PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI PERAWAT RAWAT INAP TERHADAP KINERJA PERAWAT RAWAT INAP RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau
Pekanbaru

OLEH :

TIO NTALIA SITORUS
NPM : 145210315

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU

2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
Alamat:JalanKaharudinNasution No.113 PerhentianMarpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Tio Natalia Sitorus
Npm : 145210315
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

Disahkan Oleh:

Pembimbing I	Pembimbing II
(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM)	(Hafidzah Nurjannah,SE.,MS.C)

Mengetahui:

Dekan	Ketua Program Studi
(Drs. H. Abrar, M.Si., Ak. CA)	(Azmansyah, SE., M.Econ)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 PerhentianMarpoyan
Telp. (0761)674674 Fax.(0761)674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama	: Tio Natalia Sitorus
NPM	: 145210315
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi
Judul	: Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

Disetujui Oleh:

Tim Penguji:

1. Hj.susie Suryani,SE.,M.Se
2. Poppy C. Jamil,SE.,MSM
3. Abd.Razak Jer,SE.,M.Si

Mengetahui:

Pembimbing I

(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM)

Pembimbing II

(Hafidzah Nurjannah,SE.,MS.C)

Ketua Program Studi

(Azmansyah, SE.,M.Econ)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

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 : Tio Natalia Sitorus

NPM : 145210315

FAKULTAS : Ekonomi

PROGRAM STUDI : Manajemen

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Perawat Rawat Inap Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap RSJ Tampan Pekanbaru

SPONSOR : **Prof. Dr. Sri Indrastuti, 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
28-03-2018	X		- Lanjut Pembimbing II		
02-04-2018		X	- Perbaiki latarbelakang masalah		
16-04-2018		X	- Rumusan masalah - Tujuan dan maanfat penelitian		
23-04-2018		X	- Tambahkan teori - Kerangka berfikir		
14-05-2018		X	- Penelitian terdahulu		

			- Hipotesis		
21-05-2018		X	- Operasional Variabel penelitian		
04-06-2018		X	- Populasi dan sampel - Teknik Analisis data		
09-07-2018		X	- Tambahkan Refensi - Tambahkan Rencana Daftar isi - Tambahkan halaman		
09-08-2018		X	- Tukar kerangka pemikiran		
15-08-2018		X	- ACC seminar proposal		
15-08-2018	X		- ACC Seminar proposal		
11-12-2018	X		- ACC Kuesioner		
11-12-2018	X		- Lanjut Skripsi		
06-01-2018	X		- Lanjut Pembimbing II		
14-02-2018	X		- Acc Ujian Hasil		
15-02-2018		X	- Acc Seminar Hasil		

Pekanbaru, 15 April 2019

Pembantu Dekan I

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Tio Natalia Sitorus
NPM : 145210315
Judul Proposal : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Perawat Rawat Inap Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap RSJ Tampan Pekanbaru
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 17 Oktober 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.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		1.
2.	Eva Sundari, SE., MM		2.
3.	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si		3.
4.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		4.
5.	Resto Hayati, SE., M.Si		5.
6.	Yul Efnita, SE., MM		

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
An.Dekan Bidang Akademis

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

Pekanbaru, 17 Oktober 2018
Sekretaris,

Azmansyah, SE., M.Econ

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor:180 /Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang:
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 8 Maret 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 membimbing 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. Pembangun
   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/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
   a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
   b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/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.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing I
2	Hafidzah Nurjannah,SE.,M.Sc	Assisten Ahli, C/b	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

   N a m a : Lo' Natalia Siturus
   N P M : 145210415
   Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
   Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan motivasi perawat rawat inap terhadap kepuasan kerja perawat rawat RSJ Tampan 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: 10 Maret 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.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajaukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Unviersitas 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 Perguruaan Tinggi ini.

Pekanbaru, 16 Februari 2019

Saya yang membuat pernyataan

METERAI TEMPEL
6000

(Tio Natalia Sitorus)

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI PERAWAT RAWAT INAP TERHADAP KINERJA PERAWAT RAWAT INAP RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU

OLEH

TIO NATALIA SITORUS

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Sedangkan untuk variabel independen adalah kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru 2017 dengan jumlah 36 perawat, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan tehnik sampling jenuh dan diperoleh sampel sebesar 36 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Untuk metode analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel, kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

Kata Kunci : Kinerja, Kompetensi Dan Motivasi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa telah memberikan rahmatNya dan karunia-nya hingga penulis dapat menyelesaikan penyusuna skripsi ini, salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya akhir zaman, Aamiin. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat Memperoleh gelar sarjana pada Program Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Judul yang penulis ajukan adalah **"Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Perawat Rawat Inap Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Tampan Pekanbaru"**

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini, masih ditemui kekurangan-kekurangan baik dari segi isi maupun penyajiannya, sehingga skripsi ini belum mencapai kesempurnaan sebagaimana yang diharpkan. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan serta menerima kritikan dan sumbangan saran dari pembaca yang berguna bagi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini tak lepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan baik dari segi material maupun dari segi moril kepada penulis, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof.Dr.H. Syafrinaldi, SH, Mcl, selaku Rektor Universitas Islam Riau.

2. Bapak Drs. H. Abrar, M.Si., Ak. CA, selaku Dekan Universitas Islam Riau.

3. Bapak Firdaus, AR, SE., M.Si. Ak. CA, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi.

4. Ibu Eva Sundari, SE., MM selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi.

5. Bapak Drs. Asril, MM selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi.

6. Bapak Azmansyah SE,M,Econ selaku ketua Program Studi Manajemen S1.

7. Ibu Prof.Dr.Sri Indrastuti,MM selaku pembimbing I yang telah banyak membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Ibu Hafidzah Nurjannah,M.Sc selaku pembimbing II yang telah banyak membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Ibu Raja Ria Yusnita, SE., ME selaku pembimbing Akademis (PA) yang telah banyak mensuport dan mendidik penulis dengan ilmu pengetahuan.

10. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonoomi Universitas Islam Riau yang telah berjasa mendidik penulis dan membekali ilmu pengetahuan.

11. Buat staff dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau

12. Teristimewa buat Ayahandaku Halomoan Sitorus dan Ibundaku Almarum Nur Maya Tampubolon yang telah membesarkan saya, memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis, serta selalu memberikan do'a kepada penulis dari pertama dilahirkan sampai menjalankan perkuliahan hingga terselesaikan skripsi ini, dengan kasih sayang yang tulus ikhlas serta memberikan bantuan material dan moral yang tak mungkin akan terbalas oleh penulis, selain selalu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

berdo'a kepada Tuhan yang Maha Esa agar ibunda dan ayahnda senantiasa diberikan kesehatan dan umur yang berkah serta selalu dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa.

13. Buat Abang saya Hendra gunawan Sitorus pangkat (SERDA) ,Frnas H Sitorus Sidi dan Kakak saya Martina Wati Sitorus,Spd, Susi Sitorus D3 terimakasih atas segala perhatian, kasih sayang, dan motivasi serta doanya. Terimakasih banyak telah menjadi bagian dari motivator yang luar biasa sehingga terselesainya skripsi ini. Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu memberikan kesehatan jasmani dan rohani, umur yang berkah serta selalu dimurahkan rezekinya.

14. Buat segenap saudara keluarga penulis yang senantiasa mendo'akan dan mendukung penulis dalam menyelesaikan kuliah dan skripsi ini.

15. Buat Bapak Syafrizal selaku Direktur, bapak Mahardika selaku CEO, bapak Michael selaku HRD, dan para staff, serta karyawan pada PT. Rotte Ragam Rasa (PT.RRR) Pekanbaru yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian.

16. Teman-teman Seperjuangan, Thommy putra, Butet , Noniulfa, Dwi Salina, Kurnianto,Merin Setiawati,Waldi Arrahman,Rohdiana Sinaga,Ayi Nuke Suhenda,Muhammad Abdi,Susi Ratnasari,Rosti Edila,Rezaha radilautami,khairul zuvi,terimakasih telah menjadi teman sekaligus motivator selama penulis menyelesaikan skripsi ini.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

17. Untuk teman- teman manajemen lokal C yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu, terimakasih sudah menjadi bagian dari perjalanan penulis selama dibangku perkuliahan, semoga teman teman diberkahi umurnya dan sukses dalam meraih dunia nyata yang sedang di depan mata.

18. Tidak lupa untuk teman-teman main dirumah Elza Astari Hutasoit,Ivo purnama sarai hutasoit, terimakasih atas doa dan dukungan yang tak hentinya agar cepat terselesainya skripsi ini.

Pekanbaru, 22 Januari 2019

Penulis

Tio Natalia Sitorus

NPM:145210315

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI iii

DAFTAR TABEL iv

DAFTAR GAMBAR v

DAFTAR LAMPIRAN vi

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah 1

1.2. Perumusan Masalah 5

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian 5

1.4. Sistematika Penulisan 6

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1. Kinerja 8

2.1.1. Definisi Kinerja 8

2.1.2. Indikator Kinerja 13

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 19

2.1.4. Penilaian Kinerja 25

2.2. Kompetensi 26

2.2.1. Definisi Kompetensi 26

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi 28

2.3. Motivasi 30
2.3.1. Definisi Motivasi 30
2.3.2. Teori Motivasi 32
2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi 39
2.3.4. Jenis-Jenis Motivasi 42
2.4. Penelitian Terdahulu 43
2.5. Struktur Penelitian 44
2.6. Hipotesis 44

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian 45
3.2 Operasional Variabel 45
3.3 Jenis dan Sumber Data 46
3.4 Metode Pengumpulan Data 46
3.5 Populasi dan Sampel 47
3.6 Analisis Data 47
3.6.1 Analisis Deskiptif 47
3.6.2 Analisis Kuantitatif 49

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Rumah Sakit 52
4.2 Visi dan Misi Rumah Sakit 53
4.3 Kontribusi Rumah Sakit 55
4.4 Struktur Organisasi 55

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden..... 59

5.1.1 Jenis Kelamin Responden..... 59

5.1.2 Umur Responden..... 60

5.1.3 Pendidikan Responden..... 61

5.2 Uji Validitas dan Realibilitas..... 62

5.2.1 Uji Validitas..... 62

5.2.2 Uji Realibilitas..... 64

5.3 Deskriptif Kategori Variabel Kompetensi..... 65

5.4 Deskriptif Kategori Variabel Motivasi..... 72

5.5 Deskriptif Kategori Variabel Kinerja.....86

5.5 Pengujian Regresi Linear Berganda..... ..97

5.7 Uji Determinasi..... 99

5.8 Uji F..... 100

5.9 Uji T..... 101

5.10 Uji Epsilon.....103

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan..... 106

6.2. Saran..... 106

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Ruang Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.....3

