

SKRIPSI**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PERAWAT DI RSUD TELUK KUANTAN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



RIO CHANDRA
NPM: 145210890

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
 Telp. (0761)674674 Fax.(0761)674834 Pekanbaru-28284

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Rio Chandra
 NPM : 145210890
 FAKULTAS : EKONOMI
 JURUSAN : Manajemen
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja
 Perawat di RSUD Teluk Kuantan

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

(Kamar Zaman, SE.,MM)

(Hafidzah Nurjannah, SE, M.Sc)

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi

(Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA)

(Azmansyah, SE., M.Econ)



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Alamat : Jl. Kaharuddin Nst No 113, Marpoyan - Pekanbaru

Telp 0761 674834

Tanda Persetujuan Perbaikan Skripsi

Nama : Rio Chandra
 NPM : 145210890
 Fakultas : Ekonomi
 Program Studi : Manajemen (S1)
 Konsentrasi : MSDM
 Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Teluk Kuantan

Disetujui oleh : Tim Penguji Skripsi

1. Prof. Dr.Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Suyadi, SE., M.Si

Pembimbing I

Kamar Zaman, SE., MM

Pembimbing II

Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen

Azmansyah, SE., M.Econ



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan Telp. (0761)
674681

Fax. (0761) 674834 Fax. (0761) Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

NAMA : Rio Chandra
 NPM : 145210890
 FAKULTAS : EKONOMI
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di
 RSUD Teluk Kuantan
 SPONSOR : Kamar Zaman, SE.,MM
 CO SPONSOR : Hafidzah Nurjannah, SE.,M.Sc

Dengan Perincian Bimbingan Skripsi Sebagai Berikut:

Tanggal	Catatan		Berita Acara	Paraf	
	Sponsor	Co Sponsor		Sponsor	Co sponsor
25-07-2018	X		- Bawa Jurnal 3 Buah - Bawa Buku Kemampuan, Motivasi, Kinerja - Buat Rencana Daftar Isi - Jumlah Data Perawat		
04-08-2018	X		- Tabel I - Operasional Variabel		
16-08-2018	X		- Acc Seminar Proposal		
27-08-2018		X	- Perbaiki Latar Belakang Masalah		
9-09-2018		X	- Manfaat Penelitian - Tukar Penelitian Terdahulu		

16-09-2018		X	- Kerangka Pemikiran - Hipotesis			d
23-09-2018		X	- Perbaiki Teknik Analisis Data			d
30-09-2018		X	- Teknik Penulisan - Perbarui Referensi			e
07-10-2018		X	- Sistematika Penulisan			g
17-10-2018		X	- Acc Seminar Proposal			h
16-03-2019	X		- Cover - Abstrak - Rumusan Masalah - Teori dikembangkan hal 33 - Hipotesis - Gambaran Struktur Organisasi - Bab V/ Penjelasan/ Indikator			
23-03-2019	X		- Visis dan Misi buang 1 - Bab V - Penghargaan/Insentif - Dilengkapi Data			
25-03-2019	X		- Acc Seminar Hasil			

Pekanbaru, 22 April 2019

Pembantu Dekan I

Dr. Firdaus AR,SE.,M.Si.,Ak.,CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 2046/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 15 April 2019, Maka pada Hari Selasa 16 April 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen S1** Tahun Akademis 2018/2019.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Rio Chandra |
| 2. N.P.M | : 145210890 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Teluk Kuantan |
| 5. Tanggal ujian | : 16 April 2019 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B (67,89) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Firdaus AR, SE, M. Si, Ak. CA
Wakil Dekan bid Akademis

Sekretaris

Azmansyah, SE, M. Econ
Ketua Prodi Mgt S1

Dosen penguji :

1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Yul Efrita, SE., MM
3. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
4. Abd Razak Jer, SE., M.Si
5. Azmansyah, SE., M.Econ

Saksi

1. Deswarta, SE., MM

Pekanbaru 16 April 2019

Mengetahui
Dekan,

Drs. H. Abrar, M. Si, Ak. CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 2046/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
 3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.
 6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
 7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Rio Chandra
 N P M : 145210890
 Jurusan/Jenjang Pendi : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Teluk Kuantan
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Methodologi	Anggota
4	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Penyajian	Anggota
5	Azmansyah, SE., M.Econ	Lektor, C/c	Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	-	-	Saksi I
7	-	-	-	Saksi II
8	-	-	-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 16 April 2019
 /Dekan,

Drs. Abtar., M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :
 1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Rio Chandra
 NPM : 145210890
 Jurusan : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Teluk Kuantan
 Hari/Tanggal : Selasa 16 April 2019
 Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Abd Razak Jer, SE., M.Si		
3	Suyadi, SE., M.Si		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai **68,67 (B)**)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan

Dr.Firdaus AR,SE.M.Si.Ak.CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 16 April 2019
Ketua Prodi

Azmansyah,SE.M.Econ

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

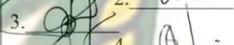
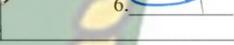
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Rio Chandra
NPM : 145210890
Judul Proposal : Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Petala Bumi Pekanbaru
Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 28 November 2018

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM		1. 
2.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		2. 
3.	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R. M.Si		3. 
4.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		4. 
5.	Suyadi, SE., M.Si		5. 
6.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		6. 

*Coret yang tidak perlu


Mengetahui
An. Dekan Bidang Akademis

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak. CA

Pekanbaru, 28 November 2018
Sekretaris,


Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 542/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SI
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 31 Mei 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c. Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/1/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/1/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/1/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing I
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Assisten Ahli, C/b	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
 N a m a : Rio Chandra
 N P M : 145210890
 Jurusan/Jenjang Pendid. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Petala Bumi Pekanbaru.
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 2 Juni 2018
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

- Tembusan: Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru,.....

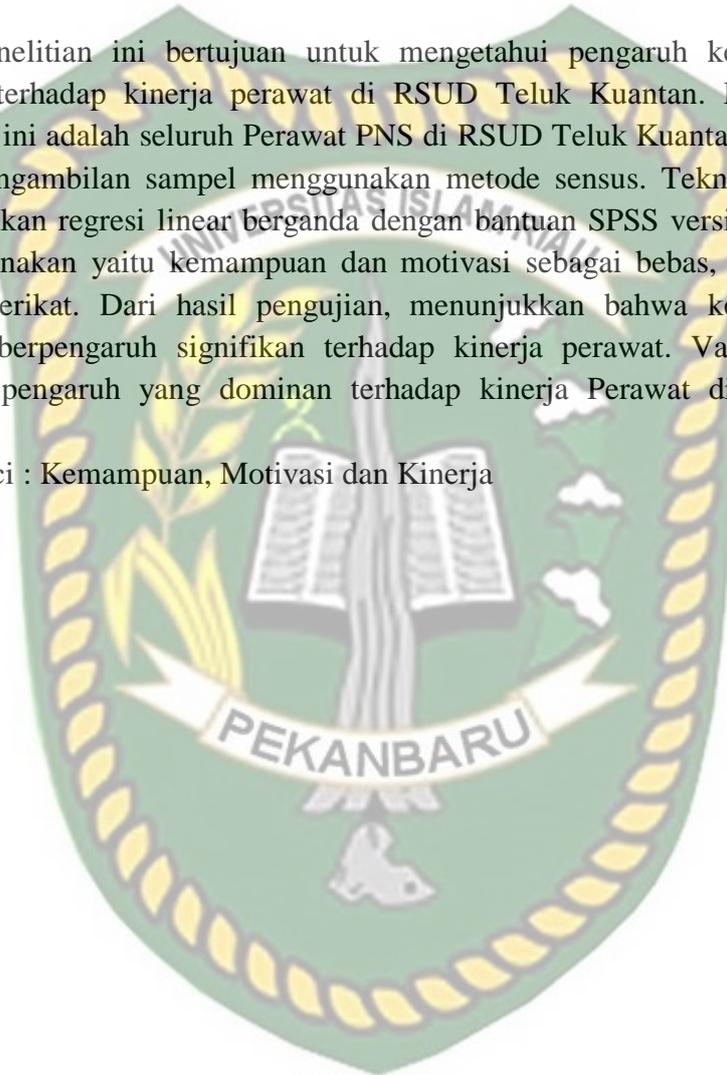
Saya yang membuat pernyataan



Abstrak**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD TELUK KUANTAN****Oleh :
Rio Chandra**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD Teluk Kuantan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat PNS di RSUD Teluk Kuantan sebanyak 112 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 20,0. Variabel yang digunakan yaitu kemampuan dan motivasi sebagai bebas, kinerja sebagai variabel terikat. Dari hasil pengujian, menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja Perawat di RSUD Teluk Kuantan.

Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi dan Kinerja



ABSTRACT***THE EFFECT OF ABILITY AND MOTIVATION ON NURSE
PERFORMANCE IN TELUK KUANTAN HOSPITAL***

**By:
Rio Chandra**

This study aims to determine the effect of ability and motivation on the performance of nurses in Teluk Kuantan Hospital. The population in this study were all nurses of civil servants in Teluk Kuantan Hospital as many as 112 people. Sampling uses the census method. The data analysis technique uses multiple linear regression with the help of SPSS version 20.0. The variables used are ability and motivation as free, performance as the dependent variable. From the test results, it shows that ability and motivation have a significant effect on nurse performance. Motivational variables have a dominant influence on Nurse's performance in Teluk Kuantan Hospital.

Keywords: Ability, Motivation and Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Shalawat serta salam tak lupa penulis ucapkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan pengikut-Nya, yang telah membawa kita ke zaman kebaikan dan terang benderang berilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat sekarang ini.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu pemenuhan syarat kelulusan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, dan atas izin Allah SWT penulis telah menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak. Oleh karena itu, syukur Alhamdulillah penulis haturkan kepada Allah SWT. Dan tidak lupa pula rasa terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya penulis berikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH.,MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Drs. Abrar, Msi, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Azmansyah, SE. MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dan Bu Yul Efnita, SE., MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Kamar Zaman, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya memberikan kesempatan, perhatian serta bimbingan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Hafidzah Nurjannah, SE.,M.Sc selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya, mencurahkan perhatian dan memberikan banyak masukan untuk kesempurnaan penelitian ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
7. Pimpinan RSUD Teluk Kuantan yang sudah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan juga memberikan data sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik dan benar.
8. Kedua orang tuaku tercinta Rudi Chandra dan Ibu Osdawati yang selalu memberikan doa, didikan, kasih sayang dan dukungan yang tiada terhingga, sehingga anakmu ini mampu meraih cita-cita menjadi sarjana. Peneliti tidak mampu membalas semua jasa yang telah kalian curahkan.
9. Adikku Nadila Resti yang selalu memberikan dukungan dan inspirasi tiada terputus untuk menyemangati serta mendoakan.
10. Untuk sahabat-sahabatku khususnya Tri Wulandari, Eci Dila Cahyanti, Aji Adha Putra, dan Fiko Yudistira serta teman-teman jurusan Manajemen

angkatan 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungannya selama ini.

11. Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkenaan untuk membacanya dan penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga masih memiliki keterbatasan dan kekurangan, penulis dengan rendah hati menerima saran dan masukan yang membangun serta membantu untuk perbaikan dimasa depan

Pekanbaru, April 2019

Penulis

Rio Chandra



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1. Kemampuan	8
2.1.1. Pengertian Kemampuan	8
2.1.2. Jenis-Jenis Kemampuan.....	9
2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan.....	11
2.1.4. Ciri-ciri pegawai yang memiliki kemampuan.....	11
2.1.5. Indikator-indikator kemampuan.....	13
2.2. Motivasi.....	14
2.2.1. Pengertian Motivasi	14
2.2.2. Tujuan Motivasi	15
2.2.3. Metode Motivasi	15
2.2.4. Proses Motivasi	16
2.2.5. Teori – Teori Motivasi	17
2.2.6. Indikator Motivasi Kerja.....	20
2.3. Kinerja.....	25
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	25
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	26
2.3.3. Kegunaan Penilaian Kinerja.....	28
2.3.4. Indikator Kinerja.....	29

2.4. Penelitian Terdahulu	32
2.5. Kerangka Penelitian	33
2.6. Hipotesis Penelitian.....	33

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian.....	34
3.2. Populasi dan Sampel	34
3.3. Operasional Variabel Penelitian	34
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6. Teknik Analisis Data.....	36
3.7. Uji Asumsi Klasik	38
3.8. Uji Hipotesis.....	39

BAB IV. GAMBARAN UMUM RSUD TELUK KUANTAN

4.1. Sejarah Singkat RSUD Teluk Kuantan	41
4.2. Visi Dan Misi	44
4.3. Produk Layanan.....	44
4.4. Struktur Organisasi RSUD Teluk Kuantan	47

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden	50
5.1.1. Jenis Kelamin Responden	50
5.1.2. Usia Responden	51
5.1.3. Pendidikan Terakhir.....	51
5.1.4. Masa Kerja Responden	52
5.2. Pengujian Instrumen.....	52
5.2.1. Hasil Uji Validitas.....	52
5.2.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	53
5.3. Analisis Deskriptif.....	54
5.3.1. Analisis Kemampuan Kerja	54
5.3.2. Analisis Motivasi Kerja	64
5.3.3. Analisis Kinerja Perawat.....	71
5.4. Uji Asumsi Klasik	80
5.5. Regresi Linear Berganda	82

5.6.Koefisien Korelasi	83
5.7.Uji Hipotesis Simultan (Uji F)	83
5.8 Uji Parsial (Uji t)	85
5.9 Pembahasan	85

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan.....	91
6.2 Saran.....	91

DAFTAR PUSTAKA.....

93

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan salah satu pelayanan kesehatan yang padat ilmu, padat karya, padat teknologi dan padat modal. Rumah sakit memiliki tugas untuk melaksanakan kesehatan secara efektif dan efisien. Mengutamakan penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan.

Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan (RSUD) merupakan rumah sakit yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah Kuantan Singingi. Sejak awal berdirinya, Rumah sakit ini telah ikut berperan aktif dalam meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu pada masyarakat. Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan merupakan sebuah institusi atau sebuah organisasi milik pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan.

Perawat merupakan salah satu tenaga medis di rumah sakit yang memberikan pelayanan untuk memberikan perawatan kepada pasien dan menunjang kesehatan pasien. Menurut UU RI No. 23 1992 perawat merupakan mereka yang memiliki kemampuan dan wewenang melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimiliki dan diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Kualitas perawat sangat menentukan kinerja rumah sakit. Dengan adanya perawat yang berkualitas maka rumah sakit akan mendapatkan hasil kerja yang optimal. Rumah sakit tentu menginginkan agar seluruh perawatnya memiliki kinerja yang baik, karena kinerja dari tiap perawat akan berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit secara keseluruhan.

Tabel 1.1: Data Jumlah Perawat PNS di RSUD Teluk Kuantan Tahun 2015-2018

Tahun	Jumlah Perawat PNS
2015	87
2016	85
2017	94
2018	112
Total	378

Sumber: RSUD Teluk Kuantan, 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah perawat yang berstatus PNS di RSUD Teluk Kuantan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Jumlah perawat PNS tahun 2018 sebanyak 112 orang. Adapun peraturan mengenai shift kerja para perawat terbagi atas 3 (tiga) shift, yaitu pagi, sore dan malam yang masing-masingnya adalah 8 jam perhari. Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan salah satunya yaitu kualitas pelayanan yang kurang maksimal dari tenaga perawat yang beberapa kali menjadi keluhan pasien.

Perilaku kerja perawat yang dinilai kurang kondusif antara lain datang dan pulang sebelum waktunya, meninggalkan ruangan saat jam kerja, kurang inisiatif melakukan pendekatan kepada pasien dan melakukan pekerjaan sebagai suatu rutinitas. Ini semua merupakan permasalahan dari kinerja perawat. Permasalahan tersebut di atas dipengaruhi oleh beberapa faktor, dua diantaranya adalah kemampuan perawat dan motivasi kerja perawat.

Salah satu faktor kinerja adalah faktor internal yang mana menyangkut faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan dan faktor-faktor yang diperoleh misalnya kemampuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja (Effendy, 2008)

Untuk itu diperlukan kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi guna mendukung kinerja dari semua jajaran penyedia layanan kesehatan khususnya

tenaga keperawatan. Berdasarkan data dari tim supervisi RSUD Teluk Kuantan diketahui rata-rata tingkat kepuasan pasien sebesar 71.148% (target kepuasan yang ditetapkan rumah sakit yaitu 90%). Selain itu, dari keseluruhan instalasi rawat inap hanya \pm 20% instalasi yang melakukan standar pelayanan yang ditetapkan oleh rumah sakit dan itupun belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari pendokumentasian status pasien yang belum lengkap terutama pendokumentasian asuhan keperawatan.

Hasil survei juga mendapatkan data bahwa perilaku kerja perawat yang dinilai kurang baik antara lain datang dan pulang sebelum waktunya, meninggalkan ruangan saat jam kerja dan kurang inisiatif melakukan pendekatan kepada pasien. Permasalahan tersebut diatas dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan perawat, motivasi kerja perawat di RSUD Teluk Kuantan yang juga bisa mempengaruhi mutu pelayanan dan kepuasan dari pasien.

Berikut merupakan data absensi Perawat RSUD Teluk Kuantan dalam empat tahun terakhir.

Tabel 1.2: Data Absensi Perawat RSUD Teluk Kuantan Dalam Empat Tahun Terakhir

Tahun	Jumlah Perawat	Keterangan					
		Tidak hadir/hari	%	Terlambat/perhari	%	Cepat pulang/hari	%
2015	87	6	6.9	5	5.7	6	6.9
2016	85	6	7.1	6	7.1	6	7.1
2017	94	5	5.3	6	6.4	6	6.4
2018	112	8	7.1	7	6.3	8	7.1

Sumber: RSUD Teluk Kuantan, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa jumlah perawat yang tidak hadir, terlambat atau cepat pulang. Tingkat kedisiplinan perawat masih rendah, hal ini terlihat dari meningkatnya jumlah absensi dari tahun ke tahun. jumlah

ketidakhadiran perawat PNS pada tahun 2015 berkisar 6,9%, terlambat masuk sebanyak 5,7% dan cepat pulang sebanyak 6,9%. kemudian ditahun selanjutnya mengalami peningkatan hingga pada tahun 2018 rata-rata jumlah perawat yang tidak hadir perhari sebanyak 7,1%, sedangkan yang terlambat masuk kerja sebanyak 6,3% dan yang cepat pulang sebanyak 7,1%. Dengan demikian diketahui bahwa perawat kurang memiliki motivasi dalam bekerja.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: gaji, promosi, kondisi kerja dan pekerjaan itu sendiri. Rumah sakit harus dapat memberikan motivasi atau dorongan seperti gaji, penghargaan (*reward*), kondisi kerja yang menyenangkan dan pekerjaan itu sendiri. Tujuan dari motivasi tersebut diharapkan dapat memberikan rasa puas paramedis dalam bekerja sehingga mereka akan total dalam bekerja melayani pasien.

Berikut merupakan fenomena perawat di RSUD Teluk Kuantan sebagai berikut: (1) kurangnya kematangan emosional, kemandirian berfikir, dan keteguhan sikap paramedis, sehingga dari kepribadian mereka sebenarnya kurang siap sebagai perawat. Kebanyakan paramedis dalam hubungan dengan pasien hanya berfungsi sebagai pekerjaan, (2) hubungan yang kurang harmonis dengan sesama paramedis dan pasien, (3) kondisi pekerjaan yang tidak dapat ditebak atau cenderung berubah memaksa paramedis untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan dari berbagai jenis penyakit

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustofa (2008) mengatakan ada hubungan yang bermakna antara kemampuan dan ketrampilan dengan kinerja perawat pelaksana. Penelitian oleh Wibowo, rustam prasetyo (2010) Terdapat hubungan antara kebijakan institusi, penghargaan, kesempatan berkembang

dengan kinerja perawat. Kesempatan berkembang merupakan faktor dominan yang berhubungan dengan kinerja perawat di rumah sakit islam surakarta. Juliani, 2007 mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi tanggung jawab, peluang untuk berkembang dan kepuasan terhadap pekerjaan dengan kinerja perawat.

Berdasarkan fenomena tersebut dapat dilihat bahwa motivasi perawat di RSUD Taluk Kuantan masih rendah. Hal ini terlihat dari keadaan saat bekerja yang cenderung hanya sebagai menyelesaikan pekerjaan dan tidak menyukai atau total dalam pekerjaan tersebut. Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: gaji, promosi, kondisi kerja dan pekerjaan itu sendiri. Rumah sakit harus dapat memberikan motivasi atau dorongan seperti gaji, penghargaan (*reward*), kondisi kerja yang menyenangkan dan pekerjaan itu sendiri. Tujuan dari motivasi tersebut diharapkan dapat memberikan rasa puas paramedis dalam bekerja sehingga mereka akan total dalam bekerja melayani pasien.

Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat (Jati dan Umi, 2003). Handoko dikutip oleh Jati dan Umi, 2003 menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Penelitian Haryanto tentang beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja Koordinator Puskesmas di Kota Semarang, Studi lain Fitri (2011) juga menyimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Peneliti juga ingin membuktikan anggapan bahwa karena perawat adalah profesi yang jumlahnya terbanyak dan yang terlama dalam berhubungan dengan pasien, sehingga jika ada permasalahan di rumah sakit seperti *waiting time* yang

lama, banyaknya keluhan dari pasien atas pelayanan di rumah sakit, maka perawatlah yang dianggap paling bertanggung jawab atas permasalahan tersebut.

Berdasarkan permasalahan diatas penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Teluk Kuantan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat di RSUD Teluk Kuantan?
2. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Teluk Kuantan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD Teluk Kuantan
2. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Teluk Kuantan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak Rumah Sakit, penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja, motivasi serta kemampuan perawat dalam bekerja khususnya di RSUD Teluk Kuantan.

2. Bagi Penulis penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama dibangku kuliah, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi Pihak Lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji permasalahan kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat secara lebih mendalam.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kemampuan

2.1.1. Pengertian Kemampuan

Menurut Robbins (2015:57) kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu intelektual dan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental seperti berfikir, menalar dan memecahkan masalah. Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa.

Menurut Thoha (2008:53) menyatakan bahwa Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan. Hal itu didukung oleh pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:67) yang menyatakan bahwa, “Kemampuan (*ability*) sama dengan pengetahuan dan keterampilan (*knowledge dan skill*)”.

Jadi, kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan para pegawai itu sendiri khususnya untuk mengerjakan berbagai tugas sesuai dengan kewajibannya. Berdasarkan uraian pendapat diatas, kemampuan dapat diukur dari:

1. Pengetahuan

Tujuan organisasi akan dapat tercapai dengan baik apabila para pegawai mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Menurut Mangkunegara (2009:46), “Pengetahuan pegawai merupakan segala sesuatu yang mereka ketahui tentang

obyek tertentu yang merupakan pengetahuan umum yang dilaksanakan secara langsung atau mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai”.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan salah satu faktor utama dalam usaha mencapai kesuksesan bagi pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya peningkatan keterampilan pegawai, maka hal tersebut akan mempengaruhi keahlian pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Siagian (2008:167) keterampilan adalah “Kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan”. Dengan demikian keterampilan berarti penguasaan terhadap berbagai teknik, prosedur serta peraturan yang berhubungan dengan bidang tugas yang dimiliki anggota organisasi.

2.1.2 Jenis-Jenis Kemampuan

Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins, 2015:35).

1. Kemampuan intelektual: kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental.

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental seperti berfikir, penalaran dan pemecahan masalah. Kebanyakan masyarakat menempatkan nilai yang tinggi pada intelektualitas, dan untuk alasan yang baik. Orang-orang cerdas umumnya memperoleh lebih banyak uang dan memperoleh tingkat pendidikan lebih tinggi. Mereka juga semakin muncul sebagai pemimpin kelompok.

Kemampuan intelektual ini dibutuhkan untuk menunjukkan aktivitas-aktivitas mental. Secara umum dapat dikatakan bahwa makin tinggi hierarki jabatan seseorang di dalam organisasi perusahaan, makin dibutuhkan kemampuan intelegen dan verbal untuk mensukseskan pekerjaannya. Menurut Syafarudin dikemukakan bahwa keunggulan teknologi, manajemen operasi dan produk sebagai salah satu cara memenangkan persaingan, pada akhirnya bermuara pada kualitas SDM. Terdapat tiga kategori kemampuan SDM dalam dimensi kualitas tersebut yang perlu dikaji, yaitu kemampuan dan keahlian yang bersifat konseptual (*conceptual skill*), keahlian yang bersifat “human” (*human skill*) dan keahlian yang bersifat teknis (*technical skill*).

2. Kemampuan fisik: kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan.

Kemampuan fisik merupakan kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan dan karakteristik-karakteristik yang sama. Riset atas ratusan pekerjaan mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang dibutuhkan dalam pengerjaan tugas fisik (Robbins, 2015:35).

Kemampuan ini diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, koordinasi tubuh dan keseimbangan. Kekuatan fisik ini terutama penting pada pekerjaan-pekerjaan rutin dan lebih terstandar di tingkat bawah dari hierarki perusahaan. Manajemen harus lebih mampu mengidentifikasi kemampuan fisik yang mana yang sesuai dengan jenis pekerjaannya karena masing-masing karyawan memiliki perbedaan dalam jenis kemampuan fisik tersebut.

Kemampuan ini belum dapat dipastikan pada tes awal saja, sehingga manajer harus memantaunya sampai yakin bahwa yang bersangkutan memang

bisa produktif di tempat itu. Proses ini biasanya ditempuh melalui sistem magang atau sistem percobaan. Terdapat sembilan kemampuan fisik dasar yaitu terdiri dari faktor-faktor kekuatan (kekuatan dinamik, otot bawah, statis, dan eksplosif), faktor-faktor fleksibilitas (fleksibilitas jangkauan dan dinamik), dan faktor-faktor lain (koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina).

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (knowledge) dan faktor keterampilan (skill).

1. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

2.1.4 Ciri-ciri pegawai yang memiliki kemampuan

Mangunhardjana (2015:27) menggolongkan ciri-ciri pegawai yang mampu, yaitu ciri-ciri pokok dan yang tergolong kepada ciri-ciri yang memungkinkan sebagai berikut.

- 1) Kelincahan mental berpikir dari segala arah

Kelincahan mental adalah kemampuan untuk bermain-main dengan ide-ide atau gagasan-gagasan, konsep, kata-kata dan sebagainya. Berpikir dari segala arah (*convergent thinking*) adalah kemampuan untuk melihat masalah atau

perkara dari berbagai arah, segi dan mengumpulkan berbagai fakta yang penting dan mengarahkan fakta itu pada masalah atau perkara yang dihadapi.

2) Kelincahan mental berpikir ke segala arah

Berpikir ke segala arah (*divergent thinking*) adalah kemampuan untuk berpikir dari idea tau gagasan menyebar ke segala arah.

3) Fleksibilitas konsep

Fleksibelitas konsep (*conceptual flexibility*) adalah kemampuan untuk secara spontan mengganti cara memandang, pendekatan, kerja yang tidak jalan.

4) Orisinalitas

Orisinalitas (*originality*) adalah kemampuan untuk menelorkan ide, gagasan, pemecahan, cara kerja yang tidak lazim, (meski tidak selalu baik), yang jarang, bahkan “mengejutkan”.

5) Lebih menyukai kompleksitas dari pada simplisitas

Orang yang kreatif dan mampu itu lebih menyukai kerumitan dari pada kemudahan dengan maksud untuk memperluas cakrawala berpikir.

