

SKRIPSI
PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT LANCANG
KUNING PEKANBARU.

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



Oleh:

ALI NUR ALAMSYAH

NPM 142510335

PROGRAM STUDY MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU

2019

ABSTRAK

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT LANCANG KUNING PEKANBARU

Oleh:

Ali Nur Alamsyah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja perawat di RSUD Lancang Kuning Pekanbaru dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja perawat di RSUD Lancang Kuning Pekanbaru.

Penelitian ini akan mengambil lokasi di daerah Pekanbaru dengan objek penelitian pada Rumah Sakit Lancang Kuning provinsi Riau yang beralamat di jalan Ronggowarsito Pekanbaru Riau. Populasi penelitian ini adalah perawat pada Rumah Sakit Lancang Kuning provinsi Riau berjumlah 33 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus sehingga jumlah sampel 33 orang. Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian ternyata kinerja perawat sebagaimana dinyatakan oleh sebagian di RS Lancang Kuning adalah baik. Tanggapan responden mengenai kemampuan dan motivasi kerja perawat, sebagian besar menyatakan kemampuan dan motivasi kerja telah baik. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja perawat RS Lancang Kuning Pekanbaru berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat RS Lancang Kuning Pekanbaru berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil pengujian korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kemampuan dan motivasi kerja dengan kinerja perawat pada RS Lancang Kuning Pekanbaru.

Kata Kunci : Kinerja, Kemampuan, Motivasi, Perawat

ABSTRACT**EFFECT OF ABILITY AND WORK MOTIVATION ON PERFORMANCE OF NURSES IN LANCANG KUNING HOSPITAL PEKANBARU**

By:

Ali Nur Alamsyah

This study aims to determine and analyze the influence of ability and motivation partially on the performance of nurses in Lancang Kuning Pekanbaru Pekanbaru and to know and analyze the effect of ability and motivation simultaneously on the performance of nurses in Lancang Kuning Hospital Pekanbaru.

This study will take place in the Pekanbaru area with the object of research at the Lancang Kuning Hospital in the Riau province which is located at Ronggowarsito Street, Riau Pekanbaru. The population of this research was 33 nurses at the Lancang Kuning Hospital in Riau province. Sampling uses the census method so that the number of samples is 33 people. Data analysis using multiple linear regression methods.

Based on the results of the study it turns out the nurse's performance as stated by some in Lancang Kuning Hospital is good. Respondents regarding the ability and motivation of nurses work, most of which stated that the ability and motivation of work had been good. The test results can be concluded that the nurses' ability to work at Lancang Kuning Pekanbaru Pekanbaru has an effect on nurse performance. The test results can be concluded that the motivation of nurses working at Lancang Kuning Pekanbaru Pekanbaru has an effect on nurse performance. The results of correlation testing indicate that there is a strong and positive relationship between ability and work motivation with nurse performance in Lancang Kuning Hospital Pekanbaru.

Keywords: *Performance, Ability, Motivation, Nurse*

KATA PENGANTAR

ii

Syukur Alhamdulillah ke Allah Swt. yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru**, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Dalam penulisan laporan ini penulis ingin menyampaikan dan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MH, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Drs. Abrar, M.Si. Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.
3. Bapak Azmansyah, SE, M.Econ., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE, MA., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing penulis.
5. Bapak Drs, Asril, MM., selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu dosen serta Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
7. Kedua orangtua Ayahanda dan Ibunda serta seluruh keluarga besar tercinta terima kasih atas dukungan dan pengertiannya selama ini.
8. Buat rekan-rekan Angkatan 2014 tⁱⁱⁱ ih atas segala kritikan dan sarannya serta support dan doanya selama ini hingga penulis akhirnya dalam menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini.

Semoga pengorbanan dan bimbingan terhadap penulis selama ini mendapat balasan dari Allah Swt, Amin. Akhir kata penulis mengharapkan saran-saran dan masukan dari berbagai pihak guna penyempurnaan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, April 2019

Penulis

Ali Nur Alamsyah

DAFTAR ISI

	Halaman
iv	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Perumusan Masalah.....	6
1.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.4.Sistimatika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1. Kinerja	8
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	8
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
2.2. Kemampuan.....	12
2.2.1. Pengertian Kemampuan.....	12
2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan	18
2.3. Motivasi	19
2.3.1. Pengertian Motivasi.....	19

2.3.2. Aspek, Pola dan Tujuan Motivasi	20
2.3.3. Asas-asas Motivasi	24
2.3.4. Jenis-jenis Mot v	24
2.3.5. Metode dan Model motivasi	25
2.3.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	26
2.3.7. Indikator Motivasi Kerja	35
2.4. Penelitian Terdahulu	36
2.5. Kerangka Pemikiran	38
2.6. Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi/Objek Penelitian	39
3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian	39
3.3. Populasi dan Sampel.....	40
3.4. Jenis Dan Sumber Data.....	41
3.5. Teknik Pengumpulan Data	41
3.6. Analisis Data.....	42
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
4.1. Sejarah Singkat RS Lancang Kuning	46
4.2. Struktur Organisasi	47
4.3. Aktivitas Rumah Sakit.....	50
4.4. Fasilitas RS Lancang Kuning	52
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Hasil Penelitian.....	55

5.1.1. Identitas Responden.....	55
5.1.2. Kinerja Perawat	58
5.1.3. Kemampuan Kerja Perawat.....	70
5.1.4. Motivasi Kerja..... vi	85
5.1.5. Pengujian Kualitas Data	94
5.1.6. Analisis Regresi Berganda	97
5.2. Pembahasan	100
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan.....	102
6.2. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	104



DAFTAR TABEL

	vii	Halaman
Tabel 1.1	Jumlah Perawat RSUD Lancang Kuning Pekanbaru Berdasarkan Jabatan/Posisi Kerja.....	4
Tabel 1.2.	Jumlah Pasien Unit Rawat Inap dan Jumlah Keluhan Pasien pada RSUD Lancang Kuning Tahun 2013-2017	5
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3.1	Konsep Operasional Variabel	39
Tabel V.1	Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di RS Lancang Kuning Pekanbaru.....	55
Tabel V.2	Frekuensi Responden Berdasarkan Usia Perawat di RS Lancang Kuning Pekanbaru.....	56
Tabel V.2	Frekuensi Responden Berdasarkan Usia Perawat di RS Lancang Kuning Pekanbaru.....	57
Tabel V.4	Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja di RS Lancang Kuning Pekanbaru.....	58
Tabel V.5.	Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan dalam Bekerja	59
Tabel V.6.	Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Perawat dalam Bekerja.....	60
Tabel V.7.	Tanggapan Responden Mengenai Perawat Mampu Mencapai Kualitas Kerja	61
Tabel V.8.	Tanggapan Responden Mengenai Perawat memiliki Kecakapan dalam Bekerja	62
Tabel V.9	Tanggapan Responden Mengenai Perawat Memiliki Tanggungjawab.....	63
Tabel V.10.	Tanggapan Responden Mengenai Perawat Mampu Mengikuti Proses Kerja	64

Tabel V.11. Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Pekerjaan Berjalan Baik	65
Tabel V.12. Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Kesalahan Kerja dapat Diminimalisir	66
Tabel V.13. Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Perawat dalam Melaksanakan Tugas	67
Tabel V.14. Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja Perawat Baik dan Sesuai Harapan	68
Tabel V.15. Tanggapan Responden Mengenai Perawat Mampu Menyelesaikan Pekerjaan dengan Baik	69
Tabel V.16. Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru	70
Tabel V.17. Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan dalam Menghitung ..	71
Tabel V.18. Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Memahami Variabel Permasalahan	72
Tabel V.19. Tanggapan Responden Mengenai Perawat Mampu Memahami Persepsi Suatu Permasalahan	73
Tabel V.20. Tanggapan Responden Mengenai Perawat memiliki Kemampuan Penalaran terhadap Suatu Masalah	74
Tabel V.21. Tanggapan Responden Mengenai Perawat memiliki Kemampuan Penalaran Setelah Masalah Terjadi	75
Tabel V.22. Tanggapan Responden Mengenai Perawat Memiliki Kemampuan Visualisasi Ruang	76
Tabel V.23. Tanggapan Responden Mengenai Perawat Memiliki Daya Ingat yang Baik	77
Tabel V.24. Tanggapan Responden Mengenai Perawat Memiliki Kekuatan Tubuh yang Baik	78
Tabel V.25. Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Verbal Perawat.....	79
Tabel V.26. Tanggapan Responden Perawat Memiliki Koordinasi Tubuh yang Baik	80

Tabel V.27. Tanggapan Responden Mengenai Keseimbangan Fisik Perawat yang Baik	81
Tabel V.28. Tanggapan Responden Mengenai Perawat Memiliki Stamina yang Prima	82
Tabel V.29. Tanggapan Responden Mengenai Perawat Memiliki Kemampuan Berkomunikasi yang Luwes	83
Tabel V.30. Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Kemampuan Perawat Pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru	84
Tabel V.31. Tanggapan Responden Mengenai Kematangan Pribadi Perawat	85
Tabel V.32. Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pendidikan Perawat.....	86
Tabel V.33. Tanggapan Responden Mengenai Keinginan dan Harapan Pribadi Perawat dapat Terpenuhi	87
Tabel V.34. Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Perawat dan Keluarga dapat Terpenuhi	88
Tabel V.35. Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Lingkungan Kerja	89
Tabel V.36. Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi dalam Bentuk Gaji, Insentif dan Tunjangan	90
Tabel V.37. Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan di Rumah Sakit	91
Tabel V.38. Tanggapan Responden Mengenai Adanya Jaminan Karir dan Penghargaan Atas Prestasi Kerja	92
Tabel V.39. Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru	93
Tabel V.40. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kemampuan Perawat (X1).....	95
Tabel V.41. Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)	95
Tabel V.42. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)	96
Tabel V.43. Hasil Pengujian Reliabilitas	97
Tabel V.44. Hasil Output Regresi Linier Berganda.....	98

Tabel V.45. Hasil Perhitungan Uji Parsial untuk Motivasi Kerja	99
Tabel V.46. Hasil Perhitungan Uji Parsial untuk Motivasi Kerja	99
Tabel V.47. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi 100	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
x	
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	38
Gambar IV.1. Struktur Organisasi RS Lancang Kuning.....	49



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tujuan pembangunan nasional bangsa Indonesia sesuai pembukaan UUD 1945 yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka pembangunan kesehatan diarahkan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dapat terwujud (DepKes RI, 2009)

Program pengendalian mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan bagian penting dalam pelayanan keperawatan secara keseluruhan. Hal tersebut dapat terjadi dengan baik apabila salah satu peran kepala ruangan yaitu peran koordinasi dalam program pengendalian mutu baik sehingga berdampak baik terhadap kinerja

perawat pelaksana program pengendalian. Salah satu kegiatan pengendalian mutu pelayanan keperawatan dapat dilakukan dengan kegiatan supervisi yang terutama dilakukan oleh kepala ruangan. Melalui kegiatan supervisi akan dapat diketahui apakah asuhan keperawatan kepada pasien dapat dijalankan dengan benar oleh perawat.

Kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan¹ diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun yang sehat. Kinerja adalah hasil kerja yang kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintah yang baik (good governance). Menurut As'ad (2010;26) kinerja adalah perilaku kerja yang ditampilkan oleh seseorang yang didasari oleh motivasi dan perilaku seorang perawat.

Perawat merupakan sumber daya manusia terpenting dirumah sakit karena selain jumlahnya yang cukup banyak juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus 24 jam kepada pasien setiap hari. Oleh karena itu pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari kualitas pelayanan kesehatan

jelas mempunyai kontribusi yang sangat menentukan kualitas pelayanan dirumah sakit. Sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan perawat.

Kemampuan menunjukkan kapabilitas yang dimiliki orang yang realitive stabil untuk mewujudkan tentang aktifitas tertentu yang berbeda tetapi berhubungan. Mereka berpendapat bahwa berbeda dengan skil atau keterampilan, yang dapat diperbaiki sepanjang waktu melalui pelatihan dan pengalaman., kemampuan relatif stabil meskipun kemampuan dapat berubah pelan-pelan sepanjang waktu dengan praktik dan pengulangan, tingkat kemampuan tertentu biasanya membatasi.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi salah satunya tergantung pada kinerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan karena perawat merupakan unsur rumah sakit terpenting. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja juga merupakan salah satu aspek yang penting dalam upaya pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan yang merupakan akibat dari kinerja tim atau individu yang tidak efisien.

Kinerja seseorang juga tercemin dari kemampuannya mencapai persyaratan-persyaratan tertentu yang telah ditetapkan atau yang

dijadikan standar. Kinerja merupakan tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 2012: 381).

Menurut Wursanto (2009:301) kemampuan (*ability*) merupakan kecakapan seseorang (kecerdasan, keterampilan) dalam memecahkan persoalan. Orang yang tidak mampu memecahkan persoalan berarti tidak mampu menganalisa persoalan yang sedang dihadapinya. Ia tidak mampu menganalisa mungkin karena ia tidak berusaha dengan sungguh-sungguh. Kemampuan yang terbatas mengakibatkan orang menjadi sensitif.

Kemampuan adalah salah satu unsur yang membentuk kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi sangat membantu tercapainya visi dan misi organisasi kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Kemampuan atau *ability* menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaannya merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang sekarang ini kemampuan menyeluruh individu pada dasarnya dibentuk oleh kedua faktor penting intellectual dan abilities (Robbins, 2011;40).

Berikut ini tabel yang menggambarkan jumlah perawat berdasarkan jabatan atau posisi kerja :

Tabel 1.1 Jumlah Perawat RSUD Lancang Kuning Pekanbaru Berdasarkan Jabatan/Posisi Kerja

NO	JABATAN/POSISI KERJA	JUMLAH PERAWAT
1	Sub Bagian Umum Medis (Rekam Medis)	4
2	Sub Bagian Koordinator	7
3	Sub Bagian Keperawatan	22
	JUMLAH	33

Sumber : Rumah Sakit Lancang Pekanbaru Provinsi Riau

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pada Rumah Sakit Lancang Kuning mempunyai 33 jumlah perawat dengan berbagai bagian atau posisi kerja masing-masing.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi, dengan mencapai kepuasan dalam bekerja motivasi menjadi hal penting pada perawat agar kinerja yang dihasilkan baik.