Tabel 1.2 Absensi Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.....4

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 43

Tabel 3.1 Operasional Variabel.....45

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 60

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....61

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 62

Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas Kompetensi 63

Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Motivasi 63

Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Kinerja.....64

Tabel 5.7 hasil Uji Reliabilitas 64

Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Jenjang Pendidikan Perawat Dan Diri Sendiri 66

Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman kerja perawat 67

Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Mengendalikan Emosi.....68

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Huungan Komunikasi Dengan Atasan.....69

Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Hubungan Baik Dengan Rekan Kerja 70

Tabel 5.13 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru 71
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Keinginan Untuk Bertahan Hidup 74
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Memperoleh Penghargaan 76
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Tentang Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan..... 77
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Keingnan Untuk Berkuasa 79
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Kondisi Lingkungan Kerja..... 80
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Yang Memadai 81
Tanel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Supervisi Yang Baik 82
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Adanya Jaminan Pekerjaan 84
Tabel 5.22 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru..... 85
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Tentang Efektivitas Perawat Dalam Bekerja..... 87
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Perawat Dalam Bekerja..... 89
Tabel 5.25 Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab Dalam Bekerja..... 90
Tabel 5.26 Tanggapan Responden Tentang Kecakapan Perawat Dalam Bekerja..... 91

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.27 Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian pekerjaan 93
Tabel 5.28 Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu..... 94
Tabel 5.29 Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Target Kerja 95
Tabel 5.30 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru 96
Tabel 5.31 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda..... 98
Tabel 5.32 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi..... 99
Tabel 5.33 Hasil Uji Simultan (Uji F) 100
Tabel 5.34 Hasil Uji Parsial (Uji T) 101

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Diagram 33
Gambar 2.2 Kerangka Peneltian..... 44
Gambar 54.1 Struktur Organisasi 57

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sebuah perusahaan dalam bentuk apapunbaik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usaha nya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Dalam pengembangan kualitas perusahaan ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan perawat.

Kinerja perawat akan banyak di pengaruhi oleh kualitas dan kemampuan perawat, jika perusahaan dapat memperhatikan perawat serta menjaga perawat tersebut sebagai salah satu asset perusahaan, serta memperhatikan hak dan kebutuhan perawat tersebut agar dapat terpenuhi sehingga akan mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini karena apabila seorang perawat merasa hak hak nya sudah terpenuhi, maka ia akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya denga sebaik-baiknya.

Dewasa ini masalah kesehatan telah menjadi kebutuhan pokok bagi masyarakat. Dengan meningkatnya taraf hidup masyarakat, maka semakin meningkat pula tuntutan masyarakat akan kualitas kesehatan. Hal ini menuntut

penyedia jasa pelayanan kesehatan seperti rumah sakit untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih baik, tidak hanya pelayanan yang bersifat penyembuhan penyakit tetapi juga mencakup pelayanan yang bersifat pencegahan untuk meningkatkan kualitas hidup serta memberikan kepuasan bagi konsumen selaku pengguna jasa kesehatan. Pelayanan kesehatan yang bermutu adalah pelayanan kesehatan yang dapat memuaskan setiap konsumen pemakai jasa sesuai dengan tingkat kepuasan rata-rata penduduk serta penyelenggaraannya sesuai dengan kode etik dan standar pelayanan yang telah diterapkan. Unsur tersebut penting dalam upaya peningkatan pelayanan kesehatan.

Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru adalah satu-satunya rumah sakit milik pemerintah. Harusnya rumah sakit ini menjadi contoh dan panutan yang baik melalui pelayanan yang baik dengan fasilitas yang memadai demi tercapainya visi dan misi rumah sakit. Sumber Daya Manusia di RS Tampan provinsi Riau Sampai Desember 2017 sebagia berikut: (1) Tenaga Honor : 99 orang, (2) pegawai negeri sipil: 214 orang.

Rumah sakit tampan berdiri di atas lahan seluas 110.016 M2, luas banguann 4.906 M2 dan pada tahun anggaran 2002 rumah sakit tampan dapat membangun ruang pendidikan dari dana APBN Seluas 900 M2 pada tahun 2008. Dengan membangun gedung baru. Klasifikasi kapalitas tempat tidur ruang rawat inap rumah sakit jiwa tampan provinsi riau sejumlah 219 tempat tidur .di dalam ruangan. (1) kuantan 12 perawat. (2) kampar 13 perawat (3) indragiri 11 perawat. untuk merawat pasien, dalam tugas perawat mereka memegang setiap pasien 4-5 pasien. Untuk meningkatkan pelayanan rumah sakit, maka pihak manajemen

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

harus memperhatikan kinerja para perawat terlebih khusus pada perawat. Perhatian yang khusus terhadap kinerja akan membuat perawat akan bekerja lebih baik karena termotivasi.

Kinerja merupakan cara yang digunakan untuk menunjukan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dan wewenangnya. Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi.

Tabel 1.1
Daftar Ruang Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Tahun 2017 :

No	Nama Ruangan	Jumlah Perawat
1	Kuantan	12 Orang
2	Kampar	13 Orang
3	Indragiri	11 Orang
Jumlah Perawat		**36 Orang**

Sumber **:** Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, Tahun 2017

Suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang perawat dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada perawat sesuai dengan *job description nya*. Merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang professional.

Motivasi merupakan faktor pendorong dalam melaksanakan kegiatan dari seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai cara menuju tercapainya tujuan institusi dengan berusaha ketingkat yang lebih tinggi, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kepuasan didalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi. Jadi definisi motivasi tersebut mencakup tiga kunci pengertian penting, yaitu usaha, tujuan organisasi dan kebutuhan-kebutuhan pribadi Absensi bisa di jadikan salah satu indikator untuk mengukur motivasi perawat. Berikut adalah absensi perawat 1 tahun terakhir:

Tabel 1.2
Absensi Perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru

Tahun	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	Jumlah
2017	57	48	30	79	214

Sumber : Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dari tahun 2017 mengalami perubahan tingkat kehadiran (absensi) para perawat dari tahun ke tahun nya. Hal ini dapat kita ketauhi bahwa tingkat displin kerja para perawat melalui tingkat absensi yakni sakit, izin, alfa dan terlambat. Oleh karena itu manager harus memberi motivasi kepada perawat dengan baik, agar karyawan bekerja dengan efektif.

Permasalahan yang terdapat di rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru adalah:

1. Rendahnya kinerja perawat dalam mengasuh pasien,
2. Kurangnya pengalaman kerja bagi perawat baru mengakibatkan kinerja yang belum maksimal,
3. Kurangnya pengendalian emosi pada perawat dalam mengendalikan pasien.

Pentingnya kinerja dalam suatu perusahaan seperti halnya pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru yang memiliki peranan meningkatkan kinerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

perawat, maka penulis merasa termotivasi untuk membahas permasalahan tersebut dengan mengambil judul :

"**Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Perawat Rawat Inap Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru** ".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut: "Apakah Kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah sakit jiwa Tampan Pekanbaru ?".

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui dan menganalisa tentang kompetensi dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.
b. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Motivasi secara pasial dan simultan terhadap kinerja perawat pada bagian ruang Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

a. Bagi Rumah Sakit Jiwa,diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dalam pengolahan Sumber Daya Manusia dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek- aspek Sumber Daya Manusia secara baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Bagi Peneliti, Merupakan upaya pelatihan untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang sudah diperoleh selama ini dibangku kuliah,dapat mengambarkan pemetaan tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan.

c. Bagi Pihak Lain, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan pengetahuan bacaan dalam perkuliahan serta referensi untuk penelitian berikutnya.

1.4. Sistematika Penulisan

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi 6 (enam) bab, dimana masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini akan diuraikan tentang Kompentensi , motivasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi dan motivasi. juga akan menguraikan pengertian tentang kinerja serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan serta kegiatan perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang pengaruh Kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja Perawat

2.1.1 Pengertian Kinerja Perawat

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: (1) sesuatu yang dicapai. (2) prestasi yang diperlihatkan. (3) kemampuan kerja. Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013:67).

Kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung

jawabnya dalam suatu organisasi. Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, antara lain berupa peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai social, serikat buruh, kondisi ekonomi perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. Tika (2006:121)

Dalam peningkatan kinerja karyawan, karyawan harus dapat melaksanakan tugasnya. kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur bahwa atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja (Sri indrastuti,2011) pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Berdasarkan keterangan di atas dapat pula di artikan bahwa kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Menurut Mathis dan Jackson (2006:23), kinerja pada

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Sutrisno (2010:46), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berprilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Sudarmanto (2009:25), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012:230) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sisitem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan system manajemen kinerja yang baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Rue dan Byars (1980:376), Kinerja diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau "*The degree of accomplishment*" atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Definisi tersebut mengandung pengertian bahwa melalui kinerja, tingkat pencapaian organisasi dapat diketahui. Pencapaian atas tujuan-tujuan organisasi tersebut dijadikan sebagai tolok ukur untuk menilai baik atau buruknya kinerja organisasi. Konsep kinerja menurut Osborne dalam Quade (1990:1) berpendapat bahwa kinerja sebagai tingkat pencapaian misi organisasimerupakan langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi (visi). Semakin banyak misi yang dilakukan, maka semakin bagus kinerja dari organisasi yang bersangkutan. Begitu juga sebaliknya, kinerja organisasi dikatakan buruk apabila hanya sedikit misi yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Konsep kinerja berdasarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang dalam pelaksanaannya ditindak lanjuti dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 589/IX/6/Y/1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Maksud definisi tersebut adalah dengan kinerja terdapat gambaran tingkat pencapaian dari pelaksanaan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah dirumuskan dalam *strategic planning*. Dengan kata lain,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kinerja dapat dilihat dari tingkat pencapaian pelaksanaan program-program dari visi, misi, dan tujuan organisasi.

Kesimpulan konsep kinerja berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pengukuran tingkat pencapaian atas tujuan organisasi sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan keinginan pegawai. Dalam penelitian ini kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan pada ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* atau *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Amstrong dan Baron (1998:15) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Withmore dalam Sinambela (1997:107) mengemukakan bahwa kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Untuk meningkatkan kinerja yang optimum perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

Sedangkan Harmani Pasolong dalam Fahmi (2011:5) mengatakan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen, yaitu :

1. Hasil kerja individual atau secara intitusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

Sedangkan kinerja menurut Amstrong dalam Dharma (2011:324-326) mengungkapkan bahwa kriteria kinerja diekspresikan sebagai aspek-aspek kinerja yang mencakup baik atribut (cara) maupun kompetensi. Ini adalah pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil dan keahlian-keahlian tertentu yang dapat ditunjukan oleh staf (kompetensi).