6) Latar belakang yang merangsang

Latar belakang yang merangsang (*stimulating background*) adalah lingkungan dan suasana yang mendorong untuk mempelajari pengetahuan, melatih kecakapan baru dan untuk memiliki sifat-sifat khas mereka: usaha, tenang dalam kegagalan, tidak putus asa, disiplin, mencari-cari terus, berprestasi dan gairah dalam hidup.

7) Kecakapan dalam banyak hal

Pada umumnya orang yang memiliki kemampuan mempunyai banyak minat dan kecakapan dalam berbagai bidang (*multiple skills*).

2.1.5 Indikator-Indikator Kemampuan

Riduan (2015) memandang bahwa kemampuan (*ability* dapat dipandang sebagai suatu karakteristik umum dari seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan) dan keterampilan yang diwujudkan melalui tindakan. Kemampuan seorang pegawai secara aplikatif indikatornya dapat digambarkan sebagai berikut:

a. Keterampilan menjalankan tugas

Dalam proses pekerjaan dilapangan akan mengalami hal-hal yang luas dan complex, sehingga pegawai harus dibekali pengetahuan dan keterampilan yang mantap dan handal. Pimpinan yang baik akan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan agar stafnya bisa menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya diantaranya sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan.
- 2) Membangkitkan minat dan rasa ingin tahu pegawai terhadap sesuatu masalah yang sedang dihadapi atau sedang dibicarakan.
- 3) Mengembangkan pola berpikir pegawai dan cara bekerja yang baik.
- 4) Menuntun proses berpikir pegawai sebab bekerja yang baik akan membantu pimpinan dalam meningkatkan kualitas pelayanan pada masyarakat.
- 5) Memusatkan perhatian pegawai terhadap masalah-masalah yang sedang ditangani dilapangan.

b. Keterampilan memberikan penguatan (*reinforcement skill*)

Penguatan atau Reinforcement adalah segala bentuk respon, apakah bersifat kebal (biasa di ungkapkan atau diutarakan dengan kata-kata langsung seperti: baik pekerjaannya, sukses menjalankan tugas, benar dan sebagainya) maupun non verbal (biasanya dilakukan dengan gerak, isyarat, pendekatan dan

sebagainya), yang merupakan bagian dari modifikasi tingkah laku atau kebijakan pimpinan terhadap pegawainya, yang bertujuan untuk memberikan informasi umpan balik bagi pegawai atas pekerjaannya sebagai suatu tindakan dorongan atau koreksi.

Reinforcement dapat berarti juga respon terhadap suatu tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan berulangnya kembali tingkah laku tersebut. Tindakan tersebut dimaksudkan untuk memberikan pelajaran atau membesarkan hati pegawai agar mereka lebih giat berpartisipasi dalam interaksi melaksanakan pekerjaannya dilapangan.

Tujuan *reinforcement* yang diharapkan berpengaruh positif terhadap sikap pegawai adalah untuk:

- 1) Meningkatkan perhatian pegawai terhadap konsentrasi pekerjaan.
- 2) Merasa dan meningkatkan motivasi kerja.
- 3) Meningkatkan gairah kerja dan membina tingkah laku pegawai yang produktif.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari – hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun, apapun pengertiannya, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Motivasi kerja di defenisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2009:94).

Menurut Malthis dan Jacksin (2009:114) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak yang juga didorong oleh rasa ingin mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan berpotensi pada tujuan organisasi atau perusahaan. Sehingga dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

2.2.3 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2009:149), ada dua metode motivasi yaitu sebagai berikut :

a. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

b. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

2.2.4 Proses Motivasi

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang mengarahkan perilaku. Ada beberapa proses motivasi, di antaranya adalah: (Hasibuan, 2009:150)

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu diterapkan terlebih dahulu tujuan perusahaan, baru kemudian para karyawan di motivasi ke arah tujuan itu.

2. Mengetahui kepentingan

Dalam proses motivasi penting mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan

3. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa yang harus dipenuhi agar insentif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi tujuan

Proses motivasi diperlukan untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan, tujuan perusahaan adalah *need complex*. Yaitu untuk memperoleh laba dan perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan perusahaan dan tujuan individu harus disatukan dan perlu adanya penyesuaian motivasi.

5. Fasilitas

Perusahaan atau manajemen perlu memberikan fasilitas kepada karyawan guna kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

6. *Team Work*

Manajemen harus membentuk *team work* yang terkoordinasi dengan baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.2.5 Teori – Teori Motivasi

Ada beberapa macam teori tentang motivasi: (Mangkunegara, 2009:94)

a. Teori Hirarki Kebutuhan (*Theory of Needs Hierarchical*)

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Berikut penjelasannya :

1. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*), Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.
2. Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*). Kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan kebutuhan dihargai orang lain.
3. Kepemilikan sosial. Kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima di dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Rasa aman. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

5. Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis meliputi kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual dan ini sebagai kebutuhan terendah.

b. *Mc Clelland's Theory of needs*

McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka.

McClelland theory of needs memfokuskan kepada tiga hal yaitu:

1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan, yaitu kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
2. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja yaitu kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalamnya tugasnya masing-masing.
3. Kebutuhan untuk berafiliasi yaitu hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan.

c. *Theory X and Theory Y*

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia yaitu negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y.

McGregor merumuskan asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi yaitu:

Teori X (negatif) merumuskan asumsi seperti :

1. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.

2. Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
4. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Sebaliknya teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut :

1. Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.
2. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
3. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas diberbagai kalangan tidak hanya dari *top management* atau dewan direksi.

Jadi, teori McGregor ini lebih memihak kepada asumsi-asumsi Y atau *positive side* dari perilaku sumber daya manusia di dalam organisasi.

d. Teori ERG

Teori ERG menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*), karena itu disebut teori ERG, yang berupa :

1. Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik.

2. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan dan keanggotaan di dalam masyarakat.
3. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan di dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus menerus.

2.2.6 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2009:233-239) yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Gaji (*salary*).

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki system kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. *Supervisor* mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam

tiga hal penting yaitu: melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (*feed back*).

3. Kebijakan dan Administrasi.

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap pegawai. Melalui partisipasi, para pegawai akan mampu mengumpulkan informasi, pengetahuan, kekuatan dan kreativitas untuk memecahkan persoalan.

4. Hubungan Kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan teman-temannya. Kebutuhan

sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima oleh kelompok, keluarga dan organisasi. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kelompok kerja juga dapat memenuhi sistem sebagai *sounding board* terhadap problem mereka atau sebagai sumber kesenangan atau hiburan.

5. Kondisi Kerja.

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. Sebanyak 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

6. Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil *performace* yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan

pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan. Teknik pemerdayaan pekerjaan dapat dijadikan sebagai sarana motivasi pegawai dengan membuat pekerjaan mereka lebih menarik, dan membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan untuk bekerja.

7. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap pegawai menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. Promosi merupakan kemajuan pegawai ke pekerjaan yang lebih dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, *skill* yang lebih besar, dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji.

8. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*)

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kebutuhan akan harga

diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya). Sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain. Mungkin secara jabatan lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (pria atau wanita) tidak ingin direndahkan. Oleh sebab itu pimpinan yang bijak akan selalu memberikan pengakuan/penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja pegawainya.

9. Keberhasilan (*achievement*).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

10. Tanggung jawab.

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi

juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

2.3. Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja merupakan saduran dari bahas Inggris, yakni *performance* yang berarti melakukan, menyelenggarakan, memainkan atau menampilkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Selanjutnya menurut Mathis dan Jackson (2008:77) kinerja adalah apa yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja para karyawan individual adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, selain itu karyawan dapat menjadi keunggulan bersaing, mereka juga dapat menjadi penghambat. Ketika karyawan terus menerus meninggalkan perusahaan dan ketika karyawan bekerja namun tidak efektif, maka sumber daya manusia dalam organisasi dalam keadaan merugi.

Selanjutnya menurut (Hasibuan, 2009:121) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut (Rivai, 2011:108), pengertian kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Simamora (2009:338),

penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh perusahaan/organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Dari beberapa definisi tersebut penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu hal yang penting dan juga kunci untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi, dimana jika kinerja karyawan tidak baik maka suatu kegiatan tidak mungkin berjalan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu menurut Sastrohadiwiryo, (2009:235) adalah:

a. Kemampuan mereka.

Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi yang dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.

b. Motivasi.

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. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang kinerja karyawan, sehingga kinerja meningkat.

c. Dukungan yang diterima.

Adalah fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas-fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.

Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawannya sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, maka kinerja mereka akan semakin baik pula.

e. Hubungan mereka dengan organisasi.

Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Mangkunegara (2009: 67) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

a. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena

itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja.

Selanjutnya Mc. Clelland dalam Mangkunegara (2011:68) mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu:

- a. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
 - b. Berani mengambil risiko.
 - c. Memiliki tujuan yang realistis.
 - d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
 - e. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
 - f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan
- ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :
- 1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
 - 2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
 - 3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*Reward System*).

2.3.3 Kegunaan Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2009) kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawannya yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya sehingga dicapai *performance* yang baik.
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan seleksi dan kepemimpinan karyawan.
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawannya.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki mengembangkan uraian tugas (job description)

2.3.4 Indikator Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Secara umum tujuan dari penilaian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kerja karyawan dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Menurut Hasibuan (2009: 95),

mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

b. Tanggung jawab dan kecakapan

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

c. Kedisiplinan

Penilai menilai karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan ke padanya.

d. Sikap

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang disukai, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

e. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna

f. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti pada bawahannya.

g. Inisiatif

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orsinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

h. Keandalan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.

i. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.

j. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Riduwan (2015:67) diantaranya :

1. Kualitas Kerja

Kualitas Kerja adalah mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik dan memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja adalah hasil kerja yang sangat memuaskan dan mendapat target yang diinginkan.

3. Konsistensi Karyawan

Konsistensi Karyawan adalah selalu mempertahankan apa yang telah dicapai dan tetap pada pendirian tentang apa yang telah dilakukan.

4. Sikap Karyawan

Sikap Karyawan adalah menjaga tingkah laku dalam bekerja dan dapat memberikan contoh tauladan yang baik kepada yang lain.

2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

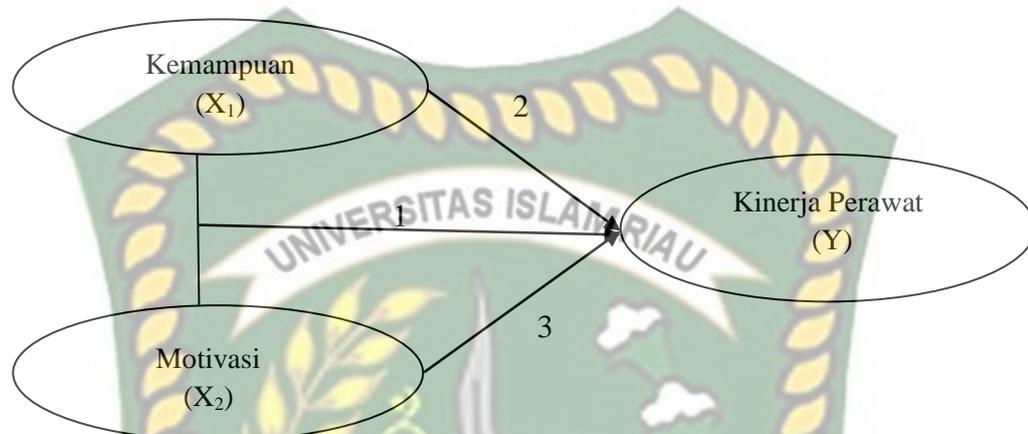
No	Judul, Nama dan Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam Evita Octavia Sitinjak (2016)	Motivasi (X) Kinerja (Y)	Regresi Sederhana	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam
2	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat: Studi Kasus Rumah Sakit Umum Madani Medan Jufrizen (2014)	Kemampuan (X_1) Motivasi (X_2) Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Secara simultan dan parsial kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Madani Medan.
3	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat. Heny Nurmayunita (2016)	Kemampuan (X_1) Motivasi (X_2) Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh antara kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja perawat.

Sumber: Jurnal

2.5 Kerangka Penelitian

Sehubungan dengan teori tersebut, maka dapat dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1: Kerangka Penelitian



Sumber : Olahan Peneliti, 2018

2.6. Hipotesis

Dari rumusan masalah, tujuan penelitian, serta teori yang mendukung maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Diduga kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Teluk Kuantan
- H₂: Diduga variabel motivasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja Perawat di RSUD Teluk Kuantan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Teluk Kuantan yang terletak di kompleks perkantoran pemerintahan kabupaten Kuantan Singingi, Jalan Kesehatan No. 1 Sinambek, Telepon (0760) 561857, Kode Pos 29562, Teluk Kuantan.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah semua individu/unit-unit yang menjadi target penelitian (Erwan Agus Purwanto: 2007). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Perawat PNS di RSUD Teluk Kuantan sebanyak 112 orang. Sampel adalah himpunan bagian dari unit populasi. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian, yaitu sebanyak 112 orang.

3.3 Operasional Variabel

Tabel 3.1. Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kemampuan (X1): kemampuan (<i>ability</i>) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2008:57)	Kemampuan Intelektual	<ul style="list-style-type: none"> • Berfikir • Menalar • Memecahkan Masalah 	Ordinal
	Kemampuan fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan • Kekuatan • Kecekatan 	
Motivasi (X2): adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak yang juga di dorong oleh rasa ingin mencapai suatu tujuan tertentu. Malthis dan Jackson, 2009:114)	Motivasi langsung	<ul style="list-style-type: none"> • Penghargaan • Insentif 	Ordinal
	Motivasi tidak langsung	<ul style="list-style-type: none"> • Suasana Pekerjaan • Penempatan kerja 	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja (Y): hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara:2009:67)	Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian • Ketaatan 	Ordinal
	Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil kerja sesuai standar • Mampu menyelesaikan tugas 	
	Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Tepat waktu • Segera menyelesaikan pekerjaan 	

Sumber: Mangkunegara (2009:67), Robbins (2008:57), Mathis Dan Jackson (2009:114)

3.4. Jenis dan Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun jenis dan sumber data dari penelitian ini terdiri dari:

a. Data primer

Adapun datanya berupa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada para konsumen dan pelanggan yang berupa kuesioner penelitian yang diambil dari indikator kinerja, kemampuan dan motivasi

b. Data Sekunder

Yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi seperti data kinerja dan jumlah perawat dari tahun 2015-2018 serta data lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

a. Interview

Interview yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara dengan responden yang terkait langsung pada perawat.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data melalui pertanyaan yang telah penulis siapkan yang ditujukan kepada responden yang akan dijadikan sampel. Dengan mencatat data yang tersedia yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang ada.