Motivasi kerja perawat sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat berupa pencapaian hasil kerja yang telah ditetapkan, seperti dapat dilihat pada tabel di atas, dimana semakin rendah motivasi kerja maka pelaksanaan tugas juga akan semakin lambat. Adapun gambaran pencapaian kinerja perawat dapat dilihat dari banyaknya keluhan pasien yang mendapatkan pelayanan perawat, data ini berasal dari hasil laporan bagian Administrasi dan data dari keluhan pada kotak saran dan keluhan pasien berikut ini:

Tabel 1.2. Jumlah Pasien Unit Rawat Inap dan Jumlah Keluhan Pasien pada RSUD Lancang Kuning Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Pasien Rawat Inap			Total	Jumlah Keluhan Pasien
	Kelas I	Kelas II	Kelas III		
2013	122	111	65	298	132
2014	138	120	12	270	171
2015	157	135	40	332	256
2016	165	153	78	396	298
2017	176	175	88	439	324

Sumber: RSUD Lancang Kuning Pekanbaru

Pada tabel 1.2. dapat dilihat, jumlah keluhan dari pasien terjadi peningkatan jumlah pasien rawat inap dari tahun 2013 hingga 2017 baik di ruangan Kelas I, rmaupun Kelas III. Namun demikian kenaikan jumlah pasien rawat inap tersebut juga diikuti oleh kenaikan jumlah keluhan dari pasien, baik berupa keluhan pelayanan yang lambat, ruangan rawat inap yang kurang bersih dan lain sebagainya. Peningkatan jumlah keluhan pasien tersebut dapat disebabkan karena rendahnya motivasi perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien, sehingga pasien sering lambat ditangani.

Jika kemampuan dan motivasi yang diterapkan pada perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru sudah cukup baik maka akan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja para perawat, kualitas kerja diukur dari persepsi perawat terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas, ketepatan dalam bekerja, keterampilan dalam bekerja.

Dalam uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai kemampuan dan motivasi terhadap pencapaian kinerja dengan judul **:"Pengaruh Kemampuan dan**

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Lancang Kuning Pekanbaru ?
2. Apakah kemampuan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Lancang Kuning Pekanbaru ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja perawat di RSUD Lancang Kuning Pekanbaru ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja perawat di RSUD Lancang Kuning Pekanbaru ?

1.3.2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan yang berkaitan dengan kemampuan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja perawat.

b. Bagi Pihak Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.



BAB II

TELAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Peningkatan kinerja karyawan merupakan tujuan strategis dari setiap perusahaan. Kinerja dapat diartikan juga sebagai hasil kerja dan prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam batas waktu tertentu (Nurmansyah;2011;174). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan;2013;5).

Kinerja merupakan suatu fungsi, artinya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesetiaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Aspek – aspek yang diperhatikan dalam melakukan pemantauan kinerja pegawai adalah kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan

yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

Dari definisi di atas, unsur – unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari:

1. Hasil - hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor – faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan / pegawai seperti : Motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan sebagainya.
3. Pencapaian tujuan organisasi.
4. Periode waktu tertentu.

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) menurut Mangkunegara (2012:13-14):

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*)

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan untuk mengukur kinerja dapat dilihat dari beberapa indikator yang dapat mendukung diantaranya adalah (Yani, 2012:118)

:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman serta pelatihan yang diperoleh.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi karyawan/rekan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain adalah

(Armstrong dalam Nurmansyah, 2016:185) :

- 1) Faktor personal : ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi (kompetensi yang dimaksud seperti kompetensi di bidang komunikasi, pemecahan masalah, berfikir kritis dan kreatif, komputer, belajar mandiri,

kedisiplinan, perkembangan diri, sosial dan team work (Wibowo, 2012; 113), loyalitas, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh individu

- 2) Faktor kepemimpinan : ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan tim pimpinan (*team leader*)
- 3) Faktor kelompok : ditentukan oleh kualitas dukungan oleh rekan kerja
- 4) Faktor sistem : ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
- 5) Faktor situasional: ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

Kinerja karyawan perlu diperhatikan guna mempertahankan dan meningkatkan hasil kerja karyawan. Keberhasilan memperoleh hasil kerja yang bermutu seperti diuraikan diatas akan lebih mudah tercapai apabila pimpinan dan manajemen perusahaan memberikan contoh yang baik serta melakukan bimbingan, pendidikan dan latihan kepada para karyawan, dan yang paling utama adalah menerapkan falsafah perusahaan sehingga mempermudah pemahaman karyawan atas keinginan-keinginan pimpinan.

Dharma (2011:46) menjelaskan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Tidak semua jenis pekerjaan dapat diukur dengan kuantitas pekerjaan.

Pengukuran kuantitas kerja melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja berhubungan dengan nilai mutu suatu produk yang dihasilkan perusahaan, yaitu apakah masyarakat menyukai produk tersebut, apakah produk tersebut telah sesuai dengan standar minimal yang telah ditetapkan atau masih memerlukan perbaikan dalam bentuk atau lainnya. Kualitas dapat diartikan sebagai suatu tingkatan dimana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan telah mendekati nilai kesempurnaan atau telah mendekati tujuan yang diharapkan. Kualitas adalah mutu yang dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitas mencerminkan tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

c. Ketepatan waktu kerja

Ketepatan waktu kerja adalah cara yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan. Ketepatan waktu dapat dilihat dari sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Waktu kerja sangat penting sebagai bahan pertimbangan dalam mengukur baik atau buruk dan naik atau turunnya kinerja seorang karyawan. Apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut sangat baik.

2.2. Kemampuan

2.2.1. Pengertian Kemampuan

Kemampuan juga menjadi salah satu faktor yang penting bagi kinerja perawat, semakin ketat persaingan bisnis sekarang ini, mendorong perusahaan-perusahaan untuk meningkatkan kemampuan perawat yang dimiliki agar dapat semakin berprestasi.

Kemampuan adalah salah satu unsur yang membentuk kinerja perawat yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat guna mengantisipasi kompetisi global kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Sinungan (2010;17) istilah kemampuan didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan ditempat kerja, dan merujuk kepada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan.

Menurut As'ad (2011;26) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) sebagai karakteristik individual seperti manual skill yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil.

Menurut Sinaga dan Hadiati (2011:34) mendefinisikan kemampuan sebagai suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Menurut Thoha (2011;24) kemampuan merupakan salah satu

unsur dalam kematangan berakaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Menurut Zain dalam Yusli (2010:10) mengartikan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri. Sedangkan Zainun (2010:2) menyatakan kemampuan (*ability*) dimaksudkan sebagai kesanggupan (*capacity*) perawat untuk melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang dituntut sesuai dengan rincian kerja. Kemampuan sesungguhnya merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para pegawai bekerja dengan cara tertentu.

Sementara itu, menurut Robbin (2012:57) kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Adapun pengertian kemampuan perawat dikemukakan oleh (Donnelly, et.al, 2010:127) Kemampuan adalah sifat hidup yang bisa dipelajari, memungkinkan melakukan sesuatu yang baik, bersifat mental maupun fisik, sedangkan keterampilan adalah kompetensi

dengan pekerjaan, dengan demikian kemampuan perawat adalah salah satu sifat yang dapat dipelajari oleh setiap orang dalam organisasi yang menyangkut kapasitas yang sifatnya individual.

Kreitner & Kinicki (2014:185) menjelaskan bahwa kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Menurut Robbins dan Judge (2011:57), kemampuan (ability) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Jadi, hasil suatu pekerjaan akan ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Terdapat dua macam kemampuan kerja (Robbins dan Judge, 2011:58), yaitu:

- a. Kemampuan Intelektual
- b. Kemampuan fisik

Berikut ini uraian mengenai masing-masing jenis kemampuan tersebut :

- a. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah :
 - 1) Kecerdasan Numeric ialah kecerdasan dalam hal angka dan logika yaitu kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah. Ia mampu memikirkan dan menyusun solusi (jalan keluar) dengan urutan yang logis (masuk akal)
 - 2) Pemahaman adalah suatu kemampuan seseorang dalam mengartikan, menafsirkan, menerjemahkan, atau menyatakan sesuatu dengan caranya sendiri tentang pengetahuan yang pernah diterimanya.
 - 3) Kecepatan perseptual sangat dibutuhkan pada saat melakukan pekerjaan, pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu sehingga pekerjaan yang diberikan tidak terbengkalai dapat terlaksana seoptimal mungkin dikarenakan para perawat memiliki kecepatan perseptual.
 - 4) Penalaran induktif adalah penalaran yang diawali dengan menjelaskan permasalahan-permasalahan khusus (mengandung pembuktian dan contoh-contoh fakta) yang diakhiri dengan kesimpulan yang berupa pernyataan umum.
 - 5) Penalaran deduktif adalah proses penalaran untuk menarik kesimpulan berupa prinsip atau sikap yang berlaku khusus berdasarkan atas fakta-fakta yang bersifat umum. Proses penalaran ini disebut deduktif.

6) Visualisasi adalah rekayasa dalam pembuatan gambar, diagram atau animasi yaitu penampilan suatu informasi.

7) Ingatan atau memori telah menjadi salah satu pokok bahasan dalam psikologi kognitif. Psikologi kognitif adalah pendekatan psikologi yang memusatkan perhatian pada cara kita merasakan, mengolah, menyimpan dan merespon informasi.

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Misal, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan. Kemampuan fisik diperlukan bagi pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan. Terdapat 9 kemampuan fisik dasar yang dilibatkan dalam melakukan tugas-tugas jasmani, yaitu :

- 1) Kekuatan dinamis yaitu kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang suatu kurun waktu.
- 2) Kekuatan tubuh yaitu kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama perut)
- 3) Kekuatan statis yaitu kemampuan menghabiskan sesuatu energi eksplosit dalam suatu atau sederatan tindakan eksplosit.
- 4) Kekuatan verbal yaitu kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar.

- 5) Keluwesan eksten yaitu kemampuan menggerakkan otot tubuh dan merenggang punggung sejauh mungkin.
- 6) Keluwesan dinamis yaitu kemampuan melakukan gerakan cepat.
- 7) Koordinasi tubuh yaitu kemampuan mengkoordinasi tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan.
- 8) Keseimbangan yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu.
- 9) Stamina yaitu kemampuan melanjutkan upaya maksimu yang menuntut upaya yang sepanjang kurun waktu.

Kemampuan terdiri dari dua kelompok utama yang paling relevan dengan perilaku dalam bekerja, yaitu kemampuan intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas-tugas kognitif dan kemampuan fisik yang mengacu pada kapasitas untuk mengerjakan tindakan-tindakan fisik.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kecakapan atau potensi seorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau penilaian atas tindakan seseorang.

Individu-individu berbeda dalam hal sejauh mana mempunyai tiap-tiap kemampuan tersebut. Skor yang tinggi pada kemampuan intelektual atau fisik khusu yang diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan tergantung pada persyaratan yang diminta pekerjaan itu.

Sehingga menjadi kewajiban bagi manajemen kemampuan pegawai menurut Gibson (2010:81) meliputi :

1. Kemampuan teknis.
2. Kemampuan konseptual.
3. Kemampuan berhubungan antar manusia.

Pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tujuan yang menantang. Sebagian orang menyenangi tujuan-tujuan yang menantang (tujuan yang cukup berat, tetapi masih mungkin dicapai) dan sebageaian lagi menyenangi tujuan yang moderat dan rendah. Selain itu, bahwa pegawai dapat memiliki kemampuan yang baik jika ada faktor dukungan keluarga dan tidak ada hambatan dalam faktor geografis. Dua hal terakhir ini, hampir sering luput dari perhatian pimpinan. Selain persoalan tersebut sangatlah dalam tetapi tidak banyak juga pegawai bersedia berbagi.

2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan

Menurut Zwell dalam Nazar (2010:4) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seorang perawat, yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi

6. Isu emosional
7. Kemampuan intelektual
8. Budaya organisasi

2.3. Motivasi

2.3.1. Pengertian Motivasi

Aktivitas dalam kerja mengandung unsur kegiatan sosial dari menghasilkan sesuatu yang akhirnya bertujuan untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan hasil kerja yakni upah. Jadi pada hakekatnya seseorang yang bekerja tidak saja untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya, akan tetapi juga bertujuan untuk mencari taraf hidup yang lebih baik.

Menurut Manullang (2011:314) pengertian dari motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:122) bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Albrow (2012:31) menyatakan secara garis besar, motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi yang positif dan motivasi negatif. Motivasi yang positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah tambahan penghargaan dan lain sebagainya. Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

Menurut Purwanto (2012:72) motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- 1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- 2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- 3) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu

2.3.2. Aspek, Pola dan Tujuan Motivasi

Aspek motivasi dikenal sebagai aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis. Menurut aspek aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan

yang diinginkan. Aspek pasif/statis motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2012; 96).

Keinginan dan kegairahan kerja ini dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis (Hasibuan, 2012;97):

1. Aspek motivasi statis tampak sebagai keinginan dan kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar dan harapan yang akan diperolehnya dengan tercapainya tujuan organisasi.
2. Aspek motivasi statis adalah berupa alat perangsang/insentif yang diharapkan akan dapat memenuhi apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan pokok yang diharapkannya tersebut.

Menurut Cleland pola motivasi adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2012; 97):

1. *Achievement motivation*, adalah suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. *Affiliation motivation*, adalah dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain
3. *Competitive motivation*, adalah dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.
4. *Power motivation*, adalah dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil risiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2012; 97) tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Gomez (2010; 45) menyatakan bahwa aspek-aspek yang terdapat pada motivasi kerja terdiri dari dua aspek, yaitu:

1. Aspek individual
 - a. Kebutuhan-kebutuhan (*needs*), yang diartikan bahwa motivasi kerja karyawan yang didorong oleh adanya pemenuhan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan.
 - b. Tujuan-tujuan (*goals*), yang menunjukkan motivasi kerja karyawan oleh adanya pencapaian tujuan yang diinginkan oleh karyawan terkait dengan pekerjaannya.
 - c. Kemampuan (*abilities*), yaitu motivasi kerja karyawan oleh adanya kesesuaian kemampuan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya.

2. Aspek organisasional

- a. Pembayaran (*pay*), dimana karyawan akan lebih termotivasi oleh adanya kesesuaian gaji maupun bonus dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Keamanan kerja (*job security*), yang menunjukkan motivasi karyawan dapat didorong oleh adanya pemberian jaminan, seperti jaminan keamanan baik jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja.
- c. Rekan kerja (*co-workers*), yaitu adanya hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yang baik akan semakin memotivasi karyawan dalam bekerja pada organisasi.
- d. Pengawasan (*supervisor*), yang menunjukkan motivasi kerja dalam diri karyawan oleh adanya pengawasan dari atasan sesuai dengan yang diharapkan.
- e. Pujian (*praise*), yang menunjukkan motivasi kerja dalam diri karyawan oleh adanya dukungan dan penghargaan atas prestasi kerja dari atasan.
- f. Pekerjaan itu sendiri (*job it self*), yaitu motivasi karyawan untuk bekerja yang didorong oleh perasaan senang dengan pekerjaannya.

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013: 17-18) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan

6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

2.3.3. Asas-asas Motivasi

Menurut Hasibuan (2012; 98) asas-asas motivasi terdiri dari :

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dan proses pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan.
6. Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerjasama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2.3.4. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi ada dua jenis yaitu motivasi positif dan motivasi negatif seperti dikemukakan oleh Hasibuan (2012; 99):

1. Motivasi positif (insentif positif), manajer perusahaan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

2.3.5. Metode dan Model Motivasi

Metode motivasi terdiri dari dua jenis yaitu motivasi langsung dan metode tidak langsung, untuk mengetahui bagaimana perbedaan kedua metode motivasi ini, dapat dilihat pada uraian berikut (Hasibuan, 2012; 100):

1. Metode Langsung (*Direct Method*) adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.
2. Metode Tidak Langsung (*Indirect Method*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah

kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya: kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik serta penempatan karyawan yang tepat dan lain sebagainya.