2.1.2 Indikator Kinerja

Mahmudi (2005:103) mengatakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapain suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja *(performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*), namun sebenarnya meskipun keduanya sama-sama dalam kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Moeheriono (2009:74) menjelaskan tentang perbedaan antara indikator kinerja dengan ukuran kinerja, yaitu:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pada indikator kinerja (*performance indicator*) mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung. Sedangkan ukuran kinerja (*performance measure*) adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung. Pada kerangka manajemen strategis, terdapat bagian perencanaan strategis yang meliputi penentuan visi, misi, tujuan dan sasaran, serta cara mencapai tujuan dan sasaran yang meliputi kebijakan, program dan kegiatan. Dari rencana strategis tersebut yang akan diukur kinerjanya adalah kebijakan, program dan kegiatan. Untuk mengukur kinerja ketiganya, diperlukan indikator kinerja yang terbagi dalam lima kelompok indikator kinerja yaitu indikator masukan *(inputs)*, keluaran (*outputs)*, hasil *(outcomes*), manfaat *(benefits*), dan dampak *(impacts)*. Moeheriono (2009:82) menjelaskan tentang kelima indikator kinerja tersebut, yaitu:

1. Masukan (*inputs*), yaitu ukuran tingkat pengaruh sosial ekonomi, lingkungan atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh capaian indikator kinerja dalam suatu kegiatan.
2. Keluaran (*outputs*), yaitu kegunaan suatu keluaran (outputs) yang dirasakan langsung oleh masyarakat. Dapat berupa tersedianya fasilitas yang dapat diakses atau dinikmati oleh publik.
3. Hasil (*outcomes*), yaitu segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah *outcomes* merupakan ukuran

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

seberapa jauh setiap produk/jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.

4. Manfaat (*benefits*), yaitu segala sesuatu yang berupa produk/jasa (fisik dan nonfisik) sebagai hasil langsung dari pelaksanaan suatu kegiatan dan program berdasarkan masukan yang digunakan.
5. Dampak (*impacts*), yaitu segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan output, misalnya sumber daya manusia, dana, material, waktu, dan teknologi.

Untuk mendapatkan pemahaman dan pencapaian kesepakatan terhadap keterkaitan antar indikator kinerja disusun dapat ditempuh dengan pendekatan kerangka kerja logis atau *logical framework* yang mencakup indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak. Dalam pembuatan *logical framework* harus mencakup beberapa elemen yaitu:

1. Menentukan masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak dalam suatu indikator.
2. Hubungan kausal *(means-end)* antara indikator-indikator tersebut.
3. Asumsi-asumsi yang mengikuti tujuan disetiap tingkatan yang merupakan faktor luar yang tidak dapat dikontrol oleh proyek, yang dapat mempengaruhi hubungan antara masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak.
4. Menentukan indikator yang dapat menunjukan tingkat pencapaian setiap tujuan (sedapat mungkin kuantitatif).

Kendala yang sering dihadapi dalam melakukan suatu analisa terhadap kinerja organisasi adalah menentukan parameter kinerja berdasarkan hasil

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pemenuhan sasaran dan tujuan organisasi, terutama sekali yang berhubungan dengan organisasi publik dimana setiap organisasi publik telah mempunyai ukuran-ukuran sendiri untuk menilai kinerja atau hasil yang telah dicapai. Menurut Robbins yang dikutip oleh Ma‟rifah (dalam Wardani, 2012:23) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu fungsi dan interaksi antara kemampuan *(ability)*, motivasi *(motivation)*, dan kesempatan *(opportunity)*. Melihat dari ketiga indikator dapat diasumsikan bahwa kinerja merupakan fungsi kemampuan, motivasi dan kesempatan atau dengan kata lain kinerja ditentukan oleh faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan dalam hal ini adalah ada tidaknya kendala atau rintangan yang menjadi penghambat dalam proses pencapaian atau pelaksanaan pekerjaan yang sedang dijalankan oleh seorang pegawai. Jika ada salah satu pegawai atau aparatur tidak menghasilkan kinerja pada suatu tingkat seharusnya dia mampu, maka perlu diteliti lingkungan organisasinya karena selain didorong oleh kuatnya motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, peningkatan kinerja itu sendiri sangat dipengaruhi oleh lingkungan dimana dia bekerja atau melakukan suatu aktifitas.

Selanjutnya mengemukakan bahwa dalam melakukan pengukuran kinerja organisasi publik haruslah memperhatikan beberapa unsur berikut, yaitu :

1. Terkait langsung dengan tujuan strategis;
2. *Cost* atau biaya yang dikeluarkan seyogyanya tidak lebih besar dari manfa‟at yang diterima;
3. Simpel, sehingga memunculkan data yang mudah untuk digunakan;
4. Dimulai dari permulaan program;

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.Dapat dilakukan secara kontinyu sepanjang waktu sehingga dapat diperbandingkan antara pengukuran pada satu titik waktu dengan waktu yang lainnya;

6. Dilakukan pada sistem secara keseluruhan yang menjadi lingkup program;

7. Digunakan untuk menetapkan target yang mengarah pada peningkatan kinerja yang akan datang;

8. Ukuran kinerja harus dipahami secara jelas oleh setiap individu yang terlibat;

9. Pengukuran kinerja harus memenuhi persyaratan reabilitas dan validitas;

10. Pengukuran kinerja harus berfokus pada tingkatan korektif dan upaya peningkatan kinerja, bukan sekedar pada pantauan atau pengendalian saja. (Wardani, 2012:24)

Dengan demikian menjadi jelas bahwa kinerja memperlihatkan atau menunjukan perilaku seseorang yang dapat diamati, karena kinerja merupakan perilaku individu maka kinerja memiliki beberapa sifat, yaitu:

1. Ia tidak diam tapi bertindak, melaksanakan suatu pekerjaan dan bersifat dinamis.
2. Melakukan dengan cara-cara tertentu.
3. Mengarah pada hasil yang hendak dicapai sehingga kinerja yang didapatkan bersifat faktual.

Jadi dapat disimpulkan konsepsi kinerja yang pada hakikatnya merupakan suatu cara atau perbuatan seseorang dalam mencapai hasil tertentu sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor sehingga dapat dilihat apakah pencapaian hasil sudah maksimal atau belum.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sedarmayanti (2010:377) mengemukakan bahwa instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi:

1. Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif, pengetahuan dan lain-lain.
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain, untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara cepat dan tepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Kinerja pada tingkat organisasi berkaitan dengan usaha mewujudkan visi organisasi, dimana visi organisasi merupakan arah yang menentukan kemana organisasi akan dibawa dan apa yang akan dicapai oleh organisasi untuk masa depan. Oleh karenanya faktor yang paling penting dalam organisasi adalah *figure* seorang ketua atau pemimpin, seorang pemimpin harus memiliki agenda yang jelas yang didasarkan pada kepedulian yang besar terhadap hasil. Pemimpin harus memiliki hasil yang efektif untuk menarik perhatian dan memperoleh komitmen terhadap apa yang meraka yakini, dan harus mempunyai kepedulian yang sangat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dalam terhadap pentingnya kinerja organisasi agar visi organisasi dapat terwujud sesuai dengan waktu yang diharapkan.

2.1.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2011:82), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Berdasarkan pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar, serta keinginan untuk berprestasi. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Khaerul Umam (2010:190) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang yang sesuai dengan keahliannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Faktor motivasi. Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan pegawai kearah pencapaian tujuan kerja.
3. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

David C. Mc Cleland dalam Khaerul Umam (2010:190), seperti dikutip Mangkunergara (2001:68), berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Mc Cleland mengemukakan ada 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi, yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi;
2. Berani mengambil resiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyuluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan recana yang telah diprogramkan.

Sedangkan menurut Gibson dalam Khaerul Umam (2010:190) mengemukakan ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Faktor Individu: Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikolog: Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
3. Faktor Organisasi: Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Sedangkan menurut Chaizi Nasucha dalam Fahmi (2011:3) mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. Dalam tahapan kedua dari proses perencanaan kinerja staf diminta untuk melihat cara bagaimana mereka dapat meningkatkan pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku yang mempengaruhi kinerja mereka. Ini dilakukan dengan merujuk kepada kriteria-kriteria kinerja berikut ini :

1. Pengetahuan profesional dan teknis, penguasaan dan penggunaan pengetahuan dan keahlian profesional/teknis dan berhubungan dengan pekerjaan yang relevan.
2. Pengetahuan organisasional dan bisnis, pengetahuan yang efektif akan organisasi dan apresiasi terhadap persoalan bisnis yang lebih luas.
3. Antara pribadi dan komunikasi, kemampuan untuk membuka hubungan dengan orang lain baik secara individu maupun dalam tim dan untuk menyampaikan serta menerima pesan, secara tatap muka ataupun tertulis.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.Keahlian-keahlian untuk mempengaruhi, mengambil tindakan untuk mempengaruhi perilaku dan keputusan orang lain.

5.Berpikir kritis, mampu memahami persoalan, mengidentifikasi dan memecahkan masalah dan berpikir sambil berjalan.

6. Mengelola diri sendiri dan belajar, kemampuan untuk mempertahankan energi yang diarahkan secara tepat, stamina, mengendalikan diri sendiri dan mempelajari perilaku-perilaku baru.

7. Pencapaian dan tindakan, berfokus kepada pencapaian hasil, ketekunan, untuk segera berjalan dan terus berjalan.

8. Inisiatif dan tindakan, menciptakan dan menghargai gagasan dan sudut pandang baru. Dapat melihat kemungkinan dan berani menentang praktik-praktik yang sudah dilakukan dengan cara konstruktif.