3.6 Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari lapangan dikumpulkan/ditabulasikan, diklasifikasikan, dan dianalisis menurut jenis dan sifatnya, kemudian diuraikan secara deskriptif, dan kuantitatif.

Untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka penulis melakukan teknik pengukuran dan analisis data dengan menyatakan jawaban dalam bilangan dan kemudian memberikan nilai dengan bilangan serta memberikan skor persentase pada setiap jenis jawaban kuesioner. Jumlah skor tersebut, kemudian disusun dalam bentuk lima interval. Penentuan skornya adalah sebagai berikut:

1. Apabila jawaban sangat setuju, diberi skor 5
2. Apabila jawaban setuju, diberi skor 4
3. Apabila jawaban netral, diberi skor 3
4. Apabila jawaban tidak setuju, diberi skor 2
5. Apabila jawaban sangat tidak setuju, diberi skor 1

Metode analisis data yang digunakan dalam pengertian ini adalah skala Likert. Skor jawaban respondents dalam penelitian ini terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat (Sugiyono, 2012:86).

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilaitertinggi}-\text{nilaiterendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 3.3: Interval Rata - Rata Pernyataan Pervariabel Responden

Interval Rata Rata	Kategori
4.20 - 5.00	Sangat Setuju
3.40 - 4.19	Setuju
2.60 - 3.39	Cukup Setuju
1.80 - 2.59	Tidak Setuju
1.00 - 1.79	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono (2012)

Dalam menguji hasil yang di dapat dari kuesioner dilakukan yang mencakup uji instrument, uji normalitas, uji F, uji t, uji Determinasi (R^2).

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji tentang kemampuan suatu kuesioner dalam mengukur apa yang hendak diukur. Keputusan dilakukan dengan melihat hasil output *Corrected Item-Total Correlation* dimana jika koefisien r positif dan lebih besar dari nilai r tabel berarti butir pertanyaan telah valid Santoso (2009: 277).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya Santoso (2007:278). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Perhitungan reliabilitas dengan menggunakan SPSS, dengan melihat *cronbach's alpha* pada tabel *reliability statistics*. Keputusannya jika $r \text{ alpha} > r$ tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Menurut Arikunto (2012:145) "Untuk uji reliabilitas digunakan teknik Alpha Cronbrach". Dimana suatu

instrument dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji terhadap normal tidaknya sebaran data yang dianalisis dengan uji normalitas Kolmogorof-Smirnov (Santoso, 2009:86). Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program bantu SPSS, dimana apabila signifikan dari Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$) berarti data berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai Kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$) berarti data tidak berdistribusi normal.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linear diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi, apabila variabel-variabel bebas berkorelasi sempurna maka disebut multikolinearitas sempurna. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terikat.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Kuncoro (2009:124) heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variable tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat scatterplot serta melalui atau menggunakan uji gleter, uji park dan uji white. Tetapi uji heteroskedastisitas paling sering digunakan adalah uji scatterplot.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam melakukan analisis data terhadap data yang telah didapatkan, penulis menggunakan metode persamaan regresi linier berganda, dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22. SPSS Versi 22 yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas (kemampuan dan motivasi) dan variabel terikat (kinerja). Dalam Sugiyono (2012:86) formula dari regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja Perawat

X_1 = Kemampuan

X_2 = Motivasi

α = konstanta

b_1b_2 = koefisien regresi

e = koefisien pengganggu (error)

3.8.2 Uji F (Uji Regresi Simultan)

Uji statistik F ini digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2009:98). Sehingga dapat dilakukan uji statistik t dengan ketentuan:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.8.3 Uji t (Uji Regresi Parsial)

Uji-t digunakan untuk menguji apakah pernyataan hipotesis benar (Kuncoro, 2009: 13). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat, maka dapat dilakukan uji statistik dengan ketentuan:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.8.4 Analisis Koefisien Korelasi Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa persentase variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen yang dapat dilihat dari nilai *R Square* (Setiaji, 2009: 13). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak memberikan informasi yang dibutuhkan memprediksi variabel-variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Teluk Kuantan

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Teluk Kuantan didirikan pada tahun 1940 sebagai rumah sakit pembantu dilayani oleh dokter berkebangsaan asing berkewarganegaraan Jerman dan Belanda. Sarana awal yang ada pada saat itu adalah poliklinik umum, ruang perawatan sederhana dengan perlengkapan yang sangat sederhana. Pada tahun-tahun selanjutnya pemerintah daerah Indragiri Hulu (Tahun 1970) merubah status rumah sakit tersebut menjadi Puskesmas Teluk Kuantan.

Kebijakan untuk mendirikan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Teluk Kuantan telah ada sejak adanya pemisahan Kabupaten Kuantan Singingi dari Indragiri Hulu pada tahun 1999. Dimulai dengan memisahkan ruang rawat inap Puskesmas Teluk Kuantan pada tahun 2000 dan memindahkan Puskesmas Teluk Kuantan ke lokasi lain.

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi adalah Rumah Sakit Type C milik Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi melalui surat ketetapan Menkes No. 1246/Menkes/SK/XII/2009 tanggal 22 Desember 2009. Sebagai institusi milik pemerintah daerah Rumah Sakit ini merupakan rumah sakit daerah Kabupaten Kuantan Singingi yang memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat kabupaten termasuk masyarakat miskin diwilayahnya.

Kabupaten Kuantan Singingi terletak pada 0°00 Lintang Utara – 1°00 Lintang Selatan, 101°02 -101°55 Bujur Timur dengan luas wilayah ±7.656,03 km² dengan jarak 120 km dari garis pantai dan ketinggian 25-30 meter dari permukaan laut. Kabupaten ini merupakan salah satu kabupaten yang berada dalam wilayah Propinsi Riau.

Sebagai daerah yang berada di salah satu jalur lintas timur Kabupaten Kuantan Singingi berbatasan dengan Kabupaten Kampar dan Pelelawan di sebelah Utara, Propinsi Jambi disebelah Selatan, Propinsi Sumatra Barat disebelah Barat dan Kabupaten Indragiri Hulu disebelah timur. Kabupaten Kuantan Singingi dilewati dua sungai besar yang mempengaruhi perilaku masyarakatnya yaitu Sungai Kuantan dan Sungai Singingi.

Saat ini RSUD Kabupaten Kuantan Singingi merupakan rumah sakit di kawasan Kabupaten Kuantan Singingi dengan beberapa pelayanan Spesialistik terutama empat bagian besar yang merupakan dasar dari rumah sakit kelas C yaitu Anak, Penyakit Dalam, Bedah serta Kebidanan dan Kandungan ditambah dengan spesialis mata. Serta ditambah dengan 3 spesialis penunjang yaitu Spesialis Patologi Klinik, Spesialis Radiologi, serta Spesialis Anestesi yang mulai bekerja pada tahun 2010. Hasil ini sesuai dengan tugas pokok dari rumah sakit yaitu : Melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna, menyelenggarakan upaya kesehatan dan rujukan.

Kedudukan rumah sakit berada dalam sistem pelayanan kesehatan terkait dengan sistem pelayanan kesehatan lainnya. Rumah sakit dipandang sebagai unit produksi, yang menghasilkan jasa pelayanan. Pandangan inilah yang menyebabkan pelayanan rumah sakit akan terus dituntut untuk lebih baik dan

memberikan pelayanan secara PRIMA. Pelayanan prima adalah pelayanan yang dapat ditandai dengan kepuasan pasien dalam menerima pelayanan, yaitu pelayanan kesehatan. Kecepatan pelayanan, ketepatan diagnosa, serta keterjangkauan pembayaran merupakan beberapa tuntutan yang sering disebut – sebut sebagai pelayanan prima. Kriteria tersebut merupakan tantangan bagi manajemen rumah sakit agar dapat tetap bertahan dan berkembang, seperti layaknya unit pelayanan masyarakat lainnya. Menurut peraturan Menteri Kesehatan yang telah dicanangkan beberapa waktu lalu, hendaknya seluruh rumah sakit di Indonesia mulai mengimplementasikan pelayanan prima. Adanya pelayanan prima tentunya harus di sesuaikan dengan Visi dan Misi rumah sakit, serta langkah - langkah strategik yang ditempuh oleh manajemen rumah sakit untuk mencapai tujuan tersebut.

Dalam pengelolaan administrasi dan manajemen rumah sakit juga telah menetapkan Visi, Misi dan Motto. Motto RSUD Kabupaten Kuantan Singingi adalah “JALUR SEHAT“ dalam pengembangan dan pelayanan rumah sakit adalah sebagai berikut :

J = Jujur dalam melaksanakan pekerjaan

A = Adil dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

L = Loyal terhadap profesi

U = Unggul dalam pelayanan

R = Ramah terhadap masyarakat

S = Senyum dalam memberikan pelayanan kesehatan

E = Efektif dalam bekerja

H = Harmonis dalam hubungan antar sesama

A = Aktif dalam meningkatkan pelayanan

T = Terampil dalam tindakan

4.2 Visi Dan Misi

VISI rumah sakit adalah “RUMAH SAKIT dengan pelayanan paripurna dan sebagai pusat rujukan di Kabupaten Kuantan Singingi dan sekitarnya tahun 2010 “.

Maksudnya Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan pada tahun 2010 mampu memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara maksimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh Departemen Kesehatan Republik Indonesia dan mampu melayani kasus-kasus rujukan dari puskesmas di Kabupaten Kuantan Singingi maupun daerah-daerah di sekitarnya.

Dengan MISI sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan Pelayanan Kesehatan yang paripurna melalui peningkatan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia Rumah Sakit.
- 2) Mewujudkan ketersediaan pelayanan yang bermutu dan terjangkau melalui peningkatan fasilitas pelayanan rumah sakit yang memadai.
- 3) Mewujudkan sistem pelayanan prima melalui manajemen rumah sakit yang professional.
- 4) Menggalang kemitraan dalam upaya meningkatkan pelayanan di rumah sakit.

4.3 Produk Layanan

Rumah sakit umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan semua jenis penyakit dari yang bersifat dasar sampai spesialisik dan mempunyai karakteristik pelayanan yang berbeda dengan industri jasa lainnya.

Karena di rumah sakit pelayanan diberikan selama dua puluh empat jam terus menerus, bersifat individual, padat teknologi, padat karya dan padat modal.

Jenis-jenis pelayanan yang tersedia di RSUD Teluk Kuantan adalah sebagai berikut:

1. Pelayanan Gawat Darurat.

Instalasi Gawat Darurat memberikan pelayanan 24 jam yang sifatnya emergency dan membantu memberikan pelayanan kepada pasien yang memerlukan tindakan apabila poliklinik rawat jalan sudah tutup. Instalasi Gawat Darurat didukung dengan satu orang dokter jaga pada sore dan satu orang dokter jaga pada malam hari disamping tenaga paramedis lain yang giliran jaga sore dan malam. Untuk kasus-kasus rujukan tersedia ambulance yang siap sedia 24 jam.

2. Pelayanan Rawat Jalan.

Pelayanan poliklinik rawat jalan memberikan pelayanan umum, spesialis anak, penyakit dalam, kebidanan & kandungan, bedah umum, poli gigi dan mulut, poli mata, THT, Saraf, KB, Gizi, dan klinik VCT.

3. Pelayanan Rawat Inap.

Instalasi rawat inap pada tahun 2015 memiliki fasilitas gedung perawatan I meliputi kelas III dan kelas II untuk perawatan anak, penyakit dalam dan bedah umum. Gedung perawatan II meliputi kelas III dan II pelayanan kebidanan dan kandungan serta perinatologi. Gedung perawatan III meliputi ruang perawatan VIP dan Gedung Perawatan IV melayani rawat intensif ICU.