Sementara model-model motivasi menurut Hasibuan (2012;100) meliputi:

1. Model tradisional, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan sistem insentif yaitu memberikan insentif materil kepada karyawan yang breprestasi baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterimanya, Jadi motivasi bawahan untuk mendapatkan insentif (uang atau barang) saja.
2. Model hubungan manusia, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka berguna serta penting. Sebagai akibatnya karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materil dan non materil karyawan, maka motivasi bekerjanya akan meningkat pula.
3. Model sumber daya manusia, mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan dan kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut

model ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi kerjanya yang baik.

2.3.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan pegawai disaat bekerja atau setelah pensiun harus ada jaminan dari perusahaan. Hal ini merupakan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Menurut Tulus (2011:213) kesejahteraan itu dapat berbentuk :

1. Askes
2. Kompensasi (balas jasa)
3. Kondisi (lingkungan kerja) yang nyaman dan harmonis
4. Insentif

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh kepada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karir, karena dengan dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat bekerja. Dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan bahwa mereka sudah lebih diperhatikan baik dorongan untuk lebih rajin bekerja maupun dorongan untuk loyal kepada perusahaan.

Kerja produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja atau paling tidak mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan faktor pendukung yaitu :

- a. Kemampuan kerja yang tinggi
- b. Lingkungan yang dapat memenuhi kebutuhan minimum
- c. Jaminan sosial yang memadai
- d. Kondisi kerja Yang manusiawi
- e. Hubungan kerja Yang harmonis (Sinungan, 2010:30)

Salah satu bentuk motivasi yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah jaminan sosial berupa pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya penting bagi pegawai, akan tetapi juga bagi organisasi. Alasan pokoknya adalah bahwa apabila keselamatan dan kesehatan kerja terpelihara dengan baik, biaya medis yang harus dikeluarkan seperti biaya pengobatan pegawai, biaya rekuperasi dan premi asuransi kecelakaan menjadi berkurang.

Menurut Sunyoto (2013: 13-17) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada tujuh yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.
4. Penghargaan Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.
5. Tanggung Jawab Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.
6. Pengakuan Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan

dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7. Keberhasilan dalam Bekerja Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka. Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin. Adapun langkah langkah tersebut Sunyoto (2013: 17) menyatakan sebagai berikut:

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi para karyawan
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis

Ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya, yakni (Notoatmodjo, 2014;119):

1. Faktor-faktor penyebab kepuasan (satisfier) atau faktor motivasional yaitu:

Faktor penyebab kepuasan ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi intrinsik. Apabila kepuasan kerja dicapai dalam pekerjaan, maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seorang

pekerja, dan akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Faktor motivasional ini mencakup antara lain:

- a. Prestasi (*achievement*)
 - b. Penghargaann (*recognition*)
 - c. Tanggung jawab (*responsibility*)
 - d. Kesempatan untuk maju (*posibility of growth*)
 - e. Pekerjaan itu sendiri (*work*)
2. Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan (*dissatisfaction*) atau faktor hygiene

Faktor-faktor ini menyangkut kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance* faktor yang merupakan hakikat manusia yang ingin memperoleh kesehatan badaniah. Faktor higienes yang menimbulkan ketidakpuasan kerja antara lain:

- a. Kondisi kerja fisik (*physical environment*)
- b. Hubungan interpersonal (*interpersonel relationship*)
- c. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company and administration policy*)
- d. Pengawasan (*supervision*)
- e. Gaji (*salary*)
- f. Keamanan kerja (*job security*)

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi merupakan faktor yang timbul dari dalam diri seseorang dalam memotivasi dirinya untuk bekerja sedangkan faktor hygiene merupakan faktor ekstrinsik yang berasal dari luar diri seseorang.

Selain pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja, faktor lingkungan kerja juga erat hubungannya dalam mempengaruhi motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan lingkungan kerja ini sangat mempengaruhi dan memegang peranan penting karena berhubungan dan dekat dengan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Secara umum dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya oleh perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.3.7. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mc. Clelland yang dikutip oleh Mangkunegara (2012; 103) indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai :

1. Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan di dalam diri setiap orang tingkatan alasan/motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

Indikatornya adalah :

- a. Faktor ekonomi
- b. Faktor hubungan kerja
- c. Kesempatan berkembang
- d. Pengakuan diri

e. Peningkatan kapasitas dengan tujuan tertentu

2. Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai suatu dengan akti tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantarkan ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran operasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti : bonus, kenaikan gaji/promosi, dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi karyawan. Indikatornya adalah :

- a. Kebijakan dari pimpinan
 - b. Perlakuan adil
 - c. Jaminan keamanan dan kenyamanan kerja
 - d. Penghargaan
 - e. Prestasi kerja
- ## 3. Insentif/ Imbalan

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Indikatornya adalah:

- a. Gaji
- b. Jaminan kesehatan
- c. Pemberian bonus
- d. Jaminan hari tua/asuransi

Saydan dalam Sayuti (2012:277) menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh

beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*). Berikut ini uraiannya, faktor internal terdiri dari (Saydan dalam Sayuti, 2012:277):

1. Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

2. Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat pegawai tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

3. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang pegawai tersebut untuk bekerja keras.

5. Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

Tinggi rendahnya kepuasan pegawai dapat tercermin dari produktivitas kerjanya yang tinggi, jarang absen, sanggup bekerja ekstra, tingkat turn over yang rendah dan sejumlah indikator positif lainnya yang bermuara pada peningkatan kinerja perusahaan.

Faktor eksternal terdiri dari (Saydan dalam Sayuti, 2012:278):

1. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para pegawai untuk bekerja secara baik.

3. Pengawasan yang Baik

Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi pegawai dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi pegawai umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja pegawai dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para pegawai.

4. Ada Jaminan Karir (penghargaan atas prestasi)

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para pegawai mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Setiap orang akan bersedia untuk bekerja secara keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri pegawai tersebut.

5. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap pegawai dalam bekerja. Pegawai bukan hanya mengharapkan

kompensasi semata, tetapi pada suatu saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi ditempatnya bekerja.

2.4. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang membahas mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat maka dalam telah pustaka ini peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

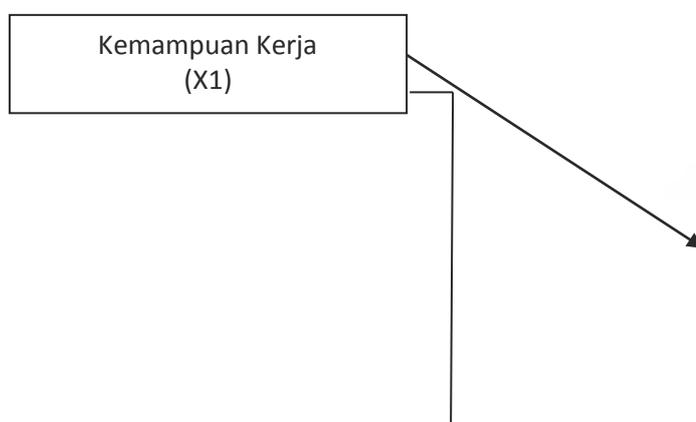
Peneliti	Judul	Variabel	Alat analisis	Hasil dan hipotesis
Nurmayu nita2015	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Perawat	Kemampuan Kerja Motivasi Kerja Kinerja	Regresi berganda mengakui program SPSS, Uji t, Uji F, Koefisien Regresi, Koefisien Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja perawat. Namun secara parsial, hanya motivasi yang memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat, kemampuan menunjukkan tidak ada pengaruh terhadap kinerja perawat.
Hendi Sanjaya, Gunawan dan	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap	Kemampuan Motivasi Kinerja Pegawai.	Program SPSS metode analisis Regresi	Hasil penelitian berdasarkan uji persial membuktikan bahwa variabel

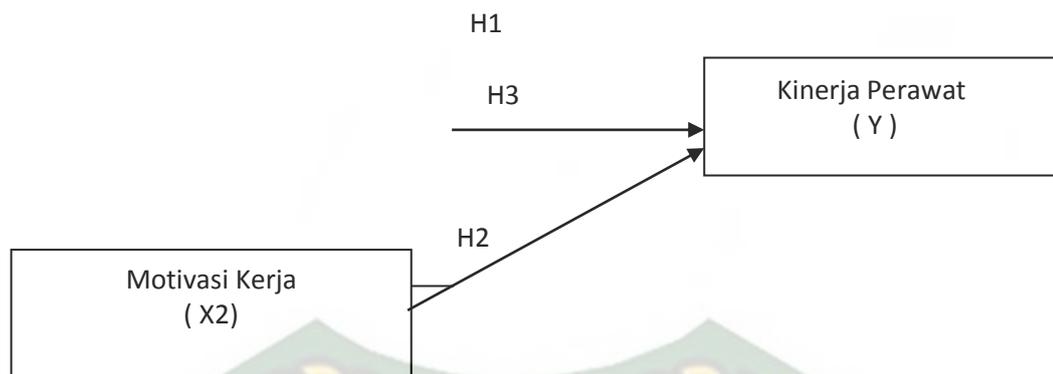
Eddyman (2016)	Kinerja Perawat pada Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar		Linier Berganda	kemampuan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat pada Dokumentasi Asuhan Keperawatan
Jufrizen	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan	Kemampuan Motivasi Kinerja Pegawai.	Melalui program SPSS uji statistik, koefisien korelasi, uji t, uji f.	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.

2.5. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan telaah pustaka yang telah dikemukakan di atas maka dapat dibuat model kerangka berpikir penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian





Diadopsi dari : Rivai (2011)

2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas dan dikatakan dengan teori yang ada, maka penulis mencoba membuat hopotesis sebagai berikut :

1. Diduga kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di RSUD Lancang Kuning Pekanbaru.
2. Diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di RSUD Lancang Kuning Pekanbaru.
3. Diduga kemampuan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat di RSUD Lancang Kuning Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi/Objek Penelitian

Dalam penelitian ini akan mengambil lokasi di daerah Pekanbaru dengan objek penelitian pada Rumah Sakit Lancang

Kuning provinsi Riau yang beralamat di jalan Ronggowarsito Pekanbaru Riau.

3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, kerangka konseptual dan hipotesis yang diajukan maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan (Ability) (X_1)
2. Motivasi (Motivation) (X_2)
3. Kinerja (Y)

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	la
<p>n (ability) (X_1) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. (Robbins, 2011:50)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan intelektual 2. Kemampuan fisik 	<ol style="list-style-type: none"> a. Kecerdasan numeric b. Pemahaman variabel c. Kecepatan perseptual d. Penalaran induktif e. Penalaran deduktif f. Visualisasi ruang kerja g. Ingatan a. Kekuatan tubuh b. Kekuatan verbal c. Koordinasi tubuh d. Keseimbangan e. Stamina f. Keluwesan 	
Variabel	Dimensi	Indikator	la
<p>(2) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upanyanya untuk mencapai kepuasan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor internal 2. Faktor eksternal 	<ol style="list-style-type: none"> a. Kematangan Pribadi b. Tingkat Pendidikan c. Keinginan dan Harapan Pribadi d. Kebutuhan a. Kondisi Lingkungan Kerja b. Kompensasi yang 	

(Hasibuan,2012)		Memadai c.Pengawasan yang Baik d.Ada Jaminan Karir	
) : hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2012)	1.Kuantitas 2.Kuantitas	a. Keterampilan dalam bekerja b. Ketepatan dalam bekerja c. Kualitas pekerjaan d. Kecakapan kerja e. Tanggung jawab a. Proses kerja pegawai b. Kondisi pekerjaan c. Jumlah kesalahan dalam bekerja d. Kemampuan dalam melaksanakan tugas e. Hasil kerja yang baik f. Penyelesaian pekerjaan	

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah perawat pada Rumah Sakit Lancang Kuning provinsi Riau berjumlah 33 orang. Mengingat jumlah populasi yang terbatas (sedikit), maka pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini sehingga jumlah sampel adalah 33 orang responden.

3.4. Jenis Dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer

Data primier yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Lancang Kuning melalui kuesioner seperti tanggapan responden mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Lancang Kuning Riau.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan yang diperoleh meliputi data jumlah perawat, struktur organisasi, jumlah pasien dan lain-lain.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam usaha pengumpulan data adalah sebagai berikut :

- a. Wawancara adalah metode pengumpulan data yang penulis melakukan wawancara langsung, atau tanya jawab langsung kepada pimpinan bagian perawat rumah sakit lancang kuning provinsi riau yang juga akan dijadikan jawaban responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.
- b. Kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang merupakan perawat pada rumah sakit lancang kuning provinsi riau.

3.6. Analisis Data

Metode deskriptif, yaitu hasil yang dihubungkan dengan teori-teori yang ada sehingga dapat ditarik kesimpulannya. Untuk memperoleh analisis deskriptif, dengan menggunakan pendapat likert :

1. Sangat baik, dengan bobot nilai (5)
2. Baik, dengan bobot nilai (4)

3. Cukup baik, dengan bobot nilai (3)
4. Tidak baik, dengan bobot nilai (2)
5. Sangat tidak baik, dengan bobot nilai (1)

Metode kuantitatif, yaitu untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Untuk memperoleh analisis kuantitatif menggunakan metode regresi berganda, regresi berganda merupakan pengujian terhadap variabel penelitian. Persamaan regresi berganda bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi ketergantungan variabel terikat dengan variabel bebas, dimana syarat variabel bebas maupun tergantung harus berskala interval

Pengujian sebagai berikut:

3.6.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Sedangkan uji reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan.

3.6.2. Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi ketergantungan variabel terikat dengan variabel bebas, dimana syarat variabel bebas maupun tergantung harus berskala interval. Dengan Rumus, yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

- Y = Kinerja
- a = konstanta
- b₁, b₂ = koefisien variabel atau parameter
- X₁ = Kemampuan
- X₂ = Motivasi
- e = epsilon

3.6.2.1. Koefisien Korelasi (r)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Koefisien ini menunjukkan hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.6.2.2. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X₁, X₂, terdapat variasi Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R²) nilai R mempunyai range antara 0 sampai 1 (0 ≤ R² ≤ 1). Semakin besar nilai R² (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

1. Pengaruh Variabel X₁ (Kemampuan) dan X₂ (Motivasi) Terhadap Y (Kinerja), yaitu Uji t dan uji f.

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5%.