9. Sudut pandang strategis, mampu berpikir secara luas, menganalisis dan menghargai perbedaan sudut pandang.

10. Kapasitas bagi perubahan, kemampuan untuk menghadapi perubahan yang kompleks dan ketidakpastian.

Kusriyanto (1986:77) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil atau araf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja atai pegawai negeri sipil dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Dengan kata lain Kusriyanto mengemukakan kinerja dapat dinilai melalui kriteria-kriteria tertentu yang digunakan sebagai tolok ukur dalam mengukur keberhasilan atau kesuksesan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dimana pekerjaan tersebut

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kemudian akan dievaluasi oleh pimpinan. Indikator kinerja atau *performance indicator* kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakan pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Terdapat tujuh indikator yang digambarkan oleh Hersey, Blanchard, Johnson dalam Wibowo (*Edisi Ketiga*:102-105) dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Tujuan, tujuan merupakan keadaan yang berada secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar, standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan
3. Umpan balik, antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar
4. Alat atau Sarana, alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi, kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif, motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor menyumbangkan pada adanya kekurangan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Sebagaimana dikemukakan diatas, kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, oleh sebab itu apabila kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja pegawai perlu diperhatikan. Untuk meningkatkan kinerja ini perlu dibuat standar pencapaiannya melalui penulisan pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pekerjaan akan dilakukan. Dari beberapa penjelasan menurut para ahli tentang teori kinerja pegawai dan kinerja organisasi, untuk meningkatkan kinerja organisasi diperlukan adanya manajemen kinerja. Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di dalam organisasi. Secara khusus manajemen kinerja ditunjuk untuk meningkatkan aspek-aspek kinerja meliputi ;

1. Sasaran yang ingin dicapai;
2. Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap
3. Efektivitas kerja.

Manjemen kinerja membantu mengintegrasi sasaran organisasi, kelompok dan individu, terutama dalam mengkomunikasikan sasaran dan mengedepankan nilai-nilai organisasi. Manajemen kinerja memliki kompetensi untuk menjadi alat bagi pencapaian perubahan budaya dan perilaku serta merupakan cara memberdayakan karyawan dengan memberikan kendali yang lebih besar atas pekerjaan mereka dan pengembangan diri pribadi mereka sendiri. Manajemen kinerja menurut Wibowo dalam Fahmi (2011:3), merupakan kebutuhan mutlak

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya. Dari pengertian manajemen kinerja terdapat suatu kesimpulan bahwa suatu organisasi akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik jika ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen, karena dalam konteks manajemen modern. suatu kinerja yang sinergis akan bisa berlangsung secara maksimal jika bekerja sama dengan baik dan bukan hanya untuk menerima keuntungan tanpa mempedulikan berbagai persoalan internal dan eksternal yang terjadi pada organisasi.

2.1.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya *"like dan dislike",* dari penilai, agar objektifitas penilai dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini adalah penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan uman balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut. Menurut Mathis dan Jackson (2002), menyatakan pendapatnya bahwa, "Penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang mengerti benar tentang penilaian kinerja pegawai secara individual". Kemungkinannya antara lain adalah :

1) Para atasan yang menilai bawahannya.

2) Bawahan yang menilai atasannya.

3) Anggota kelompok menilai satu sama sama lain.

4) Penilaian pegawai sendiri.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5) Penilaian dengan multisumber, dan

6) Sumber-sumber dari luar.

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk pegawai, yang merupakan kunci pengembangan bagi pegawai di masa mendatang.

2.1 Kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Spencer dalam Moeheriono (2010 : 3) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam perkerjaanya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadiakan acuan, efektif, atau berkinerja prima di tempat kerja pada situasi tertentu. Kompetensi menurut Sutrisno (2009 :203) adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, untuk melaksanakan kemampuan itu (Wibowo 2007 :86) mengatakan bahwa untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atau keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Secara lebih rinci**,** Spencer dalam Palan (2007:84) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas),konsep diri, nilai –nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja. Ada 5 karakteristik yang membentuk kompetensi yakni:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem.

2. Keterampilan, merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.

3. Konsep diri dan nilai –nilai, merujuk pada sikap, nilai –nilai dan citra diri seseorang ,seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi

4. Karakteristik pribadi,merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.

5. Motif, merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan – dorongan lain yang memicu tindakan.

Specer dalam Tjutju dan Suwanto (2009:23) menyatakan bahwa ada lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagian berikut:

1. Keterampilan (*skill*), kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu.

2. Pengetahuan (*knowledge*),yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang di milikinya itu.

3. Konsep diri (*self concept*),sikap, nilai atau *self image* dari orang-orang konsep diri yaitu semua ide, pikiran , kepercayaan dan pendirian yang diketahui individu tentang dirinya dan mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain.

4. Motif (*motive*), apa yang secara konsisten di pikirkan atau keingian-keingian yang menyebabkan melakukan tindakan. Apa yang mendorong perilaku yang mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu.

5. Sifat / ciri bawaan (*trait*), ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi.

2.2.1 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kompentensi kerja

Michael Zwell dalam Wibowo (2013 :339) mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi Kompetensi, yaitu sebagian berikut:

A. Keyakinan dan Nilai –nilai

   Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.apabila orang percaya bahwa mereka kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

B. Keterampilan

   Keterampilan memainkan peran di kebayakan kompetensi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

C. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasih di hadapan kelompok , menyelesaikan masalah, dan sebagian.

D. Karakteristik Kepribadian

Dalam keperibadian termasuk banyak faktor yang diantanya sulit untuk untuk berubah.akan tetapi ,kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataanyanya ,kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu.orang merespon dan berinterasi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

E. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yangb dapat berubah dengan memberikan dorongan ,apresiasi terhadap pekerjaan bahwaan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasanya dapat mempunyai pengaruh posotif terhadap memotivsi bahwan.

F. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasan kompetensi, takut membuat kesalahan ,menjadi malu,merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan insiatif.

G. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

H. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi sumber daya manusia.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian motivasi

Motivasi merupakan factor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu.Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki factor yang mendorong aktivitas tersebut dan pendorong tersebut pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.Dengan demikian, motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yan dihadapinya itu juga berbeda pula. Motivasi merupakan kondisi psikologis dari hasil interaksi kebutuhan karyawan dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku seorang karyawan**.** (Danim 2009:25). Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi prestasi kerja. (Berelson dan Stainer 2010 : 67) Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. MenurutKartono (2008 : 121), “motivasi adalah sebab, alasan dasar dorongan seseorang untuk berbuat atau ide pokok terlalu berperan terhadap tingkah laku manusia”.

Kemudian menurut Flippo (2010 : 13), “motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi". Menurut Sondang P. Siagian (2008 : 138), "motivasi adalah daya yang mendorong sehingga mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. MenurutWinardi (2010 : 73), "motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Menurut Hasibuan (2007:142),"Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai prestasi kerja".

Dari beberapa pengertian motivasi diatas maka dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah suatu unsur yang dapat mendorong seseorang sehingga mengakibatkan orang tersebut sesuai dengan apa yang dikehendaki. Menurut Sondang P.Siagian unsur-unsur yang mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki dapat dibagi menjadi dua yakni :

1. Kebutuhan materil, seperti besarnya upah/gaji dan penerimaan lain yang berupa uang, gula, beras dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan bukan material seperti lingkungan kerja, kesempatan maju, dan memperhatikan rasa harga diri karyawan tersebut dan lain sebagainya.

Oleh karena itu, seseorang pemimpin dituntut harus adapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan guna memotivasi semangat dan kegiatan kerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

perusahaan. Menurut Albrow (2008 : 30) pengertian bekerja suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan prestasi kerja dan aktivitas ini melibatkan baik fungsi fisik maupun fungsi mental.

Berdasarkan dari kutipan diatas maka dapat di simpulkan bahwa bekerja merupakan aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya adalah bawaan dan mempunyai tujuan yakni mendapatkan prestasi kerja.Hal ini tidak berarti bahwa semua aktivitas tersebut adalah bekerja, ha lini tergantung kepada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut. Apabila kemampuan dianggap tetap karena keterampilannya memenuhi standar pada waktu penempatan, maka hasil kerja sepenuhnya akan tergantung kepada motivasi. Semakin baik pimpinan perusahaan dalam memotivasi karyawan maka semakin tinggi hasil kerja yang dapat dicapai, atau dnegan kata lain setiap pertambahan terhadap motivasi kerja akan semakin meningkata hasil yang diperoleh.

2.3.2 Teori motivasi

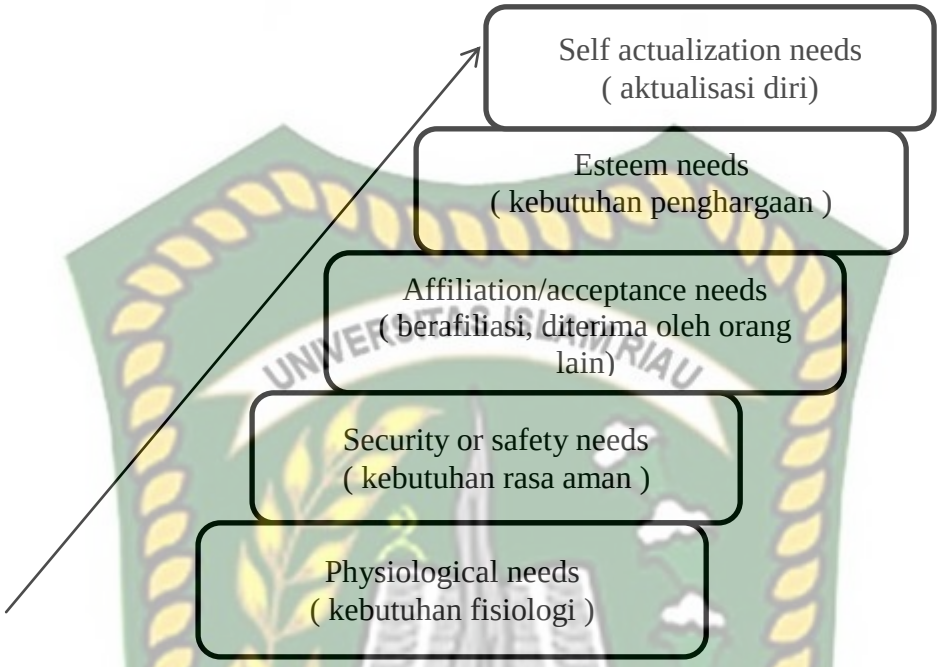
Menurut rivai (2012:458) ada beberapa teori motivasi diantaranya :

a. Hierarki kebutuhan Abraham Maslow

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Wibowo (20007:323). Menurut maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan, yaitu : kebutuhan secara fisologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, seperti telihat pada gambar 1 :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Gambar 2.1



Sumber : Soekidjo (2009)

Diagram diatas menjelaskan bahwa tuntutan dan rangkaian kebutuhan seseorang selalu mengikuti alur yang dijelaskan oleh teori Maslow. Semakin keatas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya.

1. Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*)

   Menurut Maslow, kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan-kebutuhan yang sangat penting bagi manusia yakni : sandang, pangan dan papan (pakaian, makanan, dan perumahan). Akan tetapi maslow memperingatkan bahwa kebutuhan ini mempunyai kekuatan untuk menarik individu kembali kesuatu pola kelakuan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Kebutuhan rasa aman (*security or safety needs*)

Kebutuhan rasa aman mempunyai bentangan yang sangat luas, mulai dari rasa aman dari ancaman alam, misalnya hujan, rasa aman dari orang yang jahat atau pencuri, rasa aman dari maslah kesehatan atau bebas dari penyakit, sampai dengan rasa aman dari ancaman dikeluarkan dari pekerjaan. Bentuk lain, dari pemuasan kebutuhan ini adalah dengan memberikan perlindungan asuransi kepada para karyawan.

3. Berafiliasi, diterima orang lain (*affiliation/acceptance needs*)

Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersosialisasi dengan orang lain dapat diwujudkan melalui keikutsertaan seseorang dalam suatu organisasi atau perkumpulan-perkumpulan tertentu.

Dalam mewujudkan dirinya sebgai makhluk social tersebut, manusia membutuhkan atau menginginkan kebutuhan-kebutuhan social antara lain terdiri dari:

a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup.
b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap orang merasa dirinya penting.
c. Kebutuhan akan perasaan "kemajuan", dan tidak seorang pun yang menyukai kegagalan dalam tugas atau pekerjaan apa pun.
d. Kebutuhan akan perasaan "ikut serta" atau berpatisipasi

1. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita. Merupakan kebutuhan akan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

2. Aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan potensi optimal, untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pemimpin perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

b. *Mcclelland's Theory Of Needs*

David McClelland (1961) dalam Mangkunegara (2001:97)mengemukakan tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. McClelland theory of need memfokuskan kepada tiga hal yaitu :

a. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need of achievement*); kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
b. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*); kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
c. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*); hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi.

Dari teori ini dapat ditarik kesimpulan motivasi berbeda-beda dalam diri seseorang sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Teori x dan y

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia; negatif dengan tanda label "X" dan positif dengan tanda label "Y". McGregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut:

Teori X merumuskan asumsi seperti :

a. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari dan bermalas-malasan dalam bekerja.
b. 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.
c. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
d. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Sebaliknya teori Y memiliki asumsi sebagai berikut :

a. Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.
b. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya melulu dari kalangan top manajement atau dewan direksi.

Dari teori ini dapat di simpulkan bahwasanya semua manajer seharusnya menggunakan kedua jenis motivasi tersebut. Masalah utama dari teori ini adalah proposi penggunaannya, dan juga kapan akan menggunakannya. Para pemimpin yang lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, mereka akan lebih banyak menggunakan motivasi teori X (negatif). Sebaliknya jika pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja, ia akan banyak menggunakan motivasi yang positif. Walaupun demikian tidak ada seorang pimpinan pun yang tidak pernah menggunakan motivasi negatif.Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini, dengan segala bentuknya haruslah mempertimbangkan situasi dan orangnya.Sebab pada hakikatnya setiap individu adalah berbeda antara yang satu dengan yang lainnya.

d. Teori ERG

Claytoon Alderfer dalam Mangkunegara (2001:98) menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu:

a. Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik.

b. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan, keanggotaan didalam masyarakat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan didalam potensi tertentu dan berkembang secara terus menerus.

e. Teori Herzberg

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg dalam Wibowo (2007:323) yang dikenal dengan Herzberg's Two Factors Motivation Theory. Menurut teori ini, ada dua factor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya yakni :

1. Faktor-faktor penyebab prestasi kerja (*satisferr*) atau factor motivasional. Factor penyebab prestasi kerja ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi intrinsik. Faktor motivasional (prestasi kerja) ini mencakup anatara lain :

a. Prestasi (*achievement*)
b. Penghargaan (*recognition*)
c. Tanggung jawab (*responsibility*)
d. Kesempatan untuk maju (*possibility of growth*)
e. Pekerjaan itu sendiri (*work*)

1. Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan (*dissatisfaction*) atau factor-faktor hygiene.

a. Kondisi kerja fisik
b. Hubungan interpersonal
c. Kebijakan dan administrasi perusahaan
d. Pengawasan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

e. Gaji

f. Keamanan kerja

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut **Edi (2010:116)** motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

1. Faktor Intern, faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang harus dipenuhi. Untuk mempertahankan hidupnya seseorang mau mengerjakan apa saja yang bisa dikerjakan dan tidak penting apapun itu pekerjaanya asalkan seseorang itu dapat mempertahankan demi kelangsungan hidupnya. Keinginan seseorang untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
    - Memperoleh kompensasi yang memadai
    - Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
    - Kondisi kerja yang aman dan nyaman
    - Keinginan untuk dapat memiliki
    - Keinginan untuk dapat memiliki suatu barang atau benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaanya.

b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu puharus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diterima apabila yang bersangkutan termasuk pemalas.

c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputihal–hal :
    1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
    2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
    3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
    4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

d. Keinginan untuk berkuasa, keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang- kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi untuk bekerja. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda – beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal – hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya prestasi kerja kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat :
    1. Hak otonomi
    2. Variasi dalam melakukan pekerjaan
    3. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
    4. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Faktor Ekstern, faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam mempengaruhi motivasi kerja sesorang. Faktor – faktor esktern adalah.
    a. Kondisi lingkungan kerja, lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.Lingkungan kerja ini juga memengaruhi seperti tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada ditempat tersebut terjalin dengan baik.
    b. Kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.Karena seseorang bekerja mengharapkan suatu imbalan dari pekerjaannya.Dengan demikian, kompensasi ini merupakan motivasi bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.
    c. Supervisi yang baik, fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa memuat kesalahan.
    d. Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati–matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

Dorongan – dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu, yang jika tercapai akan memuaskan kebutuhan dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menurunkan ketegangan. Orang yang termotivasi dalam bekerja akan memberikan upaya maksimum dalam menunjang tujuan-tujuan kelompok dan organisasinya.Sedangkan seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam bekerja. Dalam manajemen, ada baiknya seorang manajer dapat mengetahui dan memotivasi karyawannya dengan tepat sehingga dapat meningkat produktivitas kerja yang setinggi-tingginya.

2.3.4 Jenis-jenis Motivasi

Motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi Positif adalah proses mempengaruhi seseorang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara yang kemungkinan mendapatkan "hadiah".Dengan adanya motivasi positif memberikan dorongan pada setiap karyawan yang ingin mendapatkan hadiah yang mungkin bewujud tambahan uang, bonus dan pada umumnya pemberian motivasi positif akan memberikan/menimbulkan peningkatan semangat, mengurangi keluhan, dan secara umum mengurangi kesulitan.

b. Motivasi Negatif, motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan seseuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah kekuatan ketakutan. Kekuatan ketakutan bisa dilakukan dengan memberitahukan bahwa kemungkinan bisa kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini, dengan segala bentuknya, haruslah mempertimbangkan situasi dan orangnya. Sebab pada hakikatnya setiap individu adalah berbeda antara satu dengan yang lain.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini dapat dilihat penelitian terdahulu yang mengacu pada penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

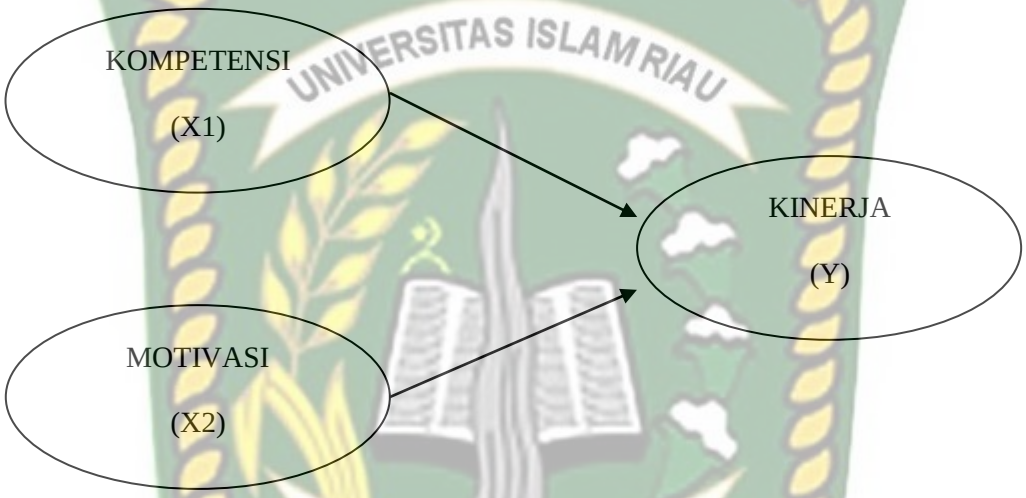
No	Nama	Judul	Alat Analisis Yang Digunakan	Hasil Pembahsan
1	Hendi Sanjaya, Gunawan, dan Eddyman	pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perawat pada dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap rsu wisata universitas indonesia timur Makassar	Validitas dan Reliabilitas	Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RSU Wisata UIT Makassar. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RSU Wisata UIT Makassar. Kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RSU Wisata UIT Makassar.
2	I Wayan Sudarta	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat pelaksana ruang rawat inap dirumah sakit BETHESDA yogyakarta	Analisis regresi berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana ruang rawat inap dirumah sakit BETHESDA yogyakarta
3	Albert Wibi Rahman	Pengaruh kompetensi dan lingkungan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap pada rumah sakit umum daerah (RSUD) petalabumi pekanbaru	Analisis kuantitatif, deskriptif	Kompetensi dan lingkungan berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja perawat bagian rawat inap pada rumah sakit umum daerah (RSUD) petalabumi pekanbaru

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.5 Struktur Penelitian

Adapun kerangka penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2.2 Kerangka Penelitian



2.6 Hipotesis

Berdasarkan Permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: "Diduga kompetensi dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru".