4. Pelayanan Penunjang Medis.

Pelayanan penunjang medis terdiri dari :

- a. Pelayanan farmasi yang bertanggung jawab dalam pengadaan obat-obatan dan bahan habis pakai serta pelayanan obat dua puluh empat jam
 - b. Pelayanan laboratorium dua puluh empat jam
 - c. Pelayanan rontgen fasilitas Dental X-Ray (conus), CR+Dry Printer, USG 4D
 - d. Pelayanan fisiotherapy seperti SWD, TENS, MWD, Pulley, Ultra Sound, Traction, Threadmild, IR Radiation, Parafin Bath, Bola, Tilted Table dan Paralel Bar.
 - e. Pelayanan Gizi, termasuk penyediaan makanan bagi keluarga pasien kurang mampu.
 - f. Pelayanan mobil ambulance/jenazah.
5. Pelayanan Kamar Bedah.
- Pelayanan yang diberikan di kamar operasi adalah operasi mata, obgyn dan bedah umum.
6. PELAYANAN SPESIALIS
- a. Klinik Spesialis Kebidanan dan Kandungan
 - b. Klinik Spesialis Anak
 - c. Klinik Spesialis Penyakit Dalam
 - d. Klinik Spesialis Bedah
 - e. Klinik Sub Spesialis Bedah Onkologi
 - f. Klinik Spesialis Mata
 - g. Klinik Spesialis Syaraf
 - h. Klinik Spesialis THT-KL
 - i. Klinik Spesialis Penyakit Kulit dan Kelamin

- j. Klinik Spesialis Paru

4.4 Struktur Organisasi

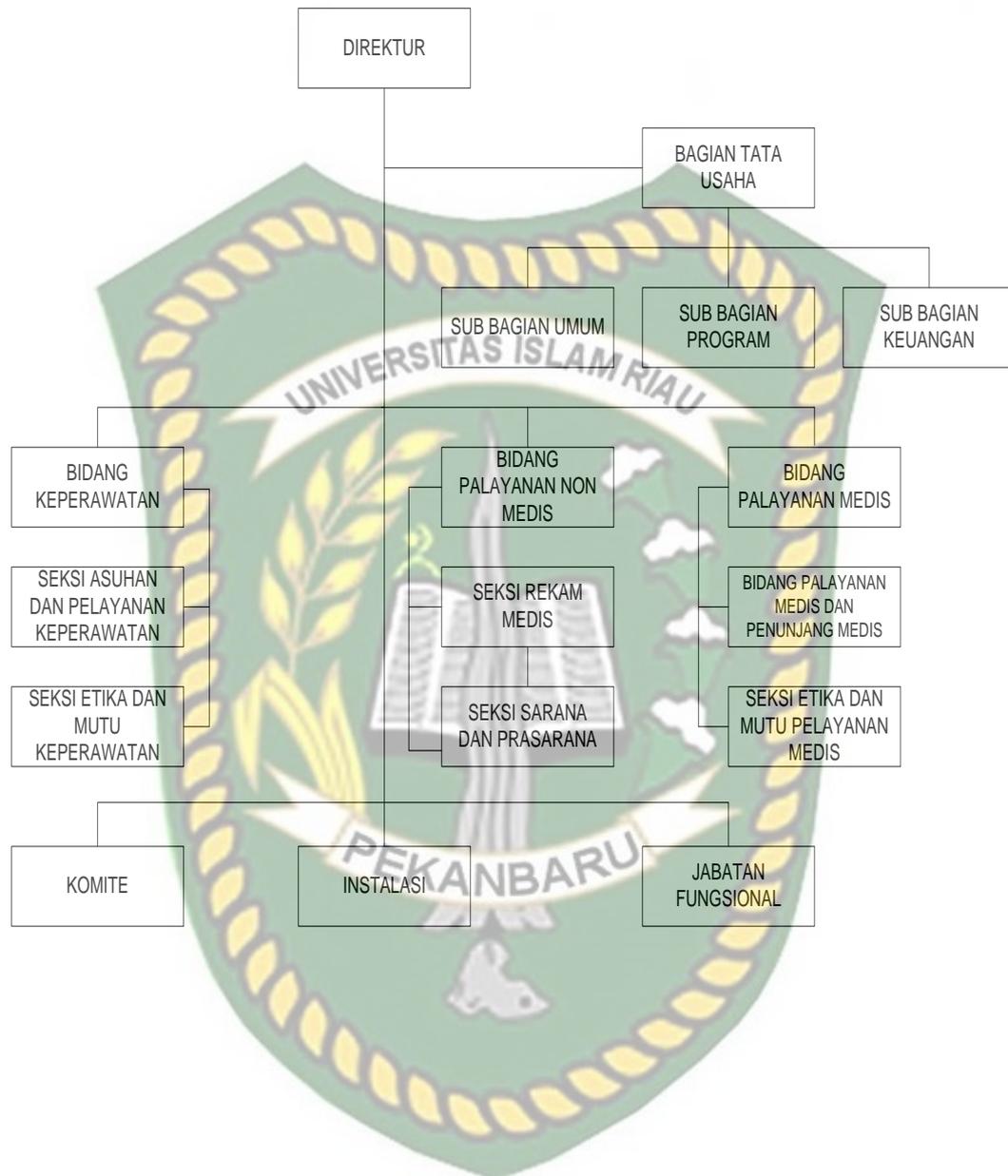
Pada Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2008 disebutkan bahwa Rumah Sakit Umum Daerah adalah Lembaga Teknis Daerah dan merupakan unsur pendukung tugas Bupati Kuantan Singingi bidang kesehatan yang dipimpin oleh direktur dalam struktur eselon IIIa yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Kuantan Singingi melalui Sekretaris Daerah dengan susunan organisasi sebagai berikut:

1. Direktur
2. Bagian Tata Usaha yang membawahkan :
 - a. Sub. Bagian Umum
 - b. Sub. Bagian Program
 - c. Sub. Bagian Keuangan
3. Bidang Pelayanan Medis yang membawahkan :
 - a. Seksi Pelayanan Medis dan Penunjang Medis
 - b. Seksi Etika dan Mutu Pelayanan Medis
4. Bidang Pelayanan Non Medis yang membawahkan :
 - a. Seksi Sarana dan Prasarana
 - b. Seksi Rekam Medis
5. Bidang Keperawatan yang membawahkan :
 - a. Seksi Asuhan dan Pelayanan Keperawatan
 - b. Etika dan Mutu Keperawatan

Selain tenaga struktural yang telah dilantik oleh Bupati Kuantan Singingi proses pelayanan kesehatan dibantu oleh tenaga fungsional seperti Komite Medik, Komite Keperawatan Medik, Staf Medik Fungsional dan Instalasi-instalasi. Rumah Sakit Umum Daerah mempunyai tugas:

1. Melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilakukan secara serasi, terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan.
2. Melaksanakan pelayanan yang bermutu sesuai standar pelayanan rumah sakit. Untuk menjalankan tugas tersebut di atas, RSUD mempunyai fungsi ;
 - a. Pelayanan medis
 - b. Pelayanan penunjang medis dan non medis
 - c. Pelayanan dan asuhan keperawatan
 - d. Pelayanan rujukan
 - e. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan
 - f. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan
 - g. Pengelolaan administrasi dan keuangan.

Gambar 4: Struktur Organisasi



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan disajikan mengenai gambaran umum perusahaan, hasil pengolahan data yang meliputi karakteristik responden, pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan pengujian statistik. Total kuesioner yang disebarakan sebanyak 112 buah, namun hanya 102 kuesioner yang kembali dan selanjutnya akan di analisis dalam bab ini.

5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir dan masa kerja.

5.1.1. Jenis Kelamin Responden

Hasil pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.1: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada RSUD Teluk Kuantan

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	43	42,2
Perempuan	59	57,8
Total	102	100

Sumber: Data olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.1 diketahui bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan adalah perempuan sebanyak 59 orang dengan

dengan persentase sebesar 57,8%. Sementara perawat laki-laki sebanyak 43 orang dengan persentase 42,2%. Hal tersebut sangat wajar dikarenakan jenis pekerjaan yang dilakukan memerlukan kelembutan, keuletan dan kesabaran yang lebih tinggi. Hal ini sesuai untuk dikerjakan oleh perawat yang berjenis kelamin perempuan. Oleh karena itu jumlah karyawan berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan perawat berjenis kelamin perempuan.

5.1.2.Usia Responden

Hasil pengelompokan responden berdasarkan usia menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.2: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia di Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan

Rentang Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20 -30	33	32,4
31- 40	45	44,1
40 - 50	18	17,6
>50	6	5,9
Total	102	100

Sumber: Data olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.2. dapat dilihat bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan berusia antara 31 hingga 40 tahun dengan persentase sebesar 44,1%. Rentang usia tersebut merupakan rentang usia produktif di mana perawat dalam rentang usia ini sudah cukup memiliki kedewasaan serta pengetahuan dan pengalaman yang memadai untuk menjalankan pekerjaan.

5.1.3. Pendidikan Terakhir

Hasil pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.3: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Diploma	23	22,5
Strata 1	77	75,5
Strata 2	2	2
Total	102	100

Sumber: Data olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.3 diketahui bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan memiliki tingkat pendidikan Strata 1 sebanyak 75,5%. Terkait tingkat pendidikan perawat, RSUD telah menetapkan kualifikasi pendidikan khusus untuk bekerja di rumah sakit tersebut. Perawat yang memiliki kualifikasi khusus terkait tingkat pendidikannya biasanya akan diterima bekerja.

5.1.4. Masa Kerja Responden

Hasil pengelompokan responden berdasarkan masa kerja menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.4: Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
0-5	23	22,5
6-10	42	41,2
>10	37	36,3
Total	102	100

Sumber: Data olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.4 diketahui bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan memiliki masa kerja berkisar 6-10 tahun sebanyak

41,2%. Hal ini mengindikasikan perawat sudah memiliki pengalaman yang cukup dalam menjalankan pekerjaan.

5.2 Pengujian Instrumen

Instrumen penelitian harus memiliki kualifikasi tertentu yang memenuhi persyaratan ilmiah, paling tidak meliputi aspek validitas dan reliabilitas. Adapun hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut.

5.2.1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *corrected item-total correlation*. Kriteria suatu alat ukur pada instrument penelitian (kuesioner) disebut valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Berdasarkan r tabel untuk jumlah item sebanyak 102 pada signifikansi 0,05 diperoleh nilai r tabel dengan persamaan $N-2 = 102-2 = 100 = 0,194$. Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 20 diperoleh hasil pengujian validitas sebagai berikut.

Tabel 5.5: Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kemampuan (X_1)	X1.1	0.497	0.194	Valid
	X1.2	0.454	0.194	Valid
	X1.3	0.317	0.194	Valid
	X1.4	0.479	0.194	Valid
	X1.5	0.332	0.194	Valid
	X1.6	0.442	0.194	Valid
Motivasi (X_2)	X2.1	0.373	0.194	Valid
	X2.2	0.269	0.194	Valid
	X2.3	0.334	0.194	Valid
	X2.4	0.586	0.194	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.526	0.194	Valid
	Y2	0.484	0.194	Valid
	Y3	0.573	0.194	Valid

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	Y4	0.307	0.194	Valid
	Y5	0.220	0.194	Valid
	Y6	0.297	0.194	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 5.5 dapat diketahui bahwa semua nilai r hitung $>$ r tabel (0,194). Artinya adalah item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel seperti kinerja, kemampuan dan motivasi dinyatakan valid dan layak untuk dilakukan analisis selanjutnya.

5.4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Kaidah reliabilitas sebuah instrumen penelitian dapat diketahui dengan menggunakan model *cronbach's alpha*. Koefisien akan memenuhi syarat reliabilitas jika nilainya $>$ 0,60. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 5.6: Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Kriteria/Nilai Batas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kemampuan	0,60	0,770	Reliabel
Motivasi	0,60	0,790	Reliabel
Kinerja	0,60	0,795	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat bahwa seluruh nilai *cronbach's alpha* variabel bebas dan variabel terikat lebih besar dari 0,60 sebagaimana yang disyaratkan untuk bisa dikatakan reliabel atau handal (dapat dipercaya). Dengan demikian instrumen penelitian dapat digunakan dalam proses pembahasan selanjutnya.

5.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kecenderungan tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel kinerja, kemampuan dan motivasi kerja yang dikonfirmasi kepada para responden.

5.3.1 Kemampuan

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Berikut merupakan hasil tanggapan responden terhadap variabel kemampuan perawat di RSUD Teluk Kuantan.

1. Berfikir

Berfikir merupakan suatu proses yang berjalan secara berkesenambungan mencakup interaksi dari suatu rangkayan pikiran dan persepsi. komponen berfikir kritis dalam keperawatan membahas pemecahan masalah dan langka-langka pemecahan masalah, proses pengambilan keputusan, fungsi berfikir kritis, model pebggunaan atribut, proses intuisi, indikator, dan prinsip utama. Proses berfikir ini dilakukan sepanjang waktu dengan keterlibatan kita dalam pengalaman baru dan menrapkan pengetahuan yang kita miliki, kita jadi lebih mampu untuk membentuk asumsi, ide dan membuat kesimpulan yang valid.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai kemampuan berfikir perawat RSUD Teluk Kuantan.

Tabel 5.7 : Tanggapan Responden Tentang Perawat Mampu Berfikir Dengan Cepat Mengenai Kondisi Pasien

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	5,9
2	Setuju	41	40,2
3	Cukup Setuju	36	35,3
4	Tidak Setuju	19	18,6
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	102	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.7 bahwa hasil tanggapan responden terhadap pernyataan perawat mampu berfikir dengan cepat mengenai kondisi pasien, dapat dijelaskan bahwa dari 102 orang responden 6 orang menjawab sangat setuju (5,9%), selanjutnya 41 orang menjawab setuju (40,2%), 36 orang menjawab cukup setuju (35,3%) dan 19 orang menjawab tidak setuju (18,6%).

Kemampuan perawat dalam berfikir dengan cepat mengenai kondisi pasien sangat dibutuhkan untuk keperluan kesehatan pasien. Perawat sebagai bagian pemberi layanan kesehatan, yaitu memberi asuhan keperawatan dengan menggunakan proses keperawatan akan selalu dituntut untuk berfikir kritis dalam berbagai situasi. Penerapan berfikir kritis dalam proses keperawatan dengan kasus nyata yang akan memberikan gambaran kepada perawat tentang pemberian asuhan keperawatan yang komprehensif dan bermutu.

2. Menalar

Penalaran merupakan bagian dari konsep yang dipakai untuk tujuan analisa. Menurut Stenberg penalaran ditandai oleh usaha mengkombinasikan informasi lama untuk membentuk pengetahuan baru. Informasi lama mungkin

berasal dari luar (buku, film, koran) dan dari dalam (bahan-bahan ingatan) atau kombinasi keduanya. Selanjutnya penalaran dipakai untuk memecahkan masalah. Berikut adalah tanggapan responden mengenai perawat RSUD Teluk Kuantan mampu menalar penyakit yang diderita pasien dengan baik.

Tabel 5.8 : Tanggapan Responden Tentang Perawat Mampu Menalar Penyakit Yang Diderita Pasien Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	11,8
2	Setuju	25	24,5
3	Cukup Setuju	42	41,2
4	Tidak Setuju	23	22,5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	102	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.8 bahwa hasil tanggapan responden terhadap pernyataan perawat mampu menalar penyakit yang diderita pasien dengan baik, dapat dijelaskan bahwa dari 102 orang responden 12 orang menjawab sangat setuju (11,8%), selanjutnya 25 orang menjawab setuju (24,5%), 42 orang menjawab cukup setuju (41,2%) dan 23 orang menjawab tidak setuju (22,5%).

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa belum semua perawat RSUD Teluk Kuantan mampu menalar penyakit yang di derita pasien dengan baik. Meskipun hal tersebut umumnya dilakukan seorang Dokter, namun seorang perawat yang bertugas merawat pasien siang dan malam harus mampu menalar keluhan-keluhan serta penyakit yang diderita pasien. Dengan demikian perawat tersebut memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Memecahkan Masalah

Keperawatan sebagai profesi merupakan salah satu pekerjaan di mana dalam menentukan tindakannya didasari pada ilmu pengetahuan serta memiliki *keterampilan yang jelas dalam keahliannya*. Seorang perawat harus mampu mengambil tindakan untuk menentukan masalah klien, membuat perencanaan untuk mengatasinya, dan mengevaluasi keberhasilan secara efektif terhadap masalah yang diatasi. Berikut adalah tanggapan responden mengenai *mampu memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan*.

Tabel 5.9 : Tanggapan Responden Tentang Perawat Mampu Memecahkan Suatu Masalah Dalam Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	11.8
2	Setuju	26	25.5
3	Cukup Setuju	57	55.9
4	Tidak Setuju	7	6.9
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	102	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.9 bahwa hasil tanggapan responden terhadap pernyataan perawat mampu memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan, dapat dijelaskan bahwa dari 102 orang responden 12 orang menjawab sangat setuju (11,8%), selanjutnya 26 orang menjawab setuju (25,5%), 57 orang menjawab cukup setuju (55,9%) dan 7 orang menjawab tidak setuju (6,9%).

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa belum semua perawat RSUD Teluk Kuantan mampu memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan. Hal ini disebabkan karena pengalaman sebagian perawat belum

cukup banyak dalam menangani berbagai persoalan dalam pekerjaan. Meskipun demikian ada beberapa perawat yang sudah mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan. Dengan demikian perawat tersebut memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjalankan pekerjaannya.

4. Keterampilan

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. Iverson (2001) mengatakan keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasikan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat. Keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan. Keterampilan perawat adalah membantu seseorang dengan melindunginya dari sakit, luka dan proses penuaan. *Berikut adalah tanggapan responden mengenai memiliki keterampilan khusus seperti yang dibutuhkan rumah sakit.*

Tabel 5.10 : Tanggapan Responden Tentang Perawat Memiliki Keterampilan Khusus Seperti Yang Dibutuhkan Rumah Sakit

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	5.9
2	Setuju	30	29.4
3	Cukup Setuju	50	49.0
4	Tidak Setuju	16	15.7
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	102	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.10 bahwa hasil tanggapan responden terhadap pernyataan perawat memiliki keterampilan khusus seperti yang dibutuhkan rumah sakit, dapat dijelaskan bahwa dari 102 orang responden 6 orang menjawab sangat setuju (5,9%), selanjutnya 30 orang menjawab setuju

(29,4%), 50 orang menjawab cukup setuju (49%) dan 16 orang menjawab tidak setuju (15,7%).

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa belum semua perawat RSUD Teluk Kuantan memiliki keterampilan khusus seperti yang dibutuhkan rumah sakit. Hal ini disebabkan karena latar belakang pendidikan perawat yang berbeda-beda. Meskipun demikian ada beberapa perawat yang memiliki keterampilan khusus seperti yang dibutuhkan rumah sakit. Dengan demikian perawat tersebut memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjalankan pekerjaannya.

Seorang perawat harus memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang keperawatan. Sesuai dengan perannya, perawat memiliki kewenangan untuk memberikan asuhan keperawatan kepada orang lain berdasarkan ilmu dan praktik yang dimilikinya. Menjadi seorang perawat merupakan salah satu pekerjaan yang mulia, dengan memberikan perawatan yang benar sesuai dengan ilmu yang dimilikinya.

5. Kekuatan

Seorang perawat harus memiliki kesehatan fisik yang baik dalam menjalankan pekerjaannya mengingat peran utama seorang perawat adalah memberikan pelayanan keperawatan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat sesuai diagnosa masalah yang terjadi mulai dari masalah yang bersifat sederhana sampai yang kompleks. Tanpa kesehatan fisik yang prima perawat tidak akan mampu bekerja dengan maksimal sehingga dampaknya akan merugikan pasien. *Berikut adalah tanggapan responden mengenai memiliki stamina yang baik saat menjalankan pekerjaan.*

Tabel 5.11 : Tanggapan Responden Tentang Perawat Memiliki Stamina Yang Baik Saat Menjalankan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	5.9
2	Setuju	33	32.4
3	Cukup Setuju	50	49.0
4	Tidak Setuju	13	12.7
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	102	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.11 bahwa hasil tanggapan responden terhadap pernyataan perawat memiliki stamina yang baik saat menjalankan pekerjaan, dapat dijelaskan bahwa dari 102 orang responden 6 orang menjawab sangat setuju (5,9%), selanjutnya 33 orang menjawab setuju (32,4%), 50 orang menjawab cukup setuju (49%) dan 13 orang menjawab tidak setuju (12,7%).

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa belum semua perawat RSUD Teluk Kuantan memiliki stamina yang baik saat menjalankan pekerjaan. Kemampuan fisik dibutuhkan untuk mengatasi beban fisik seorang perawat seperti menjahit, mengangkut, mengangkat, menggunting dan mendorong. Meskipun demikian ada beberapa perawat yang memiliki stamina yang baik saat menjalankan pekerjaan. Dengan demikian perawat tersebut memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjalankan pekerjaannya.

6. Kecekatan

Kecekatan berasal dari kata dasar cekat. Kecekatan adalah sebuah homonim karena arti-artinya memiliki ejaan dan pelafalan yang sama tetapi maknanya berbeda. Kecekatan memiliki arti dalam kelas nomina atau kata benda sehingga kecekatan dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibendakan. Seorang Perawat harus cekatan dalam menangani keluhan pasien. *Berikut adalah tanggapan responden mengenai memiliki stamina yang baik saat menjalankan pekerjaan.*

Tabel 5.12 : Tanggapan Responden Tentang Perawat Cepat Dan Tanggap Dalam Menangani Pasien

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	10,8
2	Setuju	40	39,2
3	Cukup Setuju	37	36,3
4	Tidak Setuju	14	13,7
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	102	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.12 bahwa hasil tanggapan responden terhadap pernyataan perawat cepat dan tanggap dalam menangani pasien, dapat dijelaskan bahwa dari 102 orang responden 11 orang menjawab sangat setuju (10,8%), selanjutnya 40 orang menjawab setuju (39,2%), 37 orang menjawab cukup setuju (36,3%) dan 14 orang menjawab tidak setuju (13,7%).

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa belum semua perawat RSUD Teluk Kuantan dapat bekerja dengan cepat dan tanggap dalam

menangani pasien. Kecepatan dan ketanggapan sangat dibutuhkan dalam mengatasi pekerjaan seperti menangani keluhan pasien, menyiapkan keperluan pasien serta merawat pasien dengan maksimal. Meskipun demikian ada beberapa perawat yang sudah mampu bekerja dengan cepat dan tanggap dalam menangani pasien. Dengan demikian perawat tersebut memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjalankan pekerjaannya.

Berikut merupakan rekapitulasi keseluruhan hasil tanggapan responden mengenai kemampuan perawat di RSUD Teluk Kuantan.

Tabel 5.13: Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Kemampuan perawat di RSUD Teluk Kuantan

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Jml	Rata-rata	Ket.
			SS	S	CS	TS	STS			
			5	4	3	2	1			
1	Saya mampu berfikir dengan cepat mengenai kondisi pasien	Jml	6	41	36	19	0	102	3,33	Cukup Setuju
		Skor	30	164	108	38	0	340		
2	Saya mampu menalar penyakit yang diderita pasien dengan baik	Jml	12	25	42	23	0	102	3,25	Cukup Setuju
		Skor	60	100	126	46	0	332		
3	Saya mampu memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan	Jml	12	26	57	7	0	102	3,42	Setuju
		Skor	60	104	171	14	0	349		
4	Saya memiliki keterampilan khusus seperti yang dibutuhkan rumah sakit	Jml	6	30	50	16	0	102	3,25	Cukup Setuju
		Skor	30	120	150	32	0	332		
5	Saya memiliki stamina yang baik saat menjalankan pekerjaan	Jml	6	33	50	13	0	102	3,31	Cukup Setuju
		Skor	30	132	150	26	0	338		
6	Saya cepat dan tanggap dalam menangani pasien	Jml	11	40	37	14	0	102	3,47	Setuju
		Skor	55	160	111	28	0	354		
Rata-Rata								3,34	Cukup	

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jml	Rata-rata	Ket.
		SS	S	CS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
								Setuju	

Sumber: Data olahan, 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Tabel 5.13 menyimpulkan bahwa perawat di RSUD Teluk Kuantan memiliki kemampuan cukup baik dalam menangani pasien. Aspek yang mendapatkan poin tertinggi adalah cepat dan tanggap dalam menangani pasien. Tentu saja hal tersebut sangat penting agar pasien tidak menunggu lama untuk mendapat perawatan. Selain itu, perawat juga memiliki kemampuan dalam memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan. Aspek yang mendapat point terendah yaitu Saya mampu menalar penyakit yang diderita pasien dengan baik. Artinya perawat tidak memiliki kemampuan dalam menalar penyakit yang diderita pasien. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan perawat perlu ditingkatkan karena masih ada beberapa perawat menjawab kategori rendah.

5.3.2 Motivasi

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Menurut Luthans (2009) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Berikut merupakan hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi di RSUD Teluk Kuantan.

1. Penghargaan

Program penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen

utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Disamping pertimbangan tersebut, penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karyawan mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Berikut adalah tanggapan responden mengenai mendapat penghargaan atas prestasi kerja di rumah sakit.

Tabel 5.14 : Tanggapan Responden Tentang Perawat Mendapat Penghargaan Atas Prestasi Kerja Saya Di Rumah Sakit

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	18,6
2	Setuju	29	28,4
3	Cukup Setuju	39	38,2
4	Tidak Setuju	15	14,7
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	102	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.14 bahwa hasil tanggapan responden terhadap pernyataan mendapat penghargaan atas prestasi kerja saya di rumah sakit, dapat dijelaskan bahwa dari 102 orang responden 19 orang menjawab sangat setuju (18,6%), selanjutnya 29 orang menjawab setuju (28,4%), 39 orang menjawab cukup setuju (38,2%) dan 15 orang menjawab tidak setuju (14,7%).

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa belum semua perawat RSUD Teluk Kuantan mendapat penghargaan atas prestasi kerja saya di rumah sakit. Hal ini disebabkan belum terpenuhinya syarat bagi seorang perawat untuk mendapatkan penghargaan. Meskipun demikian ada beberapa perawat yang sudah mendapat penghargaan atas prestasi

kerjanya di RSUD Teluk Kuantan. Bentuk penghargaan yang diterima perawat berupa piagam perawat terbaik.

2. Insentif

Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi/perusahaan. Tujuan pemberian insentif yaitu memperbaiki dan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga para pekerja berupaya untuk berprestasi di tempat kerja serta mempertahankan dan meningkatkan moral kerja para pekerja, dimana hal ini akan terlihat dari absensi dan tingkat perputaran tenaga kerja. Berikut adalah tanggapan responden mengenai mendapatkan insentif dari rumah sakit.

Tabel 5.15 : Tanggapan Responden Tentang Perawat Mendapatkan Insentif Dari Rumah Sakit

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	34	33,3
2	Setuju	56	54,9
3	Cukup Setuju	12	11,8
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	102	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.15 bahwa hasil tanggapan responden terhadap pernyataan mendapat mendapatkan insentif dari rumah sakit, dapat dijelaskan bahwa dari 102 orang responden 34 orang menjawab sangat setuju (33,3%), selanjutnya 56 orang menjawab setuju (54,9%), 12 orang menjawab cukup setuju (11,8%).

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa rata-rata perawat RSUD Teluk Kuantan mendapatkan insentif dari rumah sakit. Namun ada beberapa perawat yang merasa kurang puas dengan insentif yang ditetapkan di RSUD Teluk Kuantan. Adapun bentuk insentif yang diterima perawat yaitu berdasarkan pendidikan, dimana untuk jenjang pendidikan Diploma III (D3) mendapatkan insentif sebesar Rp. 1.250.000 perbulan, sedangkan untuk jenjang pendidikan Sarjana (S1) sebesar Rp. 1.750.000 perbulan. Dengan demikian perawat tersebut memiliki motivasi yang cukup tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah kerja perawat, sehingga perawat akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya ada akhirnya akan meningkatkan keuntungan itu sendiri dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, sehingga Rumah Sakit dan perawat diharapkan lebih solid dalam membangun kebersamaan menuju kemajuan organisasi.

3. Suasana Pekerjaan

Suasana pekerjaan sangat diperlukan untuk memotivasi perawat agar bersedia melakukan pekerjaan dengan maksimal. pegawai. Apa faktor motivator internal dan eksternal bagi pegawai tersebut, misalnya penghargaan, passion, tujuan, dan sebagainya. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik di tempat kerja, rumah, serta berbagai aturan-aturan kerja yang membentuk suasana dan semangat kerja perawat yang berimplikasi pada kinerja.

Tabel 5.16 : Tanggapan Responden Tentang Suasana Pekerjaan Terasa Nyaman Dan Kondusif

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	9,8
2	Setuju	27	26,5
3	Cukup Setuju	48	47,1
4	Tidak Setuju	17	16,7
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	102	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.16 bahwa hasil tanggapan responden terhadap pernyataan suasana pekerjaan terasa nyaman dan kondusif, dapat dijelaskan bahwa dari 102 orang responden 10 orang menjawab sangat setuju (9,8%), selanjutnya 27 orang menjawab setuju (26,5%), 48 orang menjawab cukup setuju (47,1%) dan 17 orang menjawab tidak setuju (16,7%).

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa belum semua perawat RSUD Teluk Kuantan merasa suasana pekerjaan terasa nyaman dan kondusif. Namun ada juga beberapa perawat yang sudah merasa suasana pekerjaan di RSUD Teluk Kuantan terasa nyaman dan kondusif. Dengan demikian perawat tersebut memiliki motivasi yang cukup tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Suasana pekerjaan yang kondusif sangat penting untuk mendorong motivasi perawat dalam bekerja, karena dengan suasana pekerjaan yang kondusif mereka dapat bekerja dengan tenang dan fokus sehingga memberikan hasil yang maksimal.

4. Penempatan kerja

Penempatan karyawan adalah penugasan seseorang pada suatu jabatan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Penempatan

merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seseorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas objektif, secara adil dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum. Seorang perawat harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan spesifikasi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Dengan demikian perawat dapat bekerja dengan maksimal. Berikut adalah tanggapan responden mengenai ditempatkan sesuai dengan kualifikasi pengetahuan yang dimiliki.

Tabel 5.17 : Tanggapan Responden Tentang Perawat Ditempatkan Sesuai Dengan Kualifikasi Pengetahuan Yang Dimiliki

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	7,8
2	Setuju	25	24,5
3	Cukup Setuju	54	52,9
4	Tidak Setuju	15	14,7
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	102	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.17 bahwa hasil tanggapan responden terhadap pernyataan ditempatkan sesuai dengan kualifikasi pengetahuan yang dimiliki, dapat dijelaskan bahwa dari 102 orang responden 8 orang menjawab sangat setuju (7,8%), selanjutnya 25 orang menjawab setuju (24,5%), 54 orang menjawab cukup setuju (52,9%) dan 15 orang menjawab tidak setuju (14,7%).

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa belum semua perawat RSUD Teluk Kuantan ditempatkan sesuai dengan kualifikasi pengetahuan yang dimiliki. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan

hanya menjadi keinginan perusahaan melainkan ini juga menjadi keinginan tenaga kerja itu sendiri agar yang bersangkutan dapat mengetahui tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan serta menjalankan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya. Penempatan ini harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki tenaga kerja agar dengan adanya penempatan tersebut gairah bekerja dan prestasi kerja tinggi serta hasil yang maksimal. Dengan demikian perawat tersebut memiliki motivasi yang cukup tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

Berikut merupakan rekapitulasi keseluruhan hasil tanggapan responden mengenai motivasi perawat di RSUD Teluk Kuantan.

Tabel 5.18: Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Motivasi perawat di RSUD Teluk Kuantan

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Jml	Rata-rata	Ket.
			SS	S	CS	TS	STS			
			5	4	3	2	1			
1	Saya mendapat penghargaan atas prestasi kerja saya di rumah sakit	Jml	19	29	39	15	0	102	3,51	Setuju
		Skor	95	116	117	30	0	358		
2	Saya mendapatkan insentif dari rumah sakit	Jml	34	56	12	0	0	102	4,21	Setuju
		Skor	170	224	36	0	0	430		
3	Suasana pekerjaan terasa nyaman dan kondusif	Jml	10	27	48	17	0	102	3,29	Setuju
		Skor	50	108	144	34	0	336		
4	Saya ditempatkan sesuai dengan kualifikasi pengetahuan yang dimiliki	Jml	8	25	54	15	0	102	3,25	Cukup Setuju
		Skor	40	100	162	30	0	332		
Rata-Rata								3,57	Cukup Setuju	

Sumber: Data olahan, 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai motivasi sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 5.18 menyimpulkan bahwa perawat di RSUD Teluk

Kuantan memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi. Hal ini didukung dengan adanya pemberian penghargaan dari pimpinan yang membuat perawat bersemangat dalam bekerja dengan perolehan poin tertinggi. Selain itu, perawat juga mendapatkan insentif dari rumah sakit. Aspek yang mendapat poin terendah adalah ditempatkan sesuai dengan kualifikasi pengetahuan yang dimiliki. Hal ini dikarenakan masih ada beberapa perawat yang ditempatkan tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Dengan demikian diketahui bahwa motivasi perawat umumnya perlu ditingkatkan.

5.3.3 Kinerja Perawat

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu Hasibuan (2009:105). Berikut merupakan hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja perawat di RSUD Teluk Kuantan.

1. Ketelitian

Ketelitian sangat penting dalam melakukan pekerjaan. Ketelitian pada dasarnya merupakan ketepatan dalam melakukan suatu pekerjaan. Ketelitian menunjukkan gerakan yang memerlukan pengawasan terus-menerus. Hal ini berkaitan dengan jumlah kesalahan yang dilakukan. Ketelitian ini dapat mengukur hasil aktivitas yang dihasilkan oleh gerakan-gerakan tubuh. Berkurangnya ketelitian dapat menurunkan kualitas hasil kerja, bahkan dalam beberapa kasus telah menyebabkan kecelakaan. Berikut adalah tanggapan responden mengenai memiliki ketelitian yang baik sangat menangani pasien.

Tabel 5.19 : Tanggapan Responden Tentang Perawat Memiliki Ketelitian Yang Baik Sangat Menangani Pasien

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	14,7
2	Setuju	27	26,5
3	Cukup Setuju	31	30,4
4	Tidak Setuju	29	28,4
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	102	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.19 bahwa hasil tanggapan responden terhadap pernyataan memiliki ketelitian yang baik sangat menangani pasien, dapat dijelaskan bahwa dari 102 orang responden 15 orang menjawab sangat setuju (14,7%), selanjutnya 27 orang menjawab setuju (26,5%), 31 orang menjawab cukup setuju (30,4%) dan 29 orang menjawab tidak setuju (28,4%).

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa belum semua perawat RSUD Teluk Kuantan memiliki ketelitian yang baik sangat menangani pasien. Ketelitian seorang perawat sangat mempengaruhi hasil kerja dan kesehatan pasien. Untuk itu seorang perawat dituntut memiliki ketelitian yang baik karena pekerjaannya menyangkut kehidupan manusia. Ketelitian dan kejelihan sangat dibutuhkan oleh seseorang yang akan bekerja di sebuah perusahaan atau instansi, dimana ketika seseorang memiliki ketelitian dan kejelihan yang tinggi, maka ia akan dengan mudah menangkap, mencerna, dan menerjemahkan berbagai instruksi, petunjuk, perintah ditempat ia bekerja. Dengan demikian perawat tersebut memiliki kinerja yang cukup baik dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Ketaatan

Seorang perawat harus bersedia mematuhi peraturan yang ada di Rumah Sakit. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Ketaatan yang dimaksud disini yaitu sikap taat dan patuh pada peraturan perusahaan, atau dalam menjalani peraturan bersama dan tata tertib yang telah ditetapkan. Berikut adalah tanggapan responden mengenai taat pada aturan dan prosedur yang ada dirumah sakit.

Tabel 5.20 : Tanggapan Responden Tentang Perawat Taat Pada Aturan Dan Prosedur Yang Ada Dirumah Sakit

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	12,7
2	Setuju	21	20,6
3	Cukup Setuju	50	49,0
4	Tidak Setuju	18	17,6
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	102	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.20 bahwa hasil tanggapan responden terhadap pernyataan taat pada aturan dan prosedur yang ada dirumah sakit, dapat dijelaskan bahwa dari 102 orang responden 13 orang menjawab sangat setuju (12,7%), selanjutnya 21 orang menjawab setuju (20,6%), 50 orang menjawab cukup setuju (49%) dan 18 orang menjawab tidak setuju (17,6%).

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa belum semua perawat RSUD Teluk Kuantan taat pada aturan dan prosedur yang ada dirumah sakit. Ketaatan seorang perawat sangat menentukan tercapainya tujuan

yang di inginkan oleh Ruma Sakit. Bersedia menjalankan perintah yang di tetapkan oleh rumah sakit. Produktif di tempat kerja dalam arti tidak bermalas-malasan dalam bekerja. Tidak meninggalkan pekerjaan di waktu jam kerja. Bersedia kerja lembur dan sanggup menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mampu meningkatkan prestasi dalam pekerjaan. Dengan demikian perawat tersebut memiliki kinerja yang cukup baik dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Hasil kerja sesuai standar

Standar kinerja adalah tolak ukur minimal kinerja yang harus dicapai perawat secara individual atau kelompok pada semua indikator kerjanya. Dalam defenisi ini standar kinerja adalah tolak ukur minimal, artinya jika prestasi kinerja perawat di bawah standar kinerja minimal tersebut, maka kinerjanya tidak dapat diterima, buruk atau sangat buruk. Jika prestasi kinerja seorang perawat berada tepat atau diatas ketentuan staandar minimal kerjanya, maka kinerjanya dapat diterima dengan predikat sedang, baik, atau sangat baik. Standar kinerja meliputi standar untuk semua indikator kinerja. Berikut adalah tanggapan responden mengenai bekerja sesuai dengan standar di Rumah Sakit.

Tabel 5.21 : Tanggapan Responden Tentang Perawat Bekerja Sesuai Dengan Standar Di Rumah Sakit

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	10,8
2	Setuju	27	26,5
3	Cukup Setuju	38	37,3
4	Tidak Setuju	26	25,5
5	Sangat Tidak Sutuju	-	-
	Jumlah	102	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.21 bahwa hasil tanggapan responden terhadap pernyataan bekerja sesuai dengan standar di Rumah Sakit, dapat dijelaskan bahwa dari 102 orang responden 11 orang menjawab sangat setuju (10,8%), selanjutnya 27 orang menjawab setuju (26,5%), 38 orang menjawab cukup setuju (37,3%) dan 26 orang menjawab tidak setuju (25,5%).

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa belum semua perawat RSUD Teluk Kuantan bekerja sesuai dengan standar di Rumah Sakit. Fungsi standar kinerja adalah sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan kinerja ternilai dalam melaksanakan pekerjaannya. Standar kinerja merupakan target, sasaran, atau tujuan upaya kerja karyawan dalam ukuran waktu tertentu. standar kinerja mendorong, dan mengiming-imingi karyawan untuk mencapainya. Jika hal itu tercapai, kepuasan kerja pada diri karyawan akan terjadi. Dengan demikian perawat tersebut memiliki kinerja yang cukup baik dalam menjalankan pekerjaannya.

4. Mampu menyelesaikan tugas

Seorang perawat harus mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Seseorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan kemampuan yang baik, perawat dapat bekerja dengan maksimal. Berikut adalah tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 5.22 : Tanggapan Responden Tentang Perawat Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	15,7
2	Setuju	30	29,4
3	Cukup Setuju	41	40,2
4	Tidak Setuju	15	14,7
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	102	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.22 bahwa hasil tanggapan responden terhadap pernyataan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dapat dijelaskan bahwa dari 102 orang responden 16 orang menjawab sangat setuju (15,7%), selanjutnya 30 orang menjawab setuju (29,4%), 41 orang menjawab cukup setuju (40,2%) dan 15 orang menjawab tidak setuju (14,7%).

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa belum semua perawat RSUD Teluk Kuantan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini terlihat dari keakuratan hasil kerja perawat. Dimana masih ada beberapa perawat yang melakukan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini dapat berakibat buruk bagi pasien yang sedang melakukan pengobatan di Rumah Sakit tersebut. Dengan demikian perawat tersebut memiliki kinerja yang cukup baik dalam menjalankan pekerjaannya.

5. Tepat waktu

Maksud dari tepat waktu adalah keseluruhan atau semua aktifitas kegiatan yang dilakukan adalah untuk mencapai suatu tujuan yang hendak dicapai. Seluruh anggota organisasi dalam setiap langkah hanyalah dalam rangka mencapai tujuan bersama. Seorang perawat harus mampu bekerja dengan tepat waktu. Dengan

demikian perawat dapat bekerja dengan maksimal. *Berikut adalah tanggapan responden mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.*

Tabel 5.23 : Tanggapan Responden Tentang Perawat Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	9,8
2	Setuju	18	17,6
3	Cukup Setuju	53	52,0
4	Tidak Setuju	21	20,6
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	102	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.23 bahwa hasil tanggapan responden terhadap pernyataan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dapat dijelaskan bahwa dari 102 orang responden 10 orang menjawab sangat setuju (9,8%), selanjutnya 18 orang menjawab setuju (17,6%), 53 orang menjawab cukup setuju (52%) dan 21 orang menjawab tidak setuju (20,6%).

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa belum semua perawat RSUD Teluk Kuantan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Namun ada juga perawat yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini akan berdampak baik bagi organisasi kedepannya. Pekerjaan yang diberikan harus diselesaikan tepat waktu. Sebab setiap pekerjaan memiliki deadline tersendiri. Akan tetapi, masih banyak orang yang terkendala dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perawat sebagai tenaga kerja yang selalu berhubungan dengan pasien harus memiliki kemampuan bekerja dengan tepat waktu sehingga hasil yang diharapkan dapat tercapai. Dengan demikian perawat tersebut memiliki kinerja yang cukup baik dalam menjalankan pekerjaannya.

6. Segera menyelesaikan pekerjaan

Seorang perawat harus segera menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian perawat memiliki kinerja yang baik. Berikut adalah tanggapan responden mengenai segera menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab di Rumah Sakit.

Tabel 5.24 : Tanggapan Responden Tentang Perawat Segera Menyelesaikan Pekerjaan Yang Menjadi Tanggung Jawab Di Rumah Sakit

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	6,9
2	Setuju	43	42,2
3	Cukup Setuju	33	32,4
4	Tidak Setuju	19	18,6
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	102	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.24 bahwa hasil tanggapan responden terhadap pernyataan segera menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab di Rumah Sakit, dapat dijelaskan bahwa dari 102 orang responden 7 orang menjawab sangat setuju (6,9%), selanjutnya 43 orang menjawab setuju (42,2%), 33 orang menjawab cukup setuju (32,4%) dan 19 orang menjawab tidak setuju (18,6%).

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa belum semua perawat RSUD Teluk Kuantan segera menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab di Rumah Sakit. Namun ada juga perawat yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab di Rumah Sakit Penempatan dengan segera. Seorang perawat yang dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab dengan baik mengindikasikan kinerja perawat tersebut sudah baik. Dengan

demikian perawat tersebut memiliki kinerja yang cukup baik dalam menjalankan pekerjaannya.

Berikut merupakan rekapitulasi keseluruhan hasil tanggapan responden mengenai motivasi perawat di RSUD Teluk Kuantan.

Tabel 5.25: Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Jml	Rata-rata	Kriteria
			SS	S	CS	TS	STS			
			5	4	3	2	1			
1	Saya memiliki ketelitian yang baik sangat menangani pasien	Jml	15	27	31	29	0	102	3,27	Cukup Setuju
		Skor	75	108	93	58	0	334		
2	Saya taat pada aturan dan prosedur yang ada dirumah sakit	Jml	13	21	50	18	0	102	3,28	Cukup Setuju
		Skor	65	84	150	36	0	335		
3	Saya bekerja sesuai dengan standar di Rumah Sakit	Jml	11	27	38	26	0	102	3,23	Cukup Setuju
		Skor	55	108	114	52	0	329		
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	Jml	16	30	41	15	0	102	3,46	Setuju
		Skor	80	120	123	30	0	353		
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Jml	10	18	53	21	0	102	3,17	Cukup Setuju
		Skor	50	72	159	42	0	323		
6	Saya segera menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab di Rumah Sakit	Jml	7	43	33	19	0	102	3,37	Cukup Setuju
		Skor	35	172	99	38	0	344		
Rata-Rata Kinerja								3,30	Cukup Setuju	

Sumber: Data olahan, 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kinerja perawat sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 5.25 menyimpulkan bahwa perawat RSUD Teluk Kuantan memiliki kinerja yang cukup baik. Aspek yang mendapatkan poin tertinggi adalah Perawat mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini juga dibuktikan dengan hasil kerja perawat sesuai dengan

yang seharusnya. Selain itu, Perawat juga sigap dalam menangani pasien dan menyelesaikan pekerjaan. Aspek yang mendapat poin terendah yaitu Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini mengindikasikan kinerja perawat perlu ditingkatkan terutama berkaitan dengan ketepatan waktu karena point tersebut memiliki nilai terendah.

5.4 Uji Asumsi Klasik

5.4.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah syarat untuk melakukan analisis regresi linear berganda. Uji normalitas dapat dilihat dari kurva histogram dan grafik *normal p-p plot*

Gambar 5.1
Kurva Histogram



Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian 2019

Berdasarkan gambar 5.1 dapat diketahui bahwa sebaran data menyebar ke semua arah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

Gambar 5.2
Grafik Normal P-P Plot



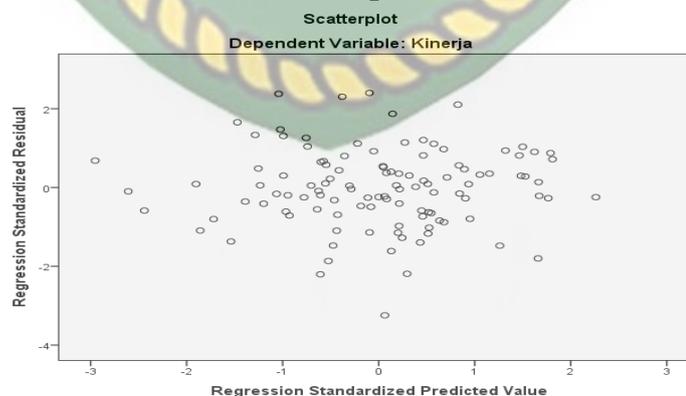
Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian 2019

Pada gambar *Normal PP Plot of Regression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

5.4.2 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat adanya tidak heterokedastisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya terjadinya perbedaan antara variasi dari residual kinerja perawat yang di akibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya.

Gambar 5.1
Scatterplor



Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian 2019

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam peneltian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

5.4.3 Uji Multikolerasi

Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korlasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui metric korelasi, bila korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat nilai VIF dengan formula $VIF = \frac{1}{1-R^2} = \frac{1}{Toleransi}$, dimana VIF = kemampuan sebsar 1,204 dan motivasi sebesar 1,204. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak terdapat multikolinearitas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10.

5.5 Regresi Linear Berganda

Berikut hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 5.26 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.445	.218		2.038	.044		
1 Kemampuan	.313	.077	.319	4.042	.000	.831	1.204
Motivasi	.448	.077	.461	5.835	.000	.831	1.204

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Olahan SPSS 2019

Dari Tabel 5.26 maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 0,445 + 0,313 X_1 + 0,448 X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 0,445, artinya adalah apabila kemampuan dan motivasi diasumsikan nol (0), maka kinerja bernilai 0,445.
- b. Nilai koefisien regresi variabel kemampuan sebesar 0,313. Artinya adalah setiap peningkatan kemampuan sebesar 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,313 dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,448. Artinya adalah setiap peningkatan motivasi sebesar 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,448 dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

5.6 Koefisien Korelasi Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 5.27 Koefisien Korelasi Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.660 ^a	.435	.425	.43784	2.191

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian 2019

Berdasarkan tabel 5.27 diketahui nilai R Square sebesar 0,435. Artinya sumbangan pengaruh variabel independen (kemampuan dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 43,5%, sedangkan sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5.7 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Sebelum melakukan pengujian, maka hipotesis penelitian perlu dijabarkan menjadi hipotesis statistic (H_0 = hipotesis nol, H_1 = hipotesis alternative), yaitu:

H_0 = Kemampuan dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja perawat

H_1 = Kemampuan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Tabel 5.28. Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.103	2	8.051	41.998	.000 ^b
	Residual	20.896	109	.192		
	Total	36.999	111			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan

Sumber: Data Olahan SPSS 2019

Diketahui F hitung sebesar 41,998 dengan signifikansi (0,000). F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1; k$$

$$F \text{ tabel} = 102 - 2 - 1; 2$$

$$F \text{ tabel} = 99; (\text{Kolam ke 2 di tabel f})$$

$$F \text{ tabel} = 3,09$$

Keterangan n : jumlah sampel
 k : jumlah variabel bebas
 1 : konstan

Bedasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai F hitung (41,998) > F tabel (3,09) dengan sign. (0,000) < (0,05). Artinya adalah secara bersama-sama

variabel independen (kemampuan dan motivasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai F hitung (41,998) > F tabel (3,09) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (Kemampuan dan Motivasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Kinerja). Dengan demikian diketahui bahwa sistem kemampuan perawat yang baik serta didukung motivasi kerja yang tinggi maka kinerja perawat akan meningkat.

5.8 Uji Parsial (Uji t)

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 102 - 2 - 1 : 5\% \\ &= 99 : 0,05/0,025 \\ &= 1,984 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

- a. Kemampuan. Diketahui t hitung (4,042) > t tabel (1,984) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian diketahui bahwa kemampuan yang baik akan meningkatkan kinerja perawat.
- b. Motivasi. Diketahui t hitung (5,835) > t tabel (1,984) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja perawat. Dengan demikian diketahui bahwa Motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja perawat.

5.9 Pembahasan

5.9.1 Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa variabel kemampuan dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan. Dengan demikian, apabila kemampuan dan motivasi meningkat maka kinerja perawat juga akan meningkat. Dan sebaliknya apabila kemampuan dan motivasi kerja menurun maka kinerja perawat juga akan menurun.

Snell dalam Luhglatno (2006) mengemukakan apabila kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dari usaha yang lebih besar dari pada karyawan yang berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Proses kinerja seorang perawat dapat berjalan dengan baik dan benar apabila motivasi memberikan dorongan kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Namun demikian, motivasi yang baik tanpa didukung oleh kemampuan pegawai yang cukup juga tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal. Motivasi merupakan suatu dorongan kepada seseorang yang melakukan aktivitas pekerjaannya yang berupa usaha dan kemauan, jadi ada arahan dengan adanya motivasi berarti ada arahan mengenai apa yang harus dikerjakan dan diperbuat untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Nurhadi, 2009).

5.9.1 Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa variabel kemampuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan. Dengan demikian, apabila kemampuan meningkat maka kinerja perawat juga akan meningkat. Dan sebaliknya apabila kemampuan menurun maka kinerja perawat juga akan menurun.

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

Seorang perawat dituntut untuk meningkatkan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu melayani pasien dengan maksimal. Untuk mewujudkan kinerja yang berkualitas diperlukan adanya peningkatan sumber daya organisasi yang dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan sehingga diharapkan kinerja perawat dapat meningkat.

Menurut Spencer dalam Nursangadah (2017) hubungan antara kemampuan pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kemampuan yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk

memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kemampuan yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

5.9.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan. Ini berarti motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan. Nilai positif pada koefisien regresi sesuai dengan teori yang menyebutkan adanya hubungan atau pengaruh positif motivasi terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, apabila motivasi meningkat maka kinerja perawat juga akan meningkat. Dan sebaliknya apabila motivasi kerja menurun maka kinerja perawat juga akan menurun.

Berdasarkan tanggapan responden tentang motivasi pada kategori yang cukup tinggi. Ini berarti perawat memiliki motivasi yang cukup dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini didukung dengan adanya pemberian penghargaan dari pimpinan yang membuat perawat bersemangat dalam bekerja dengan perolehan poin tertinggi. Selain itu, hubungan kerja dengan pimpinan baik serta rekan kerja baik sehingga perawat merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Motivasi yang tinggi juga didukung dengan perasaan senang bila sarana dan prasarana dalam bekerja terpenuhi (peralatan yang lengkap, teknologi terbaru, ruang kerja yang sesuai). Aspek lainnya yang menimbulkan motivasi kerja yang

tinggi adalah keamanan yang diberikan dalam bekerja membuat perawat bekerja lebih giat meskipun mendapatkan penilaian paling rendah.

Beberapa pendapat menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja. Faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah Motivasi. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Kinerja mempengaruhi motivasi pegawai untuk bekerja, jika kinerja pegawai baik, maka ia akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil penelitian Agung Setiawan (2013) menemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Secara umum, cara untuk memotivasi pegawai adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan agar dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Hal ini di dukung pula dengan hasil penelitian Makmur dkk (2015), bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Sibarani (2018) juga membuktikan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian dari Tumilaar (2015) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Kemampuan perawat di RSUD Teluk Kuantan cukup baik, terlihat dari hasil tanggapan responden terhadap indikator kemampuan berfikir, kemampuan menalar dan memecahkan masalah, serta keterampilan, kekuatan dan kecekatan masih dalam kategori cukup baik.
2. Motivasi perawat di RSUD Teluk Kuantan tergolong tinggi, terlihat dari tanggapan responden terhadap indikator penghargaan yang diterima, insentif, suasana pekerjaan dan penempatan kerja rata-rata dalam kategori tinggi.
3. Kinerja perawat di RSUD Teluk Kuantan tergolong cukup baik, terlihat dari tanggapan responden terhadap indikator ketelitian, ketaatan, hasil kerja sesuai standar, mampu menyelesaikan tugas, ketepatan waktu dan segera menyelesaikan pekerjaan masih dalam kategori cukup baik.
4. Kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Teluk Kuantan
5. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja Perawat di RSUD Teluk Kuantan

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran penelitian sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja perawat, maka kebijakan dibidang kompetensi dan lingkungan kerja perlu ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan perawat RSUD Teluk Kuantan
2. Seorang perawat akan mempunyai kinerja yang baik bilamana perawat memiliki motivasi yang tinggi. Sehingga penting bagi pemangku managerial rumah sakit selalu menciptakan suatu kebijakan yang senantiasa meningkatkan motivasi bagi perawat.
3. Pihak manajemen rumah sakit sebaiknya meningkatkan motivasi kerja perawat dengan cara memberikan keamanan dalam bekerja sehingga dapat membuat perawat bekerja lebih giat.
4. Kemampuan perlu ditingkatkan dengan cara memberikan pelatihan, seminar dan sejenisnya tentang pelaksanaan asuhan keperawatan. Memberikan kesempatan untuk maju dalam segala hal, memberikan pengakuan terhadap kinerja yang baik, memberikan loyalitas dan menetapkan jadwal kinerja secara rutin.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Erwan Agus Purwanto. 2008. *Metode Penelitian. Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, dan Masalah-masalah Sosial*. Gaya Media: Jogjakarta
- Effendy. 2008. *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Rosda: Bandung
- Hasibuan. Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta.
- Husein, Umar. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Penerbit Rajawali Pers. PT Raja Grafindo.Persada.
- Kuncoro, 2009. *Metode Penelitian. Edisi Bahasa Indonesia*. Andi Offside: Yogyakarta
- Mathis dan Jackson, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Salemba. Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Mangkunegara*. Bandung : Refika Aditama
- Mangunhardjana. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. BPFE: Yogyakarta.
- Zwell, Michael. 2009. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc
- Riduwan. 2015. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk. Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruci.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Edisi Pertama. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robins, P Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. Jilid I. PT. Prehalindo: Jakarta.

Sastrohadiwiryo. 2008. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. PT.Gunung Agung Persada: Jakarta

Siagian P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. EdisiRevis. Bumi Aksara: Jakarta.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama: Jakarta

Stephen P. Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi*. Prenhalindo: Jakarta.

Simamora, Henri. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua STIE YKPN:Yogyakarta.

Santoso. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press

Jurnal;

Evita Octavia Sitinjak. 2016. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam*

Heny Nurmayunita. 2016. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat*

Jufrizen. 2014. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Kasus Rumah Sakit Umum Madani Medan*