Uji f digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (keseluruhan), maka akan dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $F^{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b. Jika $F^{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

3.6.2.3. Koefisien Epsilon

Koefisien Epsilon merupakan kesalahan pengukuran pada variabel manifest untuk variabel laten Y

Dengan rumus, yaitu:

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - R^2}$$

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai rata-rata skor jawabanyang selanjutnya akan di kategorikan pada rentang skor berikut ini: (Husein Umar, 2005:32)

Skor minimum = 1

Skor maximum = 5

$$\text{Lebar skor} = \frac{5-1}{5} = 0,85$$

Dengan demikian kategori skala yang didapat ditentukan sebagai berikut:

1,0 - 1,80 = Sangat rendah

1,80 - 2,60 = Rendah

2,61 - 3,40 = Sedang

3,41 - 4,20 = Tinggi

4,21 - 5,00 = Sangat Tinggi



BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Sejarah Singkat RS Lancang Kuning

Dasar utama bagi PT. Mantera Medika Lestari yang mengelola Rumah Sakit Lancang Kuning untuk mengembangkan usaha perumahsakitannya dengan memberikan Layanan Unggulan Rumah Sakit Jiwa dan Ketergantungan Obat. RS. Lancang Kuning didirikan dengan mengedepankan edukasi kesehatan jasmani dan rohani sejak dini.

VISI :

Melayani Kesehatan Masyarakat Riau yang Berkualitas dalam Lingkungan Nyaman

MISI :

1. Mewujudkan masyarakat Riau sehat
2. Mengutamakan keselamatan pasien
3. Mengutamakan mutu pelayanan kesehatan
4. Layanan unggulan umum, jiwa dan ketergantungan obat

VALUE :

1. Integritas : Memiliki kemampuan berpikir dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai kebenaran
2. Berkualitas : Mempunyai disiplin yang tinggi, tepat waktu, kreativitas dan inovasi serta berfikir positif dengan menjunjung tinggi etika dan integritas profesi

3. Cerdas : Memberikan pelayanan yang cepat dan tanggap serta penuh dengan kecerdasan dan ketrampilan
4. Terpercaya : Menumbuhkan rasa kepercayaan dengan tetap menjaga nilai nilai kebenaran secara edukatif
5. Komunikatif : Memiliki komunikasi yang positif dan baik, nyata dalam implementasi dan mudah dalam aplikasinya

4.2. Struktur Organisasi

Tugas Pokok dan Fungsi

RS Lancang Kuning merupakan unsur penunjang tugas tertentu yang dipimpin oleh seorang Direktur Utama, dan secara teknis medis bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kesehatan. Tugas pokok dan fungsi RS Lancang Kuning yaitu:

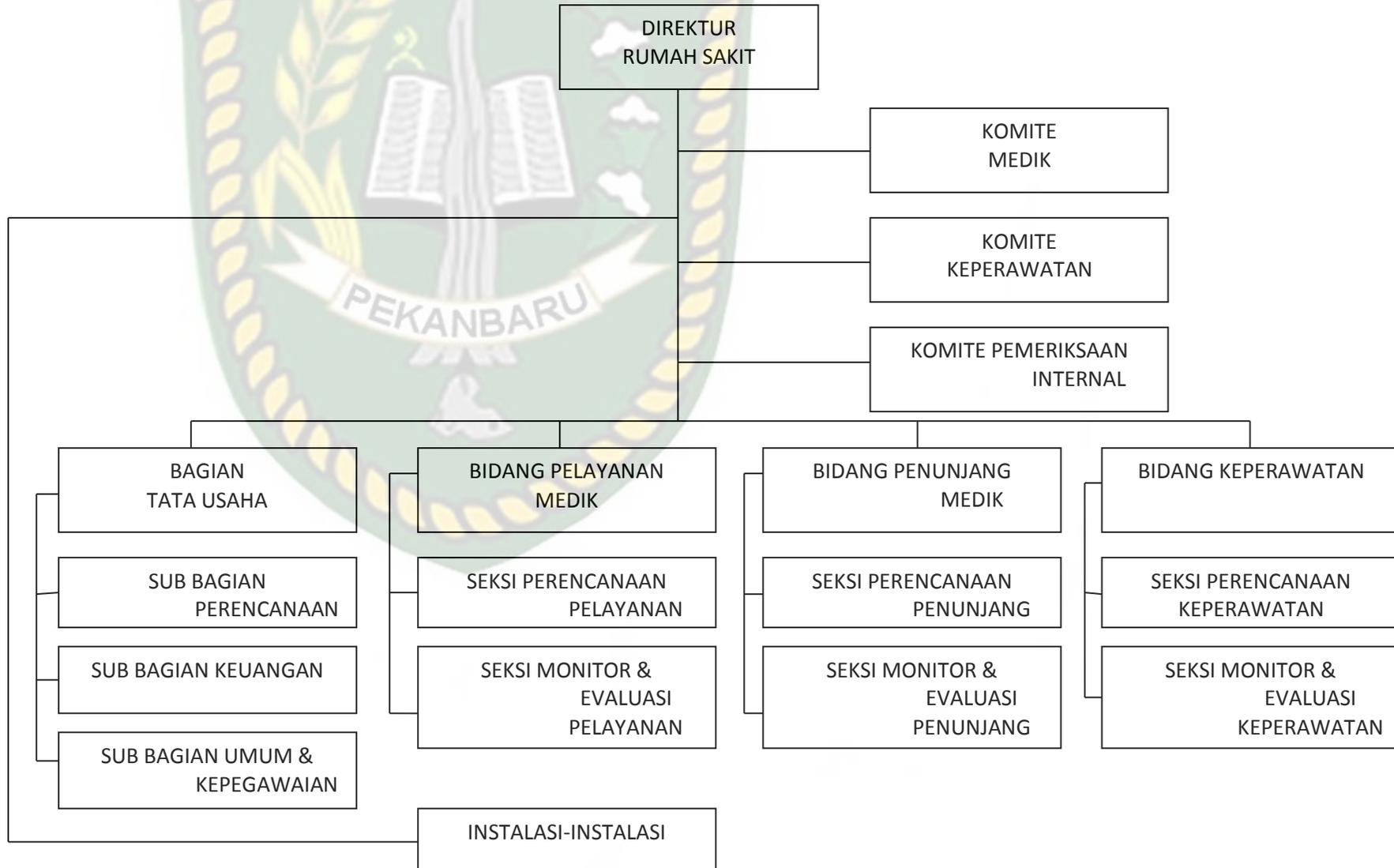
”Melaksanakan upaya kesehatan secara berdayaguna dan berhasilguna dengan mengutamakan upaya penyembuhan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi terpadu dengan upaya peningkatan serta pencegahan dan melaksanakan upaya rujukan sesuai dengan peraturan yang berlaku”.

Susunan Organisasi RS Lancang Kuning terdiri dari :

1. Direktur Utama
2. Komite Medik
3. Komite Keperawatan
4. Komite Pemeriksaan Internal
5. Bagian Tata Usaha, terdiri dari :
 - 5.1. Sub Bagian Perencanaan

- 5.2. Sub Bagian Keuangan
- 5.3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
6. Bidang Pelayanan Medik, terdiri dari :
 - 6.1. Seksi Perencanaan Pelayanan Medik
 - 6.2. Seksi Monitoring dan Evaluasi Pelayanan Medik
7. Bidang Penunjang Medik, terdiri dari :
 - 7.1. Seksi Perencanaan Penunjang Medik
 - 7.2. Seksi Monitoring dan Evaluasi Penunjang Medik
8. Bidang Keperawatan, terdiri dari :
 - 8.1. Seksi Perencanaan Keperawatan
 - 8.2. Seksi Monitoring dan Evaluasi Keperawatan
9. Instalasi Pelayanan Gawat Darurat
10. Instalasi Pelayanan Rawat Jalan
11. Instalasi Rawat Inap
12. Fasilitas Kebidanan
13. Fasilitas Operasi
14. Fasilitas ICU
15. Radiologi

Gambar IV.1. Struktur Organisasi RS Lancang Kuning



Sumber: RS Lancang Kuning

4.3. Aktivitas Rumah Sakit

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut RS Lancang Kuning mempunyai fungsi :

1. Pelayanan Medis;
2. Pelayanan Penunjang Medis dan Non Medis;
3. Pelayanan Asuhan Keperawatan;
4. Pelayanan Rujukan;
5. Pengelolaan Administrasi dan Keuangan.

Tugas instalasi adalah sebagai berikut :

- a. Pelayanan Medis, pelayanan medis terdiri dari instalasi rawat jalan dan instalasi rawat inap.
 - 1) Instalasi Rawat Jalan mempunyai tugas melaksanakan diagnosa, pengobatan, perawatan, pencegahan dan peningkatan pemeliharaan kesehatan serta penelitian penderita rawat jalan;
 - 2) Instalasi Rawat Inap mempunyai tugas melaksanakan diagnosa, pengobatan, perawatan, pencegahan dan peningkatan pemeliharaan kesehatan serta penelitian penderita rawat inap;
- b. Pelayanan Penunjang Medis dan Non Medis, terdiri dari:
 - 1) Instalasi Rehab Medik mempunyai tugas memberikan pelayanan terapi terhadap penderita sesuai dengan permintaan dokter;
 - 2) Instalasi Kamar Bedah mempunyai tugas melaksanakan diagnosa pengobatan, perawatan, pencegahan akibat penyakit, penyuluhan, peningkatan pemulihan kesehatan di bidang bedah dan rehabilitasi;

- 3) Instalasi ICU mempunyai tugas melaksanakan dan memberikan pelayanan secara intensif dan khusus;
- 4) Instalasi Gawat Darurat mempunyai tugas melaksanakan pelayanan rawat darurat medis, termasuk diagnosa, pengobatan, perawatan, pencegahan akibat penyakit dan peningkatan pemulihan kesehatan;
- 6) Instalasi Laboratorium mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pemeriksaan di bidang laboratorium unit untuk keperluan diagnosa, penelitian dan pelayanan transfusi darah;
- 7) Instalasi Farmasi mempunyai tugas :
 - a) Melaksanakan kegiatan penyediaan, peracikan, penyimpanan, penyaluran, pengawasan dan penelitian penggunaan obat-obatan, gas medik dan bahan kimia yang dilakukan oleh tenaga / pegawai dalam jabatan non struktural;
 - b) Melaksanakan kegiatan penyimpanan dan penyaluran alat dan bahan kesehatan habis pakai.
- 8) Instalasi CSSD mempunyai tugas melaksanakan pencuci hamaan/sterilisasi alat kedokteran, alat kesehatan dan linen;
- 9) Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit mempunyai tugas :
 - a) Melaksanakan pemeliharaan peralatan listrik, elektronik dan kesehatan;
 - b) Melaksanakan persediaan air minum, gas teknis dan listrik.

3. Pelayanan Rujukan

Program Jamkesda yang diperuntukkan bagi masyarakat miskin dan tidak mampu ini juga harus melengkapi persyaratan yang sudah ditentukan seperti

rujukan surat miskin dari puskesmas yang melakukan rujukan kepada Rumah Sakit atau kepengurusan surat tidak mampu dari Dinas Kesehatan bagi pasien.

4. Pengelolaan Administrasi dan Keuangan.

- a. Menetapkan rumusan kebijakan teknis penyusunan program kerja pengelolaan dan pelayanan administrasi keuangan;
- b. Menetapkan rumusan kebijakan teknis penyusunan program dan anggaran RS Lancang Kuning;
- c. Menetapkan rumusan kebijakan penyusunan petunjuk teknis / prosedur tetap pengelolaan administrasi keuangan;
- d. Menetapkan rumusan kebijakan teknis pengelolaan administrasi keuangan;
- e. Menetapkan rumusan kebijakan teknis koordinasi penyusunan anggaran RS Lancang Kuning;
- g. Menetapkan rumusan kebijakan teknis pelayanan akuntansi dan verifikasi keuangan RS Lancang Kuning;

4.4. Fasilitas RS Lancang Kuning

Fasilitas yang tersedia di RS Lancang Kuning diantaranya adalah :

1. Ruang UGD
2. ICU
3. Ruang Rawatan Jiwa
4. USG
5. Radiologi
6. Kamar Bedah

7. Poli Penyakit Dalam
8. Poli Gigi Lab
9. Mushalla Informasi

Pelayanan

1. UGD 24 jam
2. Instalasi Farmasi 24 jam
3. Laboratorium 24 jam
4. Radiologi & usg 24 jam
5. Pelayanan poliklinik umum & spesialis
6. HCU / ICU
7. Kamar bedah
8. Endoscopy
9. Medical check up / mcu & paket mcu
10. Persalinan
11. Transportasi ambulance (antar / jemput)
12. Mushallah
13. Jiwa & ketergantungan obat
14. Bimbingan syariah

Produk unggulan

1. Klinik rehabilitasi jiwa & ketergantungan obat
2. Klinik rehabilitasi medik
3. HCU/ICU
4. Medical check up umum & perusahaan

5. Check laboratorium narkotik umum, sekolah & perusahaan
6. Konseling jiwa & ketergantungan obat



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis peroleh setelah menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu perawat di RS Lancang Kuning Pekanbaru.

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Identitas Responden

Sebelum membahas lebih jauh mengenai kinerja perawat di RS Lancang Kuning Pekanbaru, terlebih dahulu disajikan identitas responden berikut ini :

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin pegawai RS Lancang Kuning pada yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel V.1
Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
di RS Lancang Kuning Pekanbaru

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	12	36,36
Perempuan	21	63,64
Jumlah	33	100

Sumber: Data Olahan, Tahun 2019

Dari Tabel V.1 di atas terlihat bahwa responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak adalah yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang atau 63,64%. Maka dapat disimpulkan

bahwa responden sebagian besar perempuan, kondisi ini tidak terlepas dari bidang pekerjaan yang lebih banyak membutuhkan ketelitian dan ketelatenan.

2. Usia

Dalam penelitian ini tingkat usia perawat juga merupakan salah satu unsur yang dilihat dalam penelitian. Tabel 5.2. berikut ini menunjukkan keadaan tingkat umur perawat di RS Lancang Kuning Pekanbaru.

Tabel V.2
Frekuensi Responden Berdasarkan Usia Perawat
di RS Lancang Kuning Pekanbaru

Tingkat Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase
20 – 29	18	54,55
30 – 39	12	36,36
40 – 49	2	6,06
50 keatas	1	3,03
Jumlah	33	100

Sumber: Data Olahan, Tahun 2019

Dari tabel di atas terlihat bahwa berdasarkan usia responden, dari 33 responden yang terbanyak adalah yang berusia 20-29 tahun, selanjutnya yang berusia 30-39 tahun. Dengan demikian perawat di RS Lancang Kuning Pekanbaru yang terbanyak berdasarkan umurnya adalah yang berusia 20-39 tahun yang merupakan perawat berusia produktif. Perawat berusia produktif akan lebih menguntungkan bagi rumah sakit, karena lebih energik dalam bekerja sehingga diharapkan memiliki motivasi yang lebih baik.

3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan merupakan salah satu faktor untuk menilai kemampuan dan latar belakang akademik seorang perawat, melalui pendidikan yang dimiliki seorang aparaturnya dapat menunjang etos kerja dan profesionalisme dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi. Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel V.3
Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
di RS Lancang Kuning Pekanbaru

Pendidikan (Tahun)	Frekuensi	Persentase
S1/ S2	2	6,06
DIII (Diploma III)	31	93,94
SMK	-	-
Jumlah	33	100

Sumber: Data Olahan, Tahun 2019

Dari Tabel V.3 di atas terlihat bahwa responden berdasarkan pendidikan yang terbanyak adalah yang berpendidikan DIII Keperawatan sebanyak 31 orang atau 93,94%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar memiliki pendidikan akhir setingkat Diploma/Sarjana Muda. Kondisi ini menunjukkan bahwa dari sisi intelektualitas perawat memiliki pendidikan yang tergolong sedang, sehingga kinerja yang dimiliki perawat juga sedang sehingga pimpinan cukup mengalami kesulitan dalam memberikan arahan dalam bekerja.