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, yang terletak di jalan H.R.subrantas Km.12,5 Pekanbaru Telepon (0761) 63240 Fax (0761) 63239 Pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompentensi (X1) adalah pengetahuan dan standar kerja yang disyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu perkerjan atau memegang suatu jabatan Margaret Dale, (2003:5).	1. Pengetahuan 2. Karakter	a. Jenjang pendidikan b. Pengalaman kerja a. Kemampuan mengandalikan emosi. b. Hubungan dengan atasan c. Hubungan sesame rekan keja	Ordinal
Motivasi Kerja (X2) Motivasi kerja adalah daya dorong manusia untuk bertindak atau sesuatu dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak (Rivai, 2004 : 456)	1. Faktor internal 2.Faktor eksternal	a. Keinginan untuk dapat bertahan hidup b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan d. Keinginan untuk berkuasa. a. Kondisi lingkungan b. Kompensasi yang memadai c. Survive yang baik d. Adanya jaminan pekerjaan	Ordinal

Kinerja (Y) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson 2006:23)	1. Kualitas Kerja 2.Kuantitas Kerja	a. Efektivitas b. ketelitian Berkerja c. Tanggung Jawab d. kecakapan a.Penyelesaian pekerjan b. Ketepatan dalam berkerja c.Hasil kerja yang baik	Ordinal

Sumber : Indah Puji Hartatik, S.E., M.M

3.3 Jenis dan sumber data

1. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responsen yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh Kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perawat pada bagian rawat inap Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru.
2. Data sekunder, yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, antaranya aktivitas perusahaan dan struktur organisasi Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru.

3.4 Metode pengumpulan data

1. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dalam pengaruhKompetensi dan motivasiterhadap kinerja Perawat padabagian Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru.
2. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun disesuaikan dengan indikator penelitian yaitu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tentang pengaruhKompetensi danmotivasi terhadap kinerjaPerawat padabagian Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru.

3.5 Populasi dan sampel

Populasi diartikan sebagai kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit RSJ Tampan pada ruangan Kuantan, Kampar dan Indragiri yang berjumlah 36 orang.

3.6 Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan analisis deskriptif yang membandingkan data yang ada dengan berbagai teori yang mendukung dan bersifat menjelaskan atau menguraikan.Kemudian penulis mengambil beberapa kesimpulan deri penjelasan penjelasan tersebut. Selanjutnya untuk mendapatkan hasil dari data variable. Penulis mentransformasi dengan meberi skor atau bobot nilai pada kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sangat Baik : Bobot/nilai = 5
2. Baik : Bobot/nilai= 4
3. Cukup Baik : Bobot/nilai= 3
4. Tidak Baik : Bobot/nilai= 2
5. Sangat Tidak Baik : Bobot/nilai= 1

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Uji validitas dan realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu akat ukur mampu mengukur apa yang ingin (Siregar, 2014 : 75). Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Validitas alat ukur sama pentingnya dengan realibilitas alat ukur itu sendiri. Ini artinya bahwa alat ukur haruslah memiiki akurasi yang baik terutama apabila alat ukur tersebut digunakan sebagai vaiditas akan meningkatkan bobot kebenaran yang diinginkan peneliti. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria *statistic* sebagai berikut :

1. Jika r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika kuesioner tersebut konsistensi apabila digunakan untuk mengukur konsep atau konstruk dari suatu kondisi ke kondisi yang lain.(Santosa dan Ashari, 2005 : 251) Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a. *Repeted measure* atau pengukuran berulang. Disini pengukuran dilakukan berulang-ulang pada waktu yang berbeda, dengan kueisoner atua pertanyaan yang saa. Hasil pengukuran dilihat apakah konsistensi dengan pengukuran sebelumnya

b. *One shot* pada tehnik ini pengukuran dilakukan hanya pada satu waktu, kemudian dilakukan perbandingan dengan pertanyaan yang lain atau dengan pengukuran korelasi anatr jawaban. Pada program SPSS metode ini dilakukan dengan metode Croanbach Alpha, dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Croanbach Alpha lebih besar dari 0,60.

3. Regresi Berganda

Secara kuantitatif untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjaakan digunakan metode formula regresi berganda untuk menguji variabel bebas lingkungan kerja dan motivasikerja terhadap varaibel terikat yang dicari dipengaruhi oleh dua variabel bebas atau variabel penjelas. Formula Regresi berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Bilangan Konstan

X_1 = Kompetensi

X_2 = Motivasi

$b_{1,2}$ = Koefisien Regresi

ε = Epsilon

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4. Menentukan koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel tak bebas (Y) dapat dipengaruhi variabel bebas (X).

5. Uji F

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas bepengaruh terhadap variabel tidak bebas. Untuk menguji parameter dari variabel bebas tersebut digunakan uji statistik F yang hipotesisnya adalah sebagai berikut : Ho diterima jika F_{hitung} > dari F_{tabel}.

6. Uji T

Bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t akan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Hi diterima dan Ho ditolak, tapi jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Hi ditolak dan Ho diterima.

7. Uji Epsilon (ε)atau koefisien pengganggu

Merupakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru. Penyusanan dan kebersihan selain dari Kompetensi dan Motivasiyang penulis kemukakan diatas besarnya variabel pengganggu dalam ini dapat dihitung dengan rumus sebgai berikut:

$$PY\varepsilon = \sqrt{1 - R^2}$$

dimana : ε=Epsilon

R^2=Koefisien Determinasi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Untuk memudahkan dan memberikan hasil secara akurat dan pasti maka dalam melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program komputer SPSS (*Statistic for Product and Service Sollutions*) untuk mencaripengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerjaPerawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV
GAMBARAN UMUM RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN (RSJ)

4.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Jiwa Tampan pekanbaru

Rumah Sakit Jiwa Tampan provinsi Riau dibangun pada tahun 1980 beroperasi tanggal 5 juli 1984, diresmikan pada tanggal 21 maret 1987 oleh Bapak Menteri Kesehatan RI (Bapak dr.Soerwardjono Soejaningrat). Sejak tahun 2002 Rumah sakit jiwa Tampan ditetapkan sebagian Rumah Sakit Jiwa Tampan Daerah Tipe A dibawah pemerintahan Provinsi Riau. Kemudian Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 18 tahun 2008 tanggal 5 Desember 2008 disusun kembali struktur organisasainya. Lokasi Jl.HR. Subrantas KM. 12,5 Pekanbaru,Telp. 0761 63240 Fax. 0761 63239.

Dalam melaksanakan tugasnya Rumah sakit jiwa tampan pekanbaru mempunyai tugas pokok yaitu"Melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang pelayanan rumah sakit khusus jiwa dan dapat di tugaskan untuk melaksanakan penyelengraan wewenang yang dilimpahkan oleh pemerintah kepada gubernur selaku wakil pemerintah dalam rangka dekonsentrasi". Dalam menjalankan tugas pokok tersebut ,rumah sakit jiwa tampan pekanbaru menyelengaran fungsi:

a. Pelayanan Jiwa pencegahan

b. Pelayanan jiwa kesembuhan

c. Pelayanan rehabilitas medik

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

d. Pelayanan kesehatan jiwa masyarakat

e. Pelayanan sistem rujukan (sistem referral)

f. Penelitian dan pengembangkan

g. Administrasi umum dan keuangan

h. Perencanaan dan pengendalian pelayaanan kesehatan jiwa

i. Pelaksanaan pelayanan kesehatan jiwa

j. Pengelolaan sarana dan prasarana kesehatan jiwa

Sesuai tugas pokok dan fungsi rumah sakit jiwa tampan mempunyai Visi dan Misi sebagian berikut:

4.2 Visi Misi dari Rumah sakit

Visi

"Ada Disemua Suasana"

Visi yaitu cara pandang jauh kedepan, kemana dan bagaimana Rumah sakit Jiwa Tampan harus dibawa dan berkarya agar tetap agar tetap konsisten dan dapat eksis, antisipasi,serta produktif,guna mewujudkan kondisi dan kompentensin yang lebih baik dimasa yang akan datang ,maka VISI Rumah sakit jiwa tampan ditetapkan sebagai berikut: "**Terwujudnya Rumah sakit jiwa tampan sebagian rumah sakit rujuk pelayanan kesehatan jiwa dan penanggulangan narkoba yang professional dan berbasis masyarakat terbaik Se-sumatera tahun 2020"**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Misi

Untuk dapat mewujudkan misi diharapkan seluruh pegawai dan pihak yang berkepentingan dapat mengenal Rumah Sakit Jiwa Tampan dan mengetahui peran dan progaram –progaramnya serta hasil yang akan diperoleh diwaktu-waktu yang akan datang. MISI Rumah Sakit jiwa tampan sebagian berikut:

1. Mewujudkan sistem manajemen yang efektif dan efesien ,trasparan dan akuntabel mulai dari perencanaan,pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian,serta evaluasi

2. Mewujudkan dan mengembangkan pelayanan dan keperawatan, kesehatan jiwa ,narkoba dan HIV/AIDS yang prima melalui pendekatan multi disiplin secara komperehensif,holistic,paripurna yang profesional, mudah di akses dan barbasis masyarakat

3. Menyediakan dan mengembangkan fasilitas pendidikan, pelatihan dan penelitian dalam bidang kesehatan jiwa untuk mewujudkan profesionalisme SDM

4. Mengembangkan dan meningkatkan SDM, sarana dan prasarana sesuai kebutuhan Rumah Sakit jiwa Tampan

5. Memberikan pelayanan kesehatan umum yang menunjang kesehatan jiwa, serta pelayanan yang dibutuhkan masyarakat

6. Memberikan pelayanan untuk tumbuh kembang anak, uisa produktif,dan usia lanjut (*geriatric*).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.3 Kontribusi Rumah Sakit Jiwa Tampan Bagi Masyarakat

Pelayanan Kesehatan

Rumah sakit jiwa Tampan provinsi Riau disamping Tugas pokoknya memberikan pelayanan kesehatan jiwa juga memberikan pelayanan kesehatan gigi, gawat darurat, pemulihan ketergantungan NAPZA, dan konsultan psikolog dan lain sebagainya, serta mengambangkan pelayan umum yang menunjang pelayan kesehatan jiwa.

- Kegiatan praktek, Bagi instiusi di provinsi Riau Rumah Sakit Jiwa Tampan merupakan lahan praktek dalam ilmu kesehatan jiwa
- Lahan penelitian, Selain sebagian lahan praktek juga sabagian lahan penelitian bagi nstansi pendidikan dan instalansi pemerintah.

4.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu bagan yang disusunkan secara sistematik dimana setiap elemen didalamnya memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing serta hubungan diantara para bagian didalam perusahaan. Layaknya dalam suatu organisasi maka sangat diperlukan disusunnya sebuah struktur organisasi. Struktur organisasi dibuat untuk lebih memudahkan pembagian kerja dan pemberi wewenang bagi perusahaan yang semuanya demi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan adanya struktur organisai yang baik, dapat menjamin kelancaran suatu perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan, pembagian ini diperoleh melalui struktur organisasi perusahaan yang baik. Melalui struktur organisasi yang baik, tugas-tugas yang digolongkan sedemikian

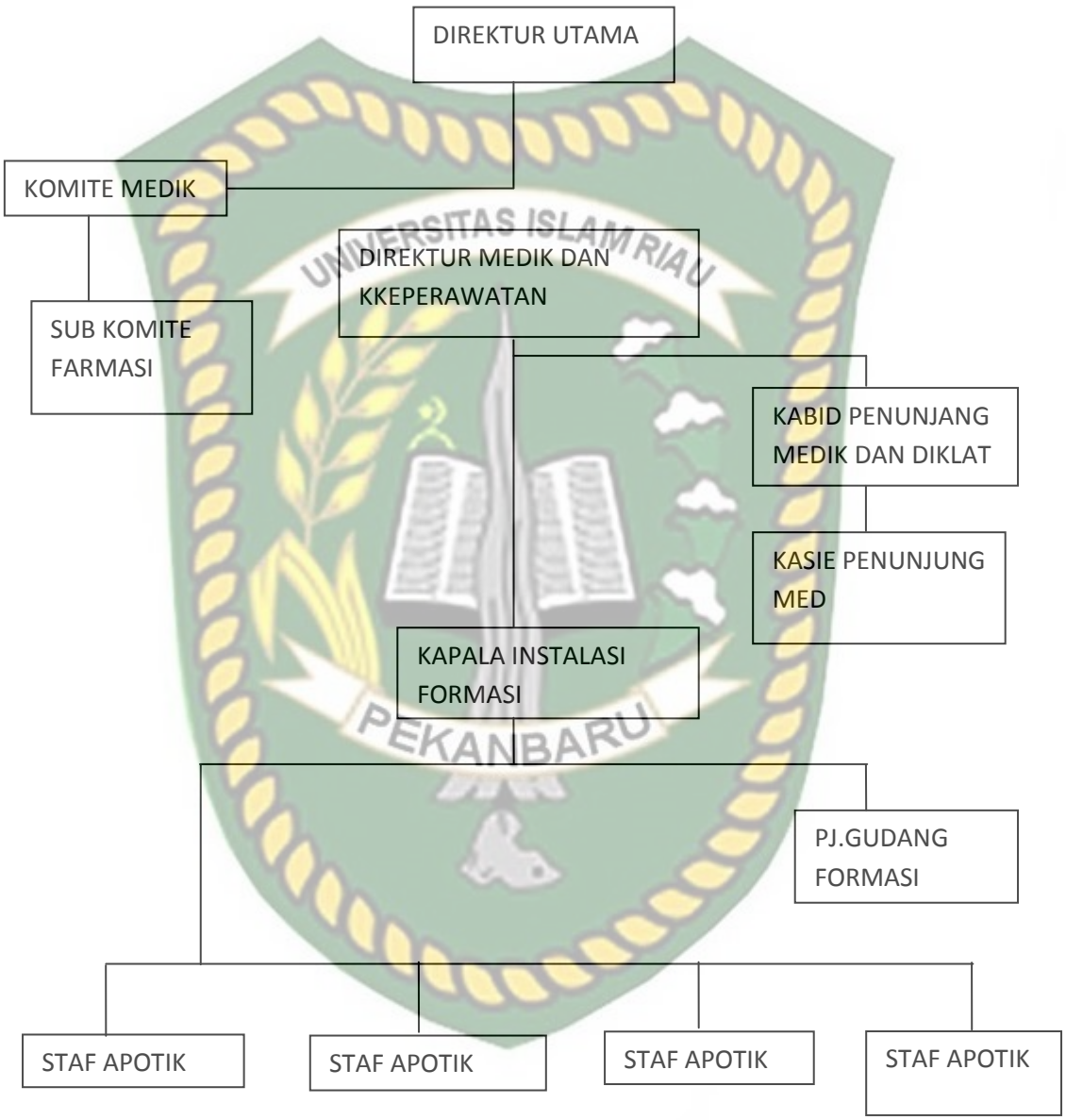
Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

rupa sehingga dapat dilaksanakan secara efektif, terarah dan terawasi. Setiap struktur organisasi yang dibentuk haruslah merupakan suatu struktur oragnisasi yang baik maka harus dipenuhi syarat sehat dan efisien. Dengan maksud dari tiap-tiap satuan organisasi dapat menjalankan peranan dengan tertib dan memperoleh perbandingan yang baik antara usaha dan hasil kerjanya.

Jadi dengan adanya struktur organisasi yang digambarkan secara jelas merupakan alat bagi pimpinan untuk mempermudah dalam mengorganisasinya, sehingga struktur organisasi akan jelas kelihatan dan saluran wewenang bagi setiap petugas yang menddukinya pada masing-masing jabatan dan bagi setiap petugas akan mengetahui siapa yang menjadi atasannya dan siapa pula bawahannya. Dibawah in adalah bagan struktur organisasi Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru Tampan provinsi Riau



Jika diperhatikan struktur organisasi yang disusun oleh manajemen Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru ini maka bentuk struktur organisasi yang dipergunakan oleh perusahaan tersebut adalah berbentuk struktur organisasi garis lurus. Hal ini dapatterlihat dari pimpinan tertinggi dipegang oleh direktur utama.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Direktur utama dibantu oleh staf keuangan dan pembukuan, manajer dan direktur utama..

Untuk lebih jelasnya bentuk organisasi dan bagian-bagian yang terlibat langsung dalam kegiatan yang dijalankan oleh Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru. Makadapat diperhatikan pada gambar dibawah ini.Tugas pokok dan tanggung jawab dari masing-masing pejabat yang terlibatdidalam kegiatan perusahaan Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru dapat diterangkan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi dan motivasi perawat rawat inap terhadap kinerja perawat rawat inap rumah sakit jiwa (RSJ) tampan Pekanbaru. Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuisioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan para perawat di bidang perawat rawat inap rumah sakit jiwa tampan Pekanbaru. Sebelum melakukan analisis terhadap pengaruh kompentensi dan motivasi perawat rawat inap terhadap kinerja perawat rawat inap pada rumah sakit jiwa tampan Pekanbaru, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai umur responden dan tingkat pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1 Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan bagian produksi dan pengolahan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru yang berjumlah 36 orang. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat umur dan tingkat pendidikan.

5.1.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin perawat

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Perempuan	28	77,8
2	Laki-laki	8	22,2
Jumlah		**36**	**100,00**

Sumber: Data Olahan 2017- 2018

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 36 orang responden padaRumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru, responden yang berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 28 orang atau 77,8% dan sisanya laki-laki sebanyak 8 orang atau 22,2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja diRumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru, dimana mayoritas yang ditempatkan dibagian Rawat inap rumah sakit Jiwa tampan pekanbaru kebanyakan berjenis kelamin perempuan.

5.1.2 Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivita kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapaun tingkat umur perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.2
Tingkat umur Perawat Rawat Inap pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru

No	Tingkat Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1	24 – 29	12	33,3
2	30 – 39	13	36,1
3	40 – 50	11	30,5
Total		**36**	**100,00**

Sumber : Data Olahan 2017- 2018

Berdasarkan tabel 5.1.2 di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki umur 24-29 sebanyak 12 orang dengan persentase 33,3%, 30-39 sebanyak 13 orang dengan persentase 36,1%, dan 30-50 sebanyak 11orang dengan persentase 30,5 %. Tingkat umur sangat menentukan Kompetensi seseorang dan umur yang diangggap Kompetensi dan perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru ini jika dilihat dari segi tingkat umur kebanyakan perawat merupakan perawat dalam usia Kompetensi. Hal ini sangat diharapkan oleh instansi agar kinerja karyawan tetap baik dan mampu mencapai kinerja yang diharapkanRumah sakit tersebut.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerjaperawat. disamping sebagai latar belakang seseorang, pendidikan juga seringkali dikaitkan dengan posisi karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Table 5.3 ini menunjukkan latar belakang pendidikan responden pada Rumah Sakit Jiwa Tampan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.3
Tingkat Pendidikan Responden
PadaPerawat Rawat Inap pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	DI Sederajat	5	13,8
2	DIII Sederajat	14	38,8
3	S1 Sederajat	17	47,2
Total		**36**	**100,00**

Sumber : Data Olahan 2017- 2018

Berdasarkan tabel 5.1.3 di atas menunjukkan bahwa responden yang pendidikan terakhir DI Sederajat sebanyak 5 Orang dengan persentase 13,8%, DIII Sederajat sebanyak 14 Orang dengan persentase 38,8%, dan S1 sebanyak 17 orang dengan persentase 47,2%Dengandemikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ)Pekanbaru,

5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2014 : 75). Suatu kesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* .Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% untuk uji 2 sisi, dengan ketentuan:

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya.
b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan tidak valid.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Nilai r $_{tabel}$ dapat diperoleh dengan persamaan df = N – 2 = 36 – 2 = 34 dan r $_{hitung}$ diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)

Variabel	Pertanyaan	r $_{hitung}$	r $_{table}$	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0,910	0,339	Valid
	X1.2	0,826		Valid
	X1.3	0,887		Valid
	X1.4	0,924		Valid
	X1.5	0,822		Valid

Sumber : Data olahan Spss

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai r $_{hitung}$ seluruh item pertanyaan Kompetensi (X1), adalah > 0,339. ini artinya alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi adalah Valid

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Variabel	Pertanyaan	r $_{hitung}$	r $_{table}$	Keterangan
Motivasi (X2)	X2.1	0,767	0,339	Valid
	X2.2	0,895		Valid
	X2.3	0,752		Valid
	X2.4	0,645		Valid
	X2.5	0,857		Valid
	X2.6	0,806		Valid
	X2.7	0,765		Valid
	X2.8	0,729		Valid

Sumber : Data olahan Spss 20

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai r $_{hitung}$ seluruh item pertanyaan Motivasi (X2), adalah > 0,339. ini artinya alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi adalah Valid

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.6
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1	0,944	0,339	Valid
	Y2	0,895		Valid
	Y3	0,808		Valid
	Y4	0,859		Valid
	Y5	0,575		Valid
	Y6	0,828		Valid
	Y7	0,886		Valid

Sumber : Data Olahan Spss

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai r_{hitung} seluruh item pertanyaan Kinerja (Y), adalah > 0,339. ini artinya alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi adalah Valid

5.2.2 Uji Reliability

Pengujian reability dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Cronbach Alpha. Hasil pengujian reability untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel-tabel dibawah ini

Tabel 5.7
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Standar Koefisien Alpha	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
1	Kompetensi	0,60	0,920	Reliabel
2	Motivasi	0,60	0,895	Reliabel
3	Kinerja	0,60	0,922	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang *Reliabel* (handal).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.3 Analisa Deskriptif Variabel Kompetensi

Kompetensi adalah keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, untuk melaksanakan kemampuan itumengatakan bahwa untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atau keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut

5.3.1 Pengetahuan

Kompetensi adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi perawat baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Kompetensi bisa dilihat Pengetahuandan berada disekitar kompetensi perawat, yaitu :

5.3.1.1 Jenjang Pendidikan

Lingkungan kerja yang juga dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan adalah pencahayaan ataupun penerangan yang ada dilingkungan kerja. Dengan penerangan yang sesuai akan membuat karyawan bisa melakukan pekerjaan secara teliti dan detail. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap penerangan di ruangan kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.8
Tanggapan Responden terhadap Jenjang Pendidikan perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Baik	7	19,5
2	Baik	16	44,4
3	Cukup Baik	13	36,1
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
	Jumlah	**36**	**100,00**

Sumber : data olahan Spss

Dari tabel 5.8 diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru mengenai penerangan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik sebanyak 16 orang sebesar 44,4 %, yang memberikan tanggapan cukup baik 13 orang atau sebesar 36,1%,responden terbanyak yang menyatakan sangat baik 7 orang atau sebesar 19,5%

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru berpengaruh dengan penerangan diruangan kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Menurut Siagian bahwa Kompetensi merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja yaang dapat mengetahui dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan antara lain adalah pencahayaan dan penerangan. Sementara kondisi di ruangan kerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

5.3.1.2 Pengalaman kerja

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat Pengalaman kerja akan memberipengaruh yang berbeda. Suhu udara dan kelembaban yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik dan emosi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

skamryawan. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap suhu udara ruangan kerja di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden tentang Pengalaman kerja pertawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Baik	11	30,6
2	Baik	13	36,1
3	Cukup Baik	12	33,3
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
	Jumlah	**36**	**100,00**

Sumber : data olahan spss

Dari tabel 5.9 diatas diketahui bahwa responden yang menyatakan suhu udara pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru yaitu responden yang tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik 13 orang atau sebesar 36,1%, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 12 orang atau sebesar 33,3%, kemudian yang menyatakan tanggapan sangat baik sebanyak 11 orang atau sebesar 30,6%, dan tidak ada jawaban responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru berpengaruh dengan keseuaian pengalaman kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru.

5.3.2 Karakter

Karakter adalah waktak,sifat akhlak ataupun keperibadian yang membedakan seorang dalam individu dengan individu lainya dalam melihat kompentensi perawat dirumah sakit**.**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.3.2.1 Kemampuan Mengandalikan Emosi

Sirkulasi udara yang baik pada ruang kerja akan menjadikan ruang kerja nyaman dan tentunya tidak menimbulkan bau-bau yang tidak sedap, hal ini akan membuat perawat lebih nyaman dalam bekerja. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap sirkulasi kemampuan mengandalikan emosi di Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden tentang kemampuan mengandalikan emosi perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Baik	4	11,1
2	Baik	18	50
3	Cukup Baik	14	38,9
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
	Jumlah	**36**	**100,00**

Sumber : data olahan 2018

Dari tabel 5.10 diatas diketahui bahwa responden yang menyatakan sirkulasi udara terbanyak menyatakan baik sebanyak 18 orang atau sebesar 50%, yang memberikan tanggapan cukup baik sebanyak 14 orang atau sebesar 38,9%, kemudian tidak ada yang menyatakan sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 11,1% tidak ada responden yang menyatakan memberikan tanggapan tidak baik dan sangat tidak baik.

5.3.2.2 Hubungan Komunikasi dengan atasan

Adanya ruang kerja yang tenang akan membuat perawat lebih fokus dan konsentrasi dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, sebaliknya apabila ruang kerja selalu ribut tentu perawat tidak bisa konsentrasi dalam bekerja. Untuk mengetahui

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tanggapan responden terhadap komunikasi dengan atasanya saat bekerja di Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.11
Tanggapan Responden tentang Hubungan komunikasi dengan atasan perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Baik	4	11,1
2	Baik	16	44,5
3	Cukup Baik	12	33,3
4	Kurang Baik	4	11,1
5	Tidak Baik	-	-
	Jumlah	**36**	**100%**

Sumber : data olahan 2018

Dari tabel 5.11 diatas diketahui bahwa responden yang menyatakan komunikasi dengan atasan saat bekerja di Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru yaitu responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 4 orang sebesar 11,1 %, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 16 orang sebesar 44,5%, dan tidak ada responden yang menyatakan memberikan tanggapan tidak baik dan sangat tidak baik, cukup baik 12 kemudian yang menyatakan 33,3%

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru berpengaruh baik dengan komunikasi dengan atasan dalam bekerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru. Menurut Moeheriono komunikasi dengan atasa di lingkungan kerja akan menyebabkan kesulitan berkomunikasi atau memusatkan pikiran/perhatian.

5.3.2.3 Hubungan baik dengan rekan kerja

Keamanan saat bekerja merupakan faktor yang sangat penting dalam lingkungan kerja. Adanya suasana aman yang dirasakan perawat dalam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

melaksanakan pekerjaan tentu membuat perawat bisa lebih tenang dan konsentrasi dalam bekerja. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap keamanan saat bekerja di Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.12
Tanggapan Responden tentang Hubungan baik dengan rekan kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Baik	4	11,1
2	Baik	19	52,8
3	Cukup Baik	13	36,1
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
	Jumlah	36	100%

Sumber : data olahan 2018

Dari tabel 5.12 diatas diketahui bahwa responden yang menyatakan keamanan saat bekerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan(RSJ) Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik sebanyak 19 orang sebesar 52,8%, yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 4 orang sebesar 11,1%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 13 orang sebesar 36,1%, dan tidak ada responden yang menyatakan memberikan tanggapan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru berpengaruh dengan keamanan saat bekerja padaRumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru. Menurut Moeheriono bahwa hubungan dengan rekan kerja saat bekerja yang dirasakan perawat ,perawat akan memberikan ketenangan saat bekerja. Dimana hubungan baik yang dimaksud adalah yang berhubungan dengan saling menghargai satu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sama lain dan saling kerja sama dengan rekan kerja sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Tabel. 5.13
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat baik	Baik	Cukup Baik	Kurang baik	Tidak baik	
1.	Jenjang Pendidikan	7	16	13	-	-	138
2.	Pengalaman kerja	11	13	12	-	-	143
3.	Mengendalikan emosi	4	18	14	-	-	134
4.	Hubungan dengan atasan	4	16	12	4	-	128
5.	Hubungan dengan rekan kerja	4	19	13	-	-	135
Total Skor							**678**

Sumber : Data Olahan 2018

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable motivasi kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 678. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

Nilai Tertinggi = 5 x 5 x 36 = 900

Nilai Terendah = 5 x 1 x 36 = 180

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal – Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{900 - 180}{5} = \frac{720}{5} = 144$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable motivasi pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik = 756 - 900

Baik = 612 - 756

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Cukup baik = 468 - 612

kurang baik = 324- 468

Tidak baik = 180- 324

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable Kompetensi pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru berada pada kategori baik.

5.4 Analisis Motivasi

Motivasi merupakan factor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu.Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki factor yang mendorong aktivitas tersebut dan pendorong tersebut pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.Dengan demikian, motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yan dihadapinya itu juga berbeda pula.

Motivasi merupakan kondisi psikologis dari hasil interaksi kebutuhan karyawan dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku seorang karyawan. (Danim 2009 : 25). Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kinerja. (Berelson dan Stainer 2010 : 67) Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Apabila kemampuan dianggap tetap karena keterampilannya memenuhi standar pada waktu penempatan, maka hasil kerja sepenuhnya akan tergantung kepada motivasi. Semakin baik pimpinan perusahaan dalam memotivasi karyawan maka semakin tinggi hasil kerja yang dapat dicapai, atau dnegan kata lain setiap pertambahan terhadap motivasi kerja akan semakin meningkata hasil yang diperoleh. Dorongan – dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu, yang jika tercapai akan memuaskan kebutuhan dan menurunkan ketegangan. Orang yang termotivasi dalam bekerja akan memberikan upaya maksimum dalam menunjang tujuan-tujuan kelompok dan organisasinya.Sedangkan seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam bekerja. Dalam manajemen, ada baiknya seorang manajer dapat mengetahui dan memotivasi karyawannya dengan tepat sehingga dapat meningkat produktivitas kerja yang setinggi-tingginya.

Untuk melihat gambaran tentang motivasi kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kampar, berikut akan disajikan beberapa tanggapan responden mengenal hal – hal yang berkaitan dengan faktor – faktor yang disebutkan diatas.

5.4.1 Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

5.4.1.1 Keinginan untuk dapat bertahan hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang harus dipenuhi. Untuk mempertahankan hidupnya seseorang mau mengerjakan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

apa saja yang bisa dikerjakan dan tidak penting apapun itu pekerjaanya asalkan seseorang itu dapat mempertahankan demi kelangsungan hidupnya. Pimpinan sebagai atasan atau yang dihormati, seharusnya lebih bisa membentuk perawat agar memiliki perawat yang lebih terampil serta memiliki kemampuan lebih terutama pada kepribadian perawat sehingga perawat merasa percaya diri dalam bekerja. Untuk melihat gambaran tentang keinginan untuk bertahan hidup karyawan, maka dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 5.14
Tanggapan responden mengenai keinginan untuk bertahan hidup perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Baik	4	11,1
2	Baik	21	58,3
3	Cukup Baik	11	30,6
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
	Jumlah	36	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabeldiatas dapat diketahui tanggapan responden mengenaikeinginan untuk bertahan hidup karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru,responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 21 orang atau sebesar 58,3%, yang memberikan tanggapan cukup baik sebanyak 11 orang atau sebesar 30,6%, kemudian menyatakan sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 11,1%, dan tidak ada responden yang menyatakan memberikan tanggapan tidak baik dan sangat tidak baik.

Besarnya hasil tanggapan responden yang menyatakan dalam kategori baik tersebut karena perawat bertanggapan bahwa pimpinan selama menjabat selalu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

merasa percaya diri serta memiliki kepribadian yang setuju sehingga dapat menjadi contoh yang setuju pula bagi perawat lainnya. Kepercayaan diri pimpinan tersebut harus ada pada diri pimpinan karena perusahaan ini didirikan dalam bidang produksi dan langsung memasarkