kemampuan dan motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja perawat, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel kinerja. Variabel motivasi memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap kinerja perawat.



Analisis berikutnya adalah melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t yang bertujuan untuk menunjukkan bagaimana pengaruh suatu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen terlihat di dalam Tabel 2.

Tabel 2 Nilai-nilai hasil uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.324	3.969		1.845	.069
Kemampuan	.294	.091	.308	3.249	.002
Motivasi	.597	.112	.504	5.310	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Kriteria keputusan untuk pengujian hipotesis adalah dengan melihat nilai t dan probabilitasnya. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan atau nilai probabilitas (sig) $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak. Berikut ini hasil pengujian hipotesis individualnya.

Pertama, pengaruh kemampuan terhadap kinerja perawat. Nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,995 (pada tingkat $\alpha = 5\%$, uji dua arah, dan $dk=71-2=69$). Dengan demikian, t_{hitung} (3,249) $> t_{tabel}$ (1,995) dan nilai probabilitas (0,002) $< \alpha$ (0,05). Untuk itu, H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kemampuan terhadap kinerja perawat.

Kedua, pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat. Nilai t_{hitung} (5,310) $> t_{tabel}$ (1,995) dan nilai probabilitas (0,000) $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja perawat.

Tahapan analisis selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik F yang bertujuan untuk menunjukkan bagaimana pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen terlihat di dalam Tabel 3.

Tabel 3 Nilai-nilai hasil uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	182.274	2	91.137	26.670	.000 ^a
Residual	232.374	68	3.417		
Total	414.648	70			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja

Ketentuan pengujian hipotesis secara serempak adalah jika nilai probabilitas $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan atau nilai probabilitas (sig) $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak. Hasil uji yang terlihat di dalam Tabel 3 menunjukkan nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,13 (pada tingkat $\alpha = 5\%$ dan $dk=n-k-1 = 71-2-1= 68$). Dengan demikian, nilai F_{hitung} (26,670) $> F_{tabel}$ (3,13) dan nilai probabilitas (0,000) $< \alpha$ (0,05). Ini berarti H_0 ditolak, kesimpulannya pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat adalah signifikan.

Untuk mengetahui sejauh mana variasi nilai kemampuan dan motivasi dalam menjelaskan variasi nilai kinerja perawat, dapat dilihat dari nilai *R Square* pada Tabel 4.

Tabel 4 Nilai Koefisien determinasi (*R-square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Dimension 1	.663 ^a	.440	.423	1.84858

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan



© LPPI AQLI
Jurnal Riset
Sains Manajemen
Vol. 1 No. 1
Hlm. 27-34

Nilai *R-Square* dalam Tabel 4 adalah sebesar 0,440. Nilai ini mengindikasikan sebesar 44% variasi nilai variabel kinerja perawat mampu dijelaskan oleh variasi nilai variabel kemampuan dan motivasi. Sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh variasi nilai variabel yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Diskusi

Dari hasil analisis data atau pengujian hipotesis sebelumnya terlihat bahwa semua variabel bebas (kemampuan dan motivasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pertama, pengaruh kemampuan terhadap kinerja perawat. Hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Pengaruh yang signifikan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan atau peningkatan dari kemampuan kerja para perawat maka kinerja perawat pada Rumah Umum Madani Medan juga akan mengalami peningkatan.

Melalui pengujian hipotesis tersebut maka penelitian ini telah berhasil menjelaskan keberartian pengaruh kemampuan terhadap kinerja perawat di lokasi penelitian ini, telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2008). Selain itu, penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang juga menghasilkan kesimpulan adanya pengaruh kemampuan terhadap kinerja (Mustofa, 2008; Wibowo, 2010).

Kedua, pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi kerja para perawat maka kinerja perawat Rumah Sakit Umum Madani juga akan mengalami peningkatan.

Dengan demikian keberartian pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di lokasi penelitian ini, telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2008) dan Mangkunegara (2007) yang mengemukakan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan pencapaian prestasi. Artinya individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi tinggi dan sebaliknya mereka yang memiliki prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja rendah. Demikian pula, temuan penelitian ini menguatkan hasil penelitian Juliani (2007) dan Fitri (2007) yang juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat.



PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Secara parsial, kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Demikian pula dengan motivasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Secara simultan, kemampuan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan.

Berdasarkan temuan penelitian ini, diharapkan pihak manajemen rumah sakit baik yang dikelola pemerintah maupun swasta memperhatikan permasalahan kemampuan dan motivasi dalam bekerja agar tercapai tingkat kinerja yang tinggi di kalangan perawat. Jika dikelola dengan baik, kemampuan atau skill yang tinggi dari para perawat akan mendorong pencapaian kinerja terbaik mereka. Demikian pula dengan motivasi yang tinggi, turut mempengaruhi pencapaian kinerja para perawat dalam melayani pasien di rumah sakit.

REFERENSI

- Depkes RI. (2005). *Indikator kinerja rumah sakit*. Jakarta: Depkes RI.
- Fitri, N. (2007). *Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang* (Skripsi). Semarang: Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan Masyarakat - Universitas Negeri Semarang.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). *Organisasi dan manajemen: Perilaku, struktur, proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen sumber daya manusia: Dasar dan kunci keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi penelitian bisnis: Konsep dan aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juliani. (2007). *Pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja perawat pelaksana: Studi di instalasi rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Medan* (Tesis). Medan: Program Studi Magister Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Konsentrasi Administrasi Rumah Sakit-Universitas Sumatra Utara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. (2007). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. (2004). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mustofa, M. (2008). *Analisis pengaruh faktor individu, psikologi dan organisasi terhadap kinerja perawat pelaksana: Studi di Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr Amino Gondohutomo Semarang* (Tesis). Semarang: Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat - Universitas Diponegoro.

- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku organisasi, konsep, kontroversi, aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Wibowo, R. P. (2010). *Hubungan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dengan kinerja perawat menurut persepsi kepala ruangan di Rumah Sakit Islam Surakarta* (Tesis). Surakarta: Fakultas Ilmu Keperawatan - Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zaidin, A. (2002). *Dasar-dasar keperawatan profesional*. Jakarta: Widya Medika.



© LPPI AQLI
Jurnal Riset
Sains Manajemen
Vol. 1 No. 1
Hlm. 27-34