4. Lama Kerja

Masa kerja merupakan salah satu indikator yang dijadikan tolak ukur dalam kenaikan pangkat seorang perawat, makin lama masa kerja perawat maka makin matang perawat tersebut dalam melaksanakan tugas yang menjadi kewajiban dan kewenangannya. Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel V.4
Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja
di RS Lancang Kuning Pekanbaru

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
0 - 5 tahun	21	63,64
5 s/d 10 tahun	10	30,30
> 11 Tahun	1	3,04
Jumlah	33	100

Sumber: Data Olahan, Tahun 2019

Dari Tabel V.4. di atas terlihat bahwa responden berdasarkan lama bekerja yang terbanyak adalah di atas 0 s.d 5 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 63,64%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar memiliki pengalaman kerja yang belum begitu lama.

5.1.2. Pengujian Kualitas Data

5.1.2.1. Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan terhadap instrumen penelitian, yaitu butir-butir pertanyaan dalam kuisioner. Semakin tinggi validitas suatu tes, maka semakin akurat penggunaan kuisioner tersebut. Maka terlebih dahulu akan ditentukan nilai r_{tabel} dengan menggunakan formulasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_{\text{tabel}} &= df ; (n-2) \\ &= 5\% ; 33 - 2 \\ &= (0,05) ; 31 \\ &= 0,355 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, maka dapat diperoleh hasil pengujian validitas untuk variabel kemampuan perawat sebagai berikut :

Tabel V.5
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kemampuan Perawat (X1)

Variabel	Item Per tan yaa n	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	X1.1	0,687	0,355	Valid
	X1.2	0,500	0,355	Valid
	X1.3	0,724	0,355	Valid
	X1.4	0,588	0,355	Valid
	X1.5	0,632	0,355	Valid
	X1.6	0,695	0,355	Valid

Kemampuan (X1)	X1.7	0,748	0,355	Valid
	X1.8	0,545	0,355	Valid
	X1.9	0,798	0,355	Valid
	X1.10	0,650	0,355	Valid
	X1.11	0,451	0,355	Valid
	X1.12	0,776	0,355	Valid
	X1.13	0,669	0,355	Valid

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.5. dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisisioner mengenai variabel kemampuan perawat ternyata memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian (pertanyaan dalam kuisisioner) adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, maka dapat diperoleh hasil pengujian validitas untuk variabel motivasi kerja sebagai berikut :

Tabel V.6.
Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Item Per tan yaa n	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi K e	X2.1	0,541	0,355	Valid
	X2.2	0,410	0,355	Valid
	X2.3	0,669	0,355	Valid
	X2.4	0,509	0,355	Valid
	X2.5	0,851	0,355	Valid
	X2.6	0,741	0,355	Valid
	X2.7	0,575	0,355	Valid
	X2.8	0,746	0,355	Valid

r				
j				
a				
(X1)				

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.6. dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisisioner mengenai variabel motivasi perawat ternyata memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian (pertanyaan dalam kuisisioner) adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.7.
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Item P e r t a y a n	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja (Y)	Y.1	0,560	0,355	Valid
	Y.2	0,399	0,355	Valid
	Y.3	0,667	0,355	Valid
	Y.4	0,544	0,355	Valid
	Y.5	0,859	0,355	Valid
	Y.6	0,853	0,355	Valid
	Y.7	0,599	0,355	Valid
	Y.8	0,727	0,355	Valid
	Y.9	0,836	0,355	Valid
	Y.10	0,810	0,355	Valid
	Y.11	0,366	0,355	Valid

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.7. maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisisioner mengenai variabel kinerja memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikonfirmasi bahwa instrumen penelitian (pertanyaan) adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

5.1.5.2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini merupakan uji tingkat kepercayaan suatu hasil pengukuran. Nilai reliabilitas yang tinggi dapat memberikan hasil ukur yang terpercaya atau disebut *reliable*. Nilai koefisien reliabilitas dapat diketahui dengan menggunakan model *alpha cronbach's*. Koefisien yang reliabilitasnya tergolong baik adalah yang berada antara 0,33 – 1,00 (Sekaran, 2006:34).

Berikut ini hasil pengujian reliabilitas untuk ketiga variabel yang diteliti, dan/ membandingkannya dengan nilai Alpa Kritis:

Tabel V.8.
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	atas Bawah	Keterangan
n (X1)	0,902),600	Reliabel
erja (X2)	0,868),600	Reliabel
	0,902),600	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.8. terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *alpha cronbach's* lebih besar daripada 0,33 maka

dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa instrument penelitian (kuisisioner) dapat dipercaya dan diandalkan (*reliable*).

5.1.3. Kinerja Perawat (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Keterampilan dalam bekerja

Setiap orang bekerja memiliki keterampilan dalam bekerja, namun permasalahannya adalah apakah keterampilan tersebut sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.9.

Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan dalam Bekerja

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Tanggapan
Sangat Baik	5	3,10	3,82 Baik
Baik	23	69,70	
Cukup Baik	5	15,20	
Tidak Baik	2	6,10	
Sangat Tidak Baik	1	-	
Jumlah	33	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.9. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai perawat memiliki keterampilan dalam bekerja sebanyak 23 orang atau 69,70% menyatakan baik dan 5 orang atau 15,20% menyatakan cukup baik. Skor rata-rata adalah 3,82 yang berkategori baik. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat memiliki keterampilan kerja yang cukup baik karena perawat dalam melaksanakan pekerjaan tepat pada waktunya dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh pada RS Lancang Kuning Pekanbaru.

2. Perawat Tepat dalam Bekerja

Faktor berikutnya adalah perawat tepat dalam bekerja. Ketepatan dalam bekerja sangat dibutuhkan, ketepatan dalam bekerja akan membantu perawat dalam mengerjakan pekerjaan mereka sesuai jadwal. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.10.

Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Perawat dalam Bekerja

Tanggapan	Jumlah	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Baik	5	1	3,0	

Baik	4	16	64	48,50	3,30 Cukup
Cukup Baik	3	9	27	27,30	
Tidak Baik	2	6	12	18,20	
Sangat Tidak Baik	1	1	1	3,0	
Jumlah		33	109	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.10. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai perawat memiliki ketepatan dalam bekerja, sebanyak 16 orang atau 48,50% menyatakan baik, 9 orang atau 27,30% menyatakan cukup baik dan 6 orang atau 18,20% menyatakan Tidak Baik. Skor rata-rata sebesar 3,30 yang berkategori Cukup Baik. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian responden menyatakan perawat memiliki ketepatan yang cukup baik dalam bekerja, maka diperoleh kesimpulan bahwa perawat memiliki ketepatan yang mendukung pekerjaan mereka, contohnya perawat telah memiliki kemampuan memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan SOP rumah sakit dan administrasi pasien, membuat laporan medis dan lain-lain di RS Lancang Kuning Pekanbaru.

3. Perawat Mampu Mencapai Kualitas Pekerjaan

Selain faktor keterampilan dan ketepatan, dalam bekerja perawat juga harus memiliki kemampuan yang baik dalam mencapai kualitas kerja. Untuk

mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.11.
Tanggapan Responden Mengenai Perawat Mampu
Mencapai Kualitas Kerja

Tanggapan	Jumlah	Persentase	Total	Persentase	Rata-rata
Sangat Baik	5	15,15	5	3,0	3,36 Cukup
Baik	4	15	60	45,50	
Cukup Baik	3	11	33	33,30	
Tidak Baik	2	6	12	18,20	
Sangat Tidak Baik	1	-	1	-	
Jumlah		33	111	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.11. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai perawat mampu mencapai kualitas kerja, sebanyak 15 orang atau 45,50% menyatakan baik, 11 orang atau 33,30% menyatakan cukup baik dan 6 orang atau 18,20% menyatakan tidak baik. Skor rata-rata adalah 3,36 yang berkategori Cukup Baik. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perawat memiliki kemampuan yang baik dalam mencapai kualitas kerja sehingga mereka memiliki kinerja yang cukup baik, maka

diperoleh kesimpulan bahwa perawat dalam bekerja memiliki kualitas kerja yang cukup baik yang dapat mendukung kinerja mereka contohnya adalah perawat di RS Lancang Kuning Pekanbaru mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien.

4. Perawat memiliki Kecakapan dalam Bekerja

Faktor berikutnya yang menjadi ciri-ciri kinerja yang baik dari seorang perawat adalah memiliki kecakapan dalam bekerja adalah apabila perawat cakap dalam bekerja maka kinerjanya akan baik. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.12.

Tanggapan Responden Mengenai Perawat memiliki
Kecakapan dalam Bekerja

Tanggapan	Jumlah	Frekuensi	Persentase	Rata-rata	Tanggapan
Sangat Baik	5	4	20	12,10	3,52 Baik
Baik	4	14	56	42,40	
Cukup Baik	3	10	30	30,30	
Tidak Baik	2	5	10	15,20	
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-	
Jumlah		33	116	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.12. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai perawat memiliki kecakapan yang baik bekerja, sebanyak 14 orang atau 42,40% menyatakan baik, lalu 10 orang atau 30,30% menyatakan cukup baik dan 5 orang atau 15,20% menyatakan tidak baik. Skor rata-rata adalah sebesar 3,52 yang berkategori Baik. Maka diperoleh kesimpulan bahwa perawat memiliki kecakapan yang baik dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Kecakapan yang baik tersebut misalnya dapat bekerjasama dengan atasan dan rekan kerja, mampu menggunakan peralatan pendukung pekerjaan seperti komputer, dan datang ke kantor tepat pada waktunya.

5. Perawat memiliki Tanggungjawab dalam Bekerja

Perawat dapat meningkatkan kinerja mereka jika perawat memiliki tanggung jawab yang baik. Adanya tanggung jawab yang baik biasanya akan meningkatkan kinerja perawat. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.13

Tanggapan Responden Mengenai Perawat Memiliki Tanggungjawab

Tanggapan	Jumlah	Frekuensi	Persentase	Rata-rata	Kategori
Sangat Baik	5	4	20	12,10	

Baik	4	16	64	48,50	3,58 Baik
Cukup Baik	3	8	24	24,20	
Tidak Baik	2	5	10	15,20	
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-	
Jumlah		33	118	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.13. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai perawat memiliki tanggung jawab yang cukup baik dalam bekerja, sebanyak 16 orang atau 48,50% menyatakan baik, 8 orang atau 24,20% menyatakan cukup baik dan 5 orang responden atau 15,20% menyatakan tidak baik. Skor rata-rata sebesar 3,58 yang berkategori Baik. Berdasarkan jawaban responden maka diperoleh kesimpulan bahwa sebagian besar perawat memiliki tanggungjawab yang baik dalam bekerja misalnya tidak menyalahgunakan wewenang dan jabatan, bersikap adil kepada rekan kerja mereka di RS Lancang Kuning Pekanbaru.

6. Mampu Mengikuti Proses Kerja

Adanya kemampuan untuk dapat mengikuti proses kerja seperti menerapkan cara bekerja yang baik, berkoordinasi dan menjalin hubungan kerja yang baik antar perawat. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.14.
Tanggapan Responden Mengenai Perawat Mampu
Mengikuti Proses Kerja

Tanggapan	Jumlah	Frekuensi	Persentase	Rata-rata
Sangat Baik	5	4	20	12,10
Baik	4	20	80	60,60
Cukup Baik	3	5	15	15,20
Tidak Baik	2	4	8	12,10
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
Jumlah		33	123	100

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.14. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai perawat mampu mengikuti proses bekerja yang baik, dapat meningkatkan kinerja perawat, sebanyak 20 orang atau 60,60% menyatakan baik, 4 orang atau 12,10% menyatakan cukup baik. Skor rata-rata sebesar 3,73 yang berkategori Baik. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan perawat untuk menerapkan cara kerja yang baik sudah sesuai. Misalnya dalam bekerja perawat di RS Lancang Kuning Pekanbaru harus mau bekerjasama agar pekerjaan cepat selesai dan perawat harus bersedia untuk bekerja sesuai SOP RS Lancang Kuning Pekanbaru.

7. Kondisi Pekerjaan yang Berjalan Baik

Perawat di RS Lancang Kuning Pekanbaru, akan mampu meningkatkan kemampuan dalam bekerja jika kondisi pekerjaan juga berjalan dengan baik. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.15.
Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Pekerjaan Berjalan Baik

Tanggapan	Jumlah	Frekuensi	Persentase	Skor	Tanggapan
Sangat Baik	5	5	15,20	25	3,30 Cukup Baik
Baik	4	10	30,30	40	
Cukup Baik	3	8	24,20	24	
Tidak Baik	2	10	30,30	20	
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-	
Jumlah		33	100	109	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.15. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kondisi pekerjaan berjalan baik, sebanyak 10 orang atau 30,30% menyatakan baik, 5 orang atau 15,20% menyatakan sangat baik dan 10 orang atau 30,30% menyatakan tidak baik. Skor rata-rata sebesar 3,30 yang berkategori Cukup Baik. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada RS Lancang Kuning Pekanbaru perawat memiliki kondisi pekerjaan yang berjalan cukup baik. Dengan demikian kondisi pekerjaan di RS

Lancang Kuning sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perawat memiliki dorongan untuk bekerja dengan lebih baik dan tepat waktu.

8. Jumlah Kesalahan Kerja dapat Diminimalisir

Selanjutnya yaitu jumlah kesalahan kerja yang dapat diminimalisir oleh perawat. Adanya kesalahan pekerjaan yang dapat diminimalisir pada saat bekerja membuat perawat dapat lebih berkonsentrasi dalam bekerja. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.16.

Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Kesalahan Kerja dapat Diminimalisir

Tanggapan	Jumlah	Frekuensi	Persentase	Rata-rata
Sangat Baik	5	3	15	9,10
Baik	4	15	60	45,50
Cukup Baik	3	11	33	33,30
Tidak Baik	2	3	6	9,10
Sangat Tidak Baik	1	1	-	3,00
Jumlah		33	114	100

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.16. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai jumlah kesalahan kerja yang dapat diminimalisir

sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat, sebanyak 15 orang atau 45,50% menyatakan baik dan 3 orang atau 9,10% menyatakan sangat baik dan 3 orang atau 9,10% menyatakan tidak baik. Skor rata-rata sebesar 3,45 yang barkategori Baik. Berdasarkan tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa RS Lancang Kuning Pekanbaru telah menerapkan upaya-upaya dalam rangka meminimalisir kesalahan kerja dengan cara pimpinan selalu melakukan pengawasan kepada perawat dan tidak menyalahgunakan jabatan untuk mengambil keuntungan dari perawat lain serta mampu memberi dorongan kepada bawahan untuk bekerja dengan lebih baik.

9. Kemampuan Perawat dalam Melaksanakan Tugas

Kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas dengan baik dapat meningkatkan kinerja, kondisi ini dapat meningkatkan hasil kerja yang dicapai perawat, sehingga pada akhirnya mereka termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.17.

Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Perawat
dalam Melaksanakan Tugas

Tanggapan	Jumlah	Frekuensi	Persentase	Rata-rata
Sangat Baik	5	5	15	15,20

Baik	4	15	60	45,50	3,33 Cukup Baik
Cukup Baik	3	9	27	27,30	
Tidak Baik	2	4	8	12,10	
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-	
Jumlah		33	110	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.17. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kemampuan perawat rumah sakit dalam melaksanakan tugas, sebanyak 15 orang atau 45,50% menyatakan baik dan hanya 4 orang atau 12,10% menyatakan cukup baik. Skor rata-rata sebesar 3,33 yang berkategori Cukup Baik. Berdasarkan tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa perawat RS Lancang Kuning Pekanbaru telah memiliki kemampuan melaksanakan tugas yang cukup baik, seperti memberikan pelayanan keperawatan yang cukup baik, melaksanakan tugas rekam medis pasien dan lain-lain.

10. Hasil Kerja Perawat yang Baik dan Sesuai Harapan

Adanya hasil kerja perawat yang baik dan sesuai harapan manajemen rumah sakit dan pasien, dapat mendukung kinerja perawat. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.18.

Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja
Perawat Baik dan Sesuai Harapan

Tanggapan	Jumlah	Frekuensi	Persentase	Rata-rata	Kategori
Sangat Baik	5	6	30	18,20	3,79 Baik
Baik	4	16	64	48,50	
Cukup Baik	3	9	27	27,30	
Tidak Baik	2	2	4	6,10	
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-	
Jumlah		33	125	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.18. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai hasil kerja perawat baik dan sesuai harapan dapat meningkatkan kinerja perawat, sebanyak 16 orang atau 48,50% menyatakan baik dan 6 orang atau 18,20% menyatakan cukup baik sementara 2 orang atau 6,10% menyatakan tidak baik. Skor rata-rata sebesar 3,79 berkategori Baik. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perawat RS Lancang Kuning Pekanbaru telah memiliki hasil kerja yang baik dan sesuai harapan sesuai dengan standar operasional dan prosedur kerja yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat.

11. Perawat Mampu Menyelesaikan Pekerjaan dengan Baik

Kinerja perawat yang baik adalah apabila ia mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai prosedur kerja

rumah sakit. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.19.
Tanggapan Responden Mengenai Perawat Mampu
Menyelesaikan Pekerjaan dengan Baik

Tanggapan	Jumlah	Frekuensi	Total	Persentase	Rata-rata
Sangat Baik	5	4	20	12,10	3,97 Baik
Baik	4	24	96	72,70	
Cukup Baik	3	5	15	15,20	
Tidak Baik	2	-	-	-	
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-	
Jumlah		33	131	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.19. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai perawat mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai harapan, sebanyak 24 orang atau 72,70% menyatakan baik dan 5 orang atau 15,20% menyatakan cukup baik sementara 4 orang atau 12,10% menyatakan sangat baik. Skor rata-rata sebesar 3,97 yang termasuk kategori Baik. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perawat RS Lancang Kuning Pekanbaru telah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan

sesuai standar operasional dan prosedur kerja sehingga kinerja perawat menjadi lebih baik.

Untuk lebih jelasnya mengenai kinerja perawat RS Lancang Kuning, dapat dilihat tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel V.20
Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Kinerja Perawat
Pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Bobot
1	in dalam bekerja						6
2	dalam bekerja						9
3	capai kualitas pekerjaan						1
4	cakupan dalam bekerja						6
5	nggung jawab dalam bekerja						8
6	ngikuti proses kerja dengan baik						3
7	erjaan berjalan dengan baik						9
8	lahan kerja dapat diminimalisir						4
9	aksanakan tugas						0
10	pegawai sesuai harapan						5
11	yelesaikan pekerjaan dengan baik						1

	Jumlah						
	Rata-rata						92
	Persentase (%)						

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel V.20. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kinerja perawat sebagian besar mengatakan baik yaitu 17 orang atau 51,52% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 4 orang atau 12,12%. Selanjutnya skor rata-rata adalah 3,56 dengan demikian kategorinya adalah Baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat di RS Lancang Kuning Pekanbaru menurut perawat sudah berjalan dengan baik.

Untuk menghitung interval skor dan menentukan kategori hasil tanggapan responden, digunakan rumus sebagai berikut:

$$Interval = \frac{Skor_tertinggi - Skor_terendah}{Jumlah_kelas}$$

Variabel ini terdiri dari 11 pertanyaan dari 5 jawaban dengan jumlah responden 33 orang, maka :

$$Jumlah\ skor\ tertinggi : 11 \times 5 \times 33 = 1.815$$

$$Jumlah\ skor\ terendah : 11 \times 1 \times 33 = 363, \text{ dan interval skornya :}$$

$$Interval = \frac{1185 - 363}{5}$$

$$Interval = \frac{1452}{5}$$

$$Interval = 290,4$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.21
Interval Kategori Jawaban

Interval Skor	Kategori
1524,61 – 1815	Sangat Baik
1234,21 – 1524,60	Baik
943,81 – 1234,20	Cukup Baik
653,41 – 943,80	Tidak Baik
363 – 653,40	Sangat Tidak Baik

Sumber : Data Olahan Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 5.21. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai indikator kinerja berdasarkan interval skor untuk kinerja adalah 1.292 dengan demikian kategorinya adalah Baik.

5.1.4. Kemampuan Kerja Perawat

Kemampuan kerja adalah adalah suatu kapisitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

1. Kecerdasan dalam Bidang Menghitung

Setiap orang bekerja memiliki kemampuan dalam bekerja, salah satu kemampuan intelektual adalah kecerdasan dalam bidang menghitung. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.22.

Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan dalam Menghitung

Tanggapan	f	kuensi	ot	sentase	Tanggapan
Sangat Baik	5	6	30	18,20	3,70
Baik	4	14	56	42,40	
Cukup Baik	3	10	30	30,30	

Tidak Baik	2	3	6	9,10	Baik
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-	
Jumlah		33	122	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.22. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai perawat memiliki kecerdasan dalam menghitung sebanyak 14 orang atau 42,40% menyatakan baik dan hanya 3 orang atau 9,10% menyatakan tidak baik. Skor rata-rata sebesar 3,70 berkategori Baik. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat memiliki kemampuan kerja yang baik karena perawat memiliki kecerdasan dalam menghitung yang dibutuhkan pada saat bekerja di RS Lancang Kuning Pekanbaru.

2. Kemampuan Memahami Variabel Permasalahan

Faktor berikutnya adalah kemampuan perawat dalam memahami variabel permasalahan. Kemampuan dalam menyelesaikan masalah sangat dibutuhkan seorang perawat, pengalaman menyelesaikan masalah dapat membantu perawat dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.23.

Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Memahami Variabel Permasalahan

Tanggapan	r	kuensi	ot	sentase	Tanggapan

Sangat Baik	5	2	10	6,10	3,24 Cukup
Baik	4	11	44	33,30	
Cukup Baik	3	15	45	45,50	
Tidak Baik	2	4	8	12,10	
Sangat Tidak Baik	1	1	-	3,00	
Jumlah		33	107	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.23. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai perawat mampu memahami variabel permasalahan, sebanyak 15 orang atau 45,50% menyatakan cukup baik lalu 11 orang atau 33,30% menyatakan baik dan 4 orang atau 12,10% menyatakan tidak baik. Skor rata-rata sebesar 324 yang berkategori Cukup Baik. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian responden menyatakan perawat memiliki kemampuan yang cukup baik dalam memahami variabel permasalahan, maka diperoleh kesimpulan bahwa perawat cukup mampu memahami setiap permasalahan di RS Lancang Kuning Pekanbaru dengan cepat.

3. Perawat Memahami Persepsi Masalah dengan Cepat

Selain faktor kecerdasan dan kemampuan memahami permasalahan, dalam bekerja perawat juga harus memiliki kemampuan memahami persepsi suatu masalah dengan cepat. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.24.
Tanggapan Responden Mengenai Perawat Mampu
Memahami Persepsi Suatu Permasalahan

Tanggapan	Frekuensi	Persentase	Tanggapan
Sangat Baik	5	9,10	3,24 Cukup
Baik	4	30,30	
Cukup Baik	3	36,40	
Tidak Baik	2	24,20	
Sangat Tidak Baik	1	-	
Jumlah	33	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.24. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai perawat mampu memahami persepsi suatu permasalahan, sebanyak 12 orang atau 36,40% menyatakan cukup baik, 3 orang atau 9,10% menyatakan sangat baik dan 8 orang atau 24,20% menyatakan tidak baik. Skor rata-rata sebesar 3,24 yang berkategori Cukup Baik. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat

disimpulkan bahwa perawat memiliki kemampuan yang cukup baik dalam memahami suatu permasalahan berdasarkan persepsi pribadi mereka sehingga mereka dapat memiliki kinerja yang lebih baik.

4. Perawat memiliki Penalaran terhadap Masalah yang Terjadi

Faktor berikutnya yang menjadi ciri-ciri kemampuan intelektual yang baik dari seorang perawat adalah memiliki kemampuan penalaran terhadap masalah yang terjadi dimana jika perawat memiliki kemampuan intelektual yang baik maka ia akan mampu menghadapi setiap permasalahan dengan baik. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.25.

Tanggapan Responden Mengenai Perawat memiliki Kemampuan Penalaran terhadap Suatu Masalah

Tanggapan	Jumlah	Frekuensi	Persentase	Tanggapan
Sangat Baik	5	2	6,10	3,12 Cukup
Baik	4	9	27,30	
Cukup Baik	3	14	42,40	
Tidak Baik	2	7	21,20	
Sangat Tidak Baik	1	1	3,00	
Jumlah		33	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.25. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai perawat memiliki penalaran terhadap suatu masalah dengan baik, sebanyak 14 orang atau 42,40% menyatakan cukup baik, lalu 2 orang atau 6,10% menyatakan sangat baik dan 7 orang atau 21,20% menyatakan tidak baik. Skor raa-rata adalah 3,12 yang berkategori Cukup Baik. Maka diperoleh kesimpulan bahwa perawat memiliki kemampuan nalar yang cukup baik dalam menghadapi setiap permasalahan sebelum terjadi sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

5. Perawat memiliki Penalaran Setelah Masalah Terjadi

Faktor yang juga menjadi ciri-ciri kemampuan intelektual yang baik dari seorang perawat adalah memiliki kemampuan penalaran terhadap masalah setelah terjadi dimana jika perawat memiliki kemampuan intelektual yang baik maka ia akan mampu menghadapi setiap permasalahan dengan baik. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.26.

Tanggapan Responden Mengenai Perawat memiliki
Kemampuan Penalaran Setelah Masalah Terjadi

Tanggapan	r	kuensi	ot	sentase	Tanggapan

Sangat Baik	5	3	15	9,10	3,39 Cukup
Baik	4	13	52	39,40	
Cukup Baik	3	11	33	33,30	
Tidak Baik	2	6	12	18,20	
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-	
Jumlah		33	112	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.26. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai perawat memiliki penalaran terhadap suatu masalah dengan baik setelah masalah terjadi, sebanyak 13 orang atau 39,40% menyatakan baik, lalu 3 orang atau 9,10% menyatakan sangat baik dan 6 orang atau 18,20% menyatakan tidak baik. Skor rata-rata sebesar 3,39 yang berkategori Cukup Baik. Maka diperoleh kesimpulan bahwa perawat memiliki kemampuan nalar yang cukup baik dalam menghadapi setiap permasalahan setelah masalah terjadi sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

6. Perawat memiliki Kemampuan Visualisasi Ruang

Perawat dapat meningkatkan kemampuan intelektual mereka jika perawat memiliki kemampuan visualisasi ruang. Kemampuan visualisasi ruang yang baik bagi seorang perawat akan meningkatkan

kinerja perawat. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.27.
Tanggapan Responden Mengenai Perawat Memiliki Kemampuan Visualisasi Ruang

Tanggapan	Jumlah	Frekuensi	Persentase	Tanggapan
Sangat Baik	5	-	-	3,18 Cukup
Baik	4	13	39,40	
Cukup Baik	3	13	39,40	
Tidak Baik	2	7	21,20	
Sangat Tidak Baik	1	-	-	
Jumlah		33	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.27. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai perawat memiliki kemampuan visualisasi ruang yang cukup baik dalam bekerja, sebanyak 13 orang atau 39,40% menyatakan baik dan cukup baik, 7 orang atau 21,20% menyatakan tidak baik. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,18 yang berkategori Cukup Baik. Berdasarkan jawaban responden maka diperoleh kesimpulan bahwa sebagian besar perawat memiliki kemampuan visualisasi ruang yang cukup baik.

7. Perawat Memiliki Daya Ingat yang Baik

Kemampuan intelektual berikutnya yang penting untuk diperhatikan adalah perawat memiliki daya ingat yang baik untuk dapat mengikuti proses kerja dengan lancar. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.28.

Tanggapan Responden Mengenai Perawat Memiliki Daya Ingat yang Baik

Tanggapan	Jumlah	kuensi	ot	sentase	Tanggapan
Sangat Baik	5	3	15	9,10	3,45 Baik
Baik	4	15	60	45,50	
Cukup Baik	3	9	27	27,30	
Tidak Baik	2	6	12	18,20	
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-	
Jumlah		33	114	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.28. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai perawat memiliki daya ingat yang baik, dapat meningkatkan kinerja perawat, sebanyak 15 orang atau 45,50% menyatakan baik, 3 orang atau 9,10% menyatakan sangat baik dan hanya 6 orang atau 18,20% menyatakan tidak baik Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,45 yang berkategori Baik.. Berdasarkan tanggapan

tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan intelektual perawat RS Lancang Kuning Pekanbaru sudah baik apabila ditinjau dari daya ingat yang dimiliki.

8. Perawat Memiliki Kekuatan Tubuh yang Baik

Perawat di RS Lancang Kuning Pekanbaru, akan mampu meningkatkan kemampuan fisik dalam bekerja jika kekuatan tubuh mereka baik. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.29.

Tanggapan Responden Mengenai Perawat Memiliki Kekuatan Tubuh yang Baik

Tanggapan	Jumlah	Frekuensi	Persentase	Rata-rata	Tanggapan
Sangat Baik	5	3	15	9,10	3,30 Cukup Baik
Baik	4	11	44	33,30	
Cukup Baik	3	12	36	36,40	
Tidak Baik	2	7	14	21,20	
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-	
Jumlah		33	109	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.29. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kekuatan tubuh perawat yang baik, sebanyak 12 orang atau 36,40% menyatakan baik, 3 orang atau 9,10% menyatakan sangat baik dan 7 orang atau 21,20% menyatakan tidak baik. Skor rata-rata sebesar 3,30 yang berkategori Cukup Baik. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perawat di RS Lancang Kuning Pekanbaru memiliki kekuatan tubuh yang cukup baik. Dengan demikian perawat dapat bekerja dengan lebih baik dan tepat waktu.

9. Perawat Memiliki Kemampuan Verbal yang Baik

Selanjutnya yaitu perawat memiliki kemampuan verbal yang baik, dalam memberikan pelayanan kepada pasien maupun keluarganya, perawat dituntut memiliki kemampuan verbal yang baik terutama dalam menyampaikan informasi berkaitan dengan kondisi kesehatan pasien. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.30.

Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Verbal Perawat

Tanggapan	Jumlah	Frekuensi	Persentase	Tanggapan
Sangat Baik	5	3	9,10	

Baik	4	11	44	33,30	3,18 Cukup Baik
Cukup Baik	3	10	30	30,30	
Tidak Baik	2	8	16	24,20	
Sangat Tidak Baik	1	1	-	3,00	
Jumlah		33	105	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.30. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kemampuan verbal perawat yang baik sehingga dapat meningkatkan pelayanan yang diberikan, sebanyak 11 orang atau 33,30% menyatakan baik dan 3 orang atau 9,10% menyatakan sangat baik dan 8 orang atau 24,20% menyatakan tidak baik. Skor rata-rata sebesar 3,18 yang berkategori Cukup Baik. Berdasarkan tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa perawat RS Lancang Kuning Pekanbaru memiliki kemampuan verbal yang cukup baik yang dibutuhkan saat menghadapi dan menyampaikan informasi kepada pasien dan keluarganya.

10. Perawat Memiliki Koordinasi Tubuh yang Baik

Kemampuan fisik perawat dalam melaksanakan tugas terutama dalam koordinasi tubuh juga sangat dibutuhkan dalam memberikan pelayanan kepada pasien dan keluarganya. Koordinasi tubuh yang baik artinya seluruh anggota tubuh dapat bekerja dengan baik dan tidak ada gangguan seperti cacat pada penglihatan, kurang pendengaran dan lain-lain. Adanya koordinasi tubuh yang baik dapat

menunjang kinerja perawat. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.31.

Tanggapan Responden Perawat Memiliki Koordinasi Tubuh yang Baik

Tanggapan	Jumlah	Frekuensi	Persentase	Rata-rata	Kategori
Sangat Baik	5	1	3,00		
Baik	4	9	27,30		
Cukup Baik	3	17	51,50	3,15	
Tidak Baik	2	6	18,20		
Sangat Tidak Baik	1	-	-		
Jumlah		33	100		

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.31. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai perawat rumah sakit memiliki koordinasi tubuh yang baik, sebanyak 17 orang atau 51,50% menyatakan cukup baik dan 1 orang atau 3% menyatakan sangat baik selanjutnya hanya 6 orang atau 18,20% menyatakan cukup baik. Skor rata-rata adalah 3,15 yang berkategori Cukup Baik. Berdasarkan tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa perawat RS Lancang Kuning Pekanbaru telah memiliki koordinasi tubuh yang cukup baik. Artinya perawat RS Lancang Kuning tidak memiliki gangguan fungsi tubuh seperti gangguan penglihatan, gangguan pendengaran dan lain-lain.

11. Perawat Memiliki Keseimbangan Fisik yang Baik

Adanya hasil kerja perawat yang baik akan didukung oleh keseimbangan fisik perawat yang baik juga. Keseimbangan fisik di sini maksudnya adalah kondisi fisik perawat baik, misalnya tidak ada perawat yang kelebihan berat badan atau kekurangan berat badan yang dapat mengganggu jalannya pekerjaan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.32.
Tanggapan Responden Mengenai Keseimbangan
Fisik Perawat yang Baik

Tanggapan	Jumlah	Frekuensi	Persentase	Tanggapan
Sangat Baik	5	4	12,10	3,91 Baik
Baik	4	22	66,70	
Cukup Baik	3	7	21,20	
Tidak Baik	2	-	-	
Sangat Tidak Baik	1	-	-	
Jumlah		33	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.32. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai keseimbangan fisik perawat yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat, sebanyak 22 orang atau 66,70% menyatakan baik dan 4 orang atau 12,10% menyatakan sangat baik

sementara 7 orang atau 21,20% menyatakan cukup baik. Skor yang diperoleh adalah 3,91 yang berkategori Baik. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perawat RS Lancang Kuning Pekanbaru telah memiliki keseimbangan fisik yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat.

12. Perawat Memiliki Stamina yang Prima

Kinerja perawat yang baik adalah apabila ia memiliki stamina yang prima. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.33.

Tanggapan Responden Mengenai Perawat Memiliki Stamina yang Prima

Tanggapan	Jumlah	Frekuensi	Persentase	Tanggapan
Sangat Baik	5	4	12,10	3,61 Baik
Baik	4	16	48,50	
Cukup Baik	3	9	27,30	
Tidak Baik	2	4	12,10	
Sangat Tidak Baik	1	-	-	
Jumlah		33	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.33. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai perawat memiliki stamina yang prima, sebanyak 16 orang atau 48,50% menyatakan baik dan 4 orang atau 12,10% menyatakan sangat baik sementara 4 orang atau 12,10% menyatakan tidak baik. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,61 yang berkategori Baik. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perawat RS Lancang Kuning Pekanbaru telah memiliki stamina yang prima sehingga kinerja perawat menjadi lebih baik.

13. Perawat Cukup Luwes dalam Berkomunikasi

Kinerja perawat yang baik adalah apabila ia memiliki kemampuan berkomunikasi yang luwes. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.34.

Tanggapan Responden Mengenai Perawat Memiliki Kemampuan Berkomunikasi yang Luwes

Tanggapan	r	kuensi	ot	sentase	Tanggapan

Sangat Baik	5	5	25	15,20	3,76 Baik
Baik	4	17	68	51,50	
Cukup Baik	3	9	27	27,30	
Tidak Baik	2	2	4	6,10	
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-	
Jumlah		33	124	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.34. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai perawat memiliki stamina yang prima, sebanyak 17 orang atau 51,50% menyatakan baik dan 5 orang atau 15,20% menyatakan sangat baik sementara 2 orang atau 6,10% menyatakan tidak baik. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,76 yang berkategori Baik. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perawat RS Lancang Kuning Pekanbaru telah memiliki kemampuan berkomunikasi yang luwes sehingga pelayanan yang diberikan menjadi lebih baik dan kinerja perawat juga menjadi lebih baik.

Untuk lebih jelasnya mengenai kemampuan perawat RS Lancang Kuning, dapat dilihat tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel V.35

Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Kemampuan Perawat
Pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jmlh
1	cerdas dalam hal bidang matematika (perhitungan)						
2	kemampuan dalam memahami variabel permasalahan						
3	kemampuan memahami persepsi suatu masalah dengan cepat						
4	kemampuan penalaran sebelum suatu permasalahan terjadi						
5	kemampuan penalaran setelah suatu permasalahan terjadi						
6	kemampuan dalam visualisasi ruang kerja						
7	ya ingat yang baik						
8	kekuatan tubuh yang baik						
9	kemampuan verbal yang baik						
10	koordinasi tubuh yang baik						
11	keeseimbangan yang baik						
12	akhlak yang prima						
13	percaya diri dalam berkomunikasi						
	Jumlah	39	171	148	68	3	
	Rata-rata	3	13	11	5	0	1.461
	Persentase (%)						

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel V.35. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kemampuan kerja perawat sebagian besar mengatakan baik

yaitu 13 orang atau 39,86% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang atau 15,85%. Skor yang diperoleh adalah 3,40 dengan demikian kategorinya adalah Baik. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja perawat di RS Lancang Kuning Pekanbaru menurut perawat sudah baik.

Untuk menghitung interval skor dan menentukan kategori hasil tanggapan responden, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor}_{\text{tertinggi}} - \text{Skor}_{\text{terendah}}}{\text{Jumlah}_{\text{kelas}}}$$

Variabel ini terdiri dari 13 pertanyaan dari 5 jawaban dengan jumlah responden 33 orang, maka :

$$\text{Jumlah skor tertinggi} : 13 \times 5 \times 33 = 2.145$$

$$\text{Jumlah skor terendah} : 13 \times 1 \times 33 = 429, \text{ dan interval skornya} :$$

$$\text{Interval} = \frac{2145 - 429}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{1716}{5}$$

$$\text{Interval} = 343,20$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.36
Interval Kategori Jawaban

Interval Skor	Kategori
1801,81 – 2145	Sangat Baik
1458,61 – 1801,80	Baik
1115,41 – 1458,60	Cukup Baik
772,21 – 1115,40	Tidak Baik
429 – 772,20	Sangat Tidak Baik

Sumber : Data Olahan Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 5.36. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai indikator kemampuan berdasarkan interval skor untuk kemampuan adalah 1.461 dengan demikian kategorinya adalah Baik.

5.1.5. Analisis Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh kepada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

1. Faktor Internal

a. Kematangan Pribadi Perawat

Setiap orang bekerja harus selalu menyesuaikan diri dengan lingkungan tempatnya bekerja. Kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar akan dapat tercapai jika perawat tersebut memiliki kematangan pribadi. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.37.

Tanggapan Responden Mengenai Kematangan Pribadi Perawat

Tanggapan	f	kuensi	ot	sentase	angan
Sangat Baik	5	3	15	9,10	3,82 Sangat
Baik	4	23	92	69,70	
Cukup Baik	3	5	15	15,20	
Tidak Baik	2	2	4	6,10	

Sangat Tidak Baik	1	-	-	-	
Jumlah		33	126	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.37. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kematangan pribadi perawat, sebanyak 23 orang atau 69,70% menyatakan baik dan 2 orang atau 6,10% menyatakan tidak baik. Skor yang diperoleh adalah 3,82 yang berkategori Sangat Baik. Hal ini berarti menurut responden sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi karena ditunjang oleh kematangan pribadi perawat, artinya perawat dapat dengan mudah bekerja sama dengan perawat lain karena memiliki kematangan pribadi yang baik..

b. Tingkat Pendidikan

Faktor berikutnya adalah tingkat pendidikan perawat, yaitu jenjang pendidikan yang telah ditempuh oleh perawat. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin tinggi motivasi perawat dalam bekerja. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.38.

Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pendidikan Perawat

Tanggapan	r	kuensi	ot	sentase	angan

Sangat Baik	5	1	5	3,00	3,30 Cukup Baik
Baik	4	16	64	48,50	
Cukup Baik	3	9	27	27,30	
Tidak Baik	2	6	12	18,20	
Sangat Tidak Baik	1	1	1	3,00	
Jumlah		33	109	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.38. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai tingkat pendidikan perawat, sebanyak 16 orang atau 48,50% menyatakan Baik dan 7 orang atau 15,60% menyatakan Kurang Baik. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,30 yang berkategori Cukup Baik. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada RS Lancang Kuning sebagian responden menyatakan tingkat pendidikan mereka baik, sehingga perawat tidak mengalami kesulitan dalam bekerja. Tingkat pendidikan yang tinggi juga menyebabkan hubungan kerja terjalin dengan baik antar sesama perawat. Maka diperoleh kesimpulan bahwa pada RS Lancang Kuning, perawat termotivasi bekerja karena memiliki tingkat pendidikan yang baik.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi Perawat dapat Terpenuhi

Selain faktor ekonomi, seorang perawat memiliki motivasi untuk bekerja karena keinginan dan harapan mereka dapat terpenuhi

oleh rumah sakit. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.39.
Tanggapan Responden Mengenai Keinginan dan Harapan
Pribadi Perawat dapat Terpenuhi

Tanggapan	Jumlah	Frekuensi	Persentase	Tanggapan
Sangat Baik	5	15	3,00	Cukup Baik
Baik	4	16	48,50	
Cukup Baik	3	10	27,30	
Tidak Baik	2	6	18,20	
Sangat Tidak Baik	1	-	-	
Jumlah		33	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.39. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai motivasi bekerja karena keinginan dan harapan perawat dapat terpenuhi, sebanyak 16 orang atau 48,50% menyatakan baik. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,36 yang berkategori Cukup Baik. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat termotivasi bekerja karena keinginan dan harapan mereka dalam bekerja dapat terpenuhi seperti mendapat gaji dan kompensasi lainnya sesuai harapan perawat. Sebanyak 6 orang atau 18,20% menyatakan tidak baik, hal ini karena menurut responden perawat tidak semuanya keinginan dan harapannya dapat

terpenuhi seperti jaminan kesehatan dan uang transpor yang kurang sesuai dengan harapan perawat.

d. Kebutuhan Perawat dan Keluarga dapat Terpenuhi

Faktor berikutnya yang menjadi motivasi seseorang dalam bekerja adalah apabila kebutuhan perawat dan keluarga dapat terpenuhi. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.40.
Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Perawat dan Keluarga dapat Terpenuhi

Tanggapan	Jumlah	kuensi	ot	sentase	Tanggapan
Sangat Baik	5	4	20	12,10	3,52 Baik
Baik	4	14	56	42,40	
Cukup Baik	3	10	30	30,30	
Tidak Baik	2	5	10	15,20	
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-	
Jumlah		33	116	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.40. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai motivasi bekerja karena kebutuhan perawat dan keluarga dapat terpenuhi, sebanyak 14 orang atau 42,10% menyatakan baik, lalu 4 orang atau 12,20% menyatakan sangat baik. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,52 yang berkategori Baik. Berdasarkan

tanggapan responden tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa pada perawat termotivasi bekerja karena kebutuhan perawat dan keluarga dalam terpenuhi. Sementara sebanyak 5 orang atau 15,20% menyatakan tidak baik, hal ini karena menurut responden ada beberapa kebutuhan perawat yang belum terpenuhi seperti biaya pengobatan yang kurang sesuai dengan kondisi saat ini dimana biaya berobat cukup mahal, kemudian uang transpor juga tidak sesuai lagi nilainya dengan biaya transpor saat ini.

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Setiap orang tentunya menginginkan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, begitu juga dengan perawat di RS Lancang Kuning Pekanbaru. Lingkungan kerja yang menyenangkan meliputi kondisi ruang kantor yang nyaman, kondisi peralatan kerja yang baik. Hubungan kerja antara perawat dan atasan yang terjalin dengan baik. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.41.

Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Lingkungan Kerja

Tanggapan	Jumlah	Frekuensi	Persentase	Tanggapan
Sangat Baik	5	4	12,10	
Baik	4	16	48,50	

Cukup Baik	3	8	24	24,20	3,58 Baik
Tidak Baik	2	5	10	15,20	
Sangat Tidak Baik	1	-	-	-	
Jumlah		33	118	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.41. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi perawat. Sebanyak 16 orang atau 48,50% menyatakan baik dan 4 orang atau 12,10% menyatakan sangat baik. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,58 yang berkategori Baik. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada RS Lancang Kuning perawat merasakan lingkungan kerja yang nyaman baik itu lingkungan kerja fisik seperti kondisi bangunan kantor dan kondisi peralatan kerja maupun lingkungan psikis seperti hubungan kerja yang menyenangkan, perlakuan yang adil dari pimpinan sehingga dapat meningkatkan motivasi perawat.

b. Kompensasi dalam Bentuk Gaji, Insentif, dan Tunjangan

Selanjutnya yaitu kompensasi berupa gaji, insentif dan tunjangan yang juga dapat meningkatkan motivasi perawat. Adanya kompensasi yang cukup dan sesuai kebutuhan dari rumah sakit akan membuat perawat tidak perlu merasa khawatir sehingga mereka dapat lebih berkonsentrasi dalam bekerja. Untuk mengetahui bagaimana

tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.42
Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi dalam Bentuk
Gaji, Insentif dan Tunjangan

Tanggapan	Jumlah	Persentase	Skor	Persentase	Rata-rata
Sangat Baik	3	9,10	15		3,67 Baik
Baik	20	60,60	80		
Cukup Baik	6	18,20	18		
Tidak Baik	4	12,10	8		
Sangat Tidak Baik	-	-	-		
Jumlah	33	100	121		

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.42. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai adanya kompensasi dalam bentuk gaji, insentif dan tunjangan dalam meningkatkan motivasi perawat, sebanyak 20 orang atau 60,60% menyatakan baik dan hanya 3 orang atau 9,10% menyatakan sangat baik. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,67 yang berkategori Baik. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada RS Lancang Kuning, pimpinan memberikan jaminan berupa gaji, kompensasi dan insentif yang memuaskan sehingga dapat meningkatkan motivasi perawat. Namun demikian sebanyak 4 orang atau 12,10% menyatakan tidak baik, hal ini karena

menurut responden rumah sakit menetapkan gaji, kompensasi dan insentif yang terlalu rendah dan tidak sesuai dengan keinginan perawat sehingga perawat merasa kurang puas dalam bekerja, hal ini tentu saja mengurangi motivasi kerja perawat.

c. Pengawasan

Adanya pengawasan dari rumah sakit dapat meningkatkan motivasi, kondisi ini dapat meningkatkan semangat kerja perawat, sehingga pada akhirnya mereka termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.43.

Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan di Rumah Sakit

Tanggapan	Jumlah	Frekuensi	Persentase	Tanggapan
Sangat Baik	5	5	15,20	3,30 Cukup Baik
Baik	4	10	30,30	
Cukup Baik	3	8	24,20	
Tidak Baik	2	10	30,30	
Sangat Tidak Baik	1	-	-	
Jumlah		33	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.43. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai adanya pengawasan dari pimpinan rumah sakit dalam meningkatkan motivasi, sebanyak 10 orang atau 30,30%

menyatakan baik dan 5 orang atau 15,20% menyatakan sangat baik. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,30 yang berkategori Cukup Baik. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan dari pimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja perawat karena dengan adanya pengawasan maka perawat akan berusaha untuk bekerja dengan lebih baik karena pekerjaan mereka diawasi oleh pimpinan.

d. Jaminan Karir Atau Penghargaan Atas Prestasi Kerja

Jaminan karir atau penghargaan atas prestasi kerja adalah adanya jaminan dari rumah sakit bagi perawat yang berprestasi dalam bekerja untuk mencapai jenjang karir tertinggi melalui program promosi atau penghargaan seperti kenaikan gaji ataupun bonus dari rumah sakit. Setiap orang ingin mendapat pengakuan dari orang-orang sekitarnya, Adanya pengakuan prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja karena mereka merasa dihargai dan diakui kemampuannya dalam bekerja.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.44.
Tanggapan Responden Mengenai Adanya Jaminan Karir dan
Penghargaan Atas Prestasi Kerja

Tanggapan	Jumlah	Frekuensi	Persentase	Rata-rata	Kategori
Sangat Baik	5	2	10	6,10	Baik
Baik	4	17	68	51,50	
Cukup Baik	3	10	30	30,30	
Tidak Baik	2	3	6	9,10	
Sangat Tidak Baik	1	1	-	3,00	
Jumlah		33	114	100	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.44. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai adanya jaminan karir dan penghargaan atas prestasi kerja perawat dapat meningkatkan motivasi, sebanyak 17 orang atau 51,50% menyatakan baik. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,45 yang berkategori Baik. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada RS Lancang Kuning prestasi kerja perawat dihargai dengan baik oleh pimpinan maupun manajemen rumah sakit sehingga dapat meningkatkan motivasi. Sementara 3 orang atau 9,10% menyatakan tidak baik, hal ini karena pengakuan atas prestasi kerja di rumah sakit ini belum diterapkan dengan adil, tapi karena faktor kedekatan dengan pimpinan yang menjadi faktor utamanya, sehingga kondisi ini menurunkan motivasi perawat dalam bekerja.

Untuk lebih jelasnya mengenai motivasi kerja, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel V.45.
Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja Perawat
Pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jmlh
1	matangan pribadi dalam bekerja	3	23	5	2	-	126
		15	92	15	4	-	
2	ingkat pendidikan yang cukup baik	1	16	9	6	1	109
		5	64	27	12	1	
3	an harapan pribadi yang dapat terpenuhi saat bekerja	1	16	10	6	-	111
		5	64	30	12	-	
4	butuhan yang dapat terpenuhi	4	14	10	5	-	116
		20	56	30	10	-	
5	gkungan kerja (tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan)	4	16	8	5	-	118
		20	64	24	10	-	
6	dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan	3	20	6	4	-	121
		15	80	18	8	-	
7	yang diterapkan rumah sakit	5	10	8	10	-	109
		25	40	24	20	-	
8	Jaminan karir atau penghargaan atas prestasi kerja	2	17	10	3	1	115
		Bobot	10	68	30	6	
	Jumlah	23	132	66	41	2	925
	Rata-rata	3	17	8	5	0	
	Persentase (%)						

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel V.45. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai motivasi kerja sebagian besar mengatakan baik yaitu 17 orang atau 51,52% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang

atau 15,15%. Skor rata-ratanya diperoleh adalah 3,50 dengan demikian kategorinya adalah Baik. Hal ini menunjukkan bahwa faktor internal dari motivasi kerja perawat di RS Lancang Kuning Pekanbaru menurut perawat sudah berjalan dengan baik.

Untuk menghitung interval skor dan menentukan kategori hasil tanggapan responden, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor}_{\text{tertinggi}} - \text{Skor}_{\text{terendah}}}{\text{Jumlah}_{\text{kelas}}}$$

Variabel ini terdiri dari 8 pertanyaan dari 5 jawaban dengan jumlah responden 33 orang, maka :

$$\text{Jumlah skor tertinggi} : 8 \times 5 \times 33 = 1320$$

$$\text{Jumlah skor terendah} : 8 \times 1 \times 33 = 264, \text{ dan interval skornya} :$$

$$\text{Interval} = \frac{1320 - 264}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{1056}{5}$$

$$\text{Interval} = 211,20$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.46
Interval Kategori Jawaban

Interval Skor	Kategori
1108,81 – 1320	Sangat Baik
897,61 – 1108,80	Baik
686,41 – 897,60	Cukup Baik
475,21 – 686,40	Tidak Baik
264 – 475,20	Sangat Tidak Baik

Sumber : Data Olahan Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 5.46. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai indikator motivasi kerjaberdasarkan interval skor untuk motivasi kerja adalah 925 dengan demikian kategorinya adalah Baik.

5.1.6. Analisis Regresi Berganda

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS, untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini :

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

Y adalah nilai Y dari regresi atau nilai Y yang diprediksikan, a adalah konstanta. Sedangkan b adalah koefisien regresi variabel X. dari hasil perhitungan dengan program SPSS 20.00 diperoleh nilai 1 dan koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut :

Tabel V.47.

Hasil Output Regresi Linier Berganda

	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	Beta	Error	Beta	Error		
	,185	,129			1,440	,160
	,169	,068	,162		2,471	,019

	,806	,063	,840	12,800	,000
--	------	------	------	--------	------

Sumber : Data Olahan, 2019

Atas dasar perhitungan di atas, maka dapat dituliskan persamaan regresi linier sederhana menjadi sebagai berikut :

$$Y = 0,185 + 0,169X_1 + 0,806X_2 + e$$

Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien regresi berganda di atas dapat diartikan :

Nilai konstanta ($\alpha = 0,185$) menunjukkan bahwa apabila nilai variabel bebas = 0 maka nilai variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,185 satuan. Koefisien kemampuan ($X_1 = 0,169$) menunjukkan bahwa setiap perubahan (kenaikan) pada kemampuan sebesar 1 satuan maka kinerja perawat di RS Lancang Kuning Pekanbaru akan berubah (naik) sebesar 0,169 satuan. Artinya semakin tinggi kemampuan perawat di RS Lancang Kuning Pekanbaru maka kinerja perawat juga akan semakin tinggi. Koefisien motivasi ($X_2 = 0,806$) menunjukkan bahwa setiap perubahan (kenaikan) pada motivasi sebesar 1 satuan maka kinerja perawat di RS Lancang Kuning Pekanbaru akan berubah (naik) sebesar 0,806 satuan. Artinya semakin tinggi motivasi perawat di RS Lancang Kuning Pekanbaru maka kinerja perawat juga akan semakin tinggi.

5.1.6.1. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial yaitu

Tabel V.48.
Hasil Perhitungan Uji Parsial untuk Kemampuan

Variabel Bebas	t hitung	t tabel	Sig.
Kemampuan Kerja	2,471	2,039	0,019

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kemampuan kerja diperoleh angka t-hitung (2,471) > t-tabel (2,039) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

5.1.6.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial yaitu:

Tabel V.49.
Hasil Perhitungan Uji Parsial untuk Motivasi Kerja

Variabel Bebas	t hitung	t tabel	Sig.
Motivasi Kerja	12,800	2,039	0,000

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil penelitian terhadap motivasi kerja diperoleh angka t-hitung (12,800) > t-tabel (2,039) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

5.1.6.3. Tingkat Keeratan Hubungan (Korelasi)

Dalam penelitian ini disusun kategori koefisien (pengaruh), hubungan dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan tingkat keeratan

hubungan berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel V.50
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

	Correlation Coefficient	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate	Durbin-Watson
	,981 ^a	,963	,20701	1,467

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R (Korelasi) sebesar 0,981 menurut standar kategori Guilford tingkat keeratan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perawat RS Lancang Kuning.Pekanbaru berkategori Kuat atau hubungannya Kuat.

5.1.6.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Sedangkan besarnya pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat RS Lancang Kuning Pekanbaru adalah sebesar 96,10% sedangkan sisanya sebesar 3,90% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor komunikasi, faktor kecerdasan emosi dan budaya organisasi dan lain sebagainya.

5.2. Pembahasan

Hasil tanggapan responden mengenai kinerja perawat sebagian besar mengatakan baik yaitu tujuh belas orang atau lima puluh satu koma lima puluh dua persen dan yang menyatakan tidak baik sebanyak empat orang atau dua belas koma dua belas persen. Selanjutnya skor rata-rata adalah tiga koma lima puluh enam dengan demikian kategorinya adalah Baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat di RS Lancang Kuning Pekanbaru menurut perawat sudah berjalan dengan baik.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kemampuan kerja perawat sebagian besar mengatakan baik yaitu tiga belas orang atau tiga puluh sembilan koma delapan puluh enam persen dan yang menyatakan tidak baik sebanyak lima orang atau lima belas koma delapan puluh lima persen. Skor yang diperoleh adalah tiga koma empat puluh dengan demikian kategorinya adalah Baik. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja perawat di RS Lancang Kuning Pekanbaru menurut perawat sudah baik.

Menurut tanggapan responden mengenai motivasi kerja sebagian besar mengatakan baik yaitu tujuh belas orang atau lima puluh satu koma lima puluh dua persen dan yang menyatakan tidak baik sebanyak lima orang atau lima belas koma lima persen. Skor rata-rata yang diperoleh adalah tiga koma lima puluh dengan demikian kategorinya adalah Baik. Hal ini menunjukkan bahwa faktor internal

dari motivasi kerja perawat di RS Lancang Kuning Pekanbaru menurut perawat sudah berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kemampuan diperoleh angka t-hitung (dua koma empat ratus tujuh puluh satu) besar t-tabel (dua koma nol tiga puluh sembilan) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian terhadap motivasi kerja diperoleh angka t-hitung (dua belas koma delapan ratus) besar t-tabel (dua koma nol tiga puluh sembilan) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Tingkat keeratan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perawat RS Lancang Kuning Pekanbaru berkategori Kuat atau hubungannya Kuat. Besarnya pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat RS Lancang Kuning Pekanbaru adalah sebesar sembilan puluh enam koma sepuluh persen sisanya sedangkan sebesar tiga koma sembilan puluh persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor komunikasi, faktor kecerdasan emosi dan budaya organisasi dan lain sebagainya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian-uraian pada bab-bab sebelumnya serta hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan serta saran sebagai berikut :

6.3. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian ternyata kinerja perawat sebagaimana dinyatakan oleh sebagian di RS Lancang Kuning adalah baik. Tanggapan responden mengenai kemampuan dan motivasi kerja perawat, sebagian besar menyatakan kemampuan dan motivasi kerja telah baik
2. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja perawat RS Lancang Kuning Pekanbaru berpengaruh terhadap kinerja perawat. Begitu juga pengujian terhadap motivasi kerja perawat RS Lancang Kuning Pekanbaru menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja perawat.
3. Hasil pengujian korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kemampuan dan motivasi kerja dengan kinerja perawat pada RS Lancang Kuning Pekanbaru.

6.2. Saran

1. Untuk meningkatkan kemampuan kerja, sebaiknya manajemen RS Lancang Kuning Pekanbaru memperhatikan kemampuan kerja perawat dengan memberikan pendidikan dan pelatihan sesuai bidang kerja perawat agar dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja.

2. Untuk meningkatkan motivasi kerja perawat, manajemen rumah sakit hendaknya memperhatikan kebutuhan perawat seperti penghargaan atas prestasi kerja perawat, fasilitas kerja yang memadai serta hubungan kerja yang menyenangkan di lingkungan rumah sakit.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Albrow, Martin., 2012, *Birokrasi*, Alih Bahasa M. Rush dan Totok Daryanto, PT. Tiara Wacana, Jakarta
- Dharma, Surya, 2011, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, S. P., 2012, *Manajemen Sumber daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Askara, Jakarta.
- Jufrizen, 2017, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan* Jurnal Riset Sains Manajemen Volume 1, Nomor 1, 2017
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012 *Perilaku Dan Budaya Organisasi*, Penerbit Rafika Adi Tama, Bandung.
- Manullang, M, 2011, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2014, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Nurmansyah, SR, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Unilak Press, Pekanbaru
- Nurmayunita, Heny, 2015, *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat*, Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti, Volume 3, Nomor 3, Oktober 2015, hlm. 18-23
- Purwanto, Ngalim, 2012, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., Timothy Judge, 2011. *Perilaku Organisasi*. Prenhalindo, Jakarta

- Sanjaya, Hendi, Gunawan dan Eddyman, 2016, *Pengaruh Kompetensi Motivasi terhadap Kinerja Perawat pada Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar*, Jurnal Manajemen, PPS STIE AMKOP
- Sayuti dan Saydam Ghouzali, 2012 *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah, 2010, *Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sunyanto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta
- Tulus, Moh. Agus. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wirawan, 2013, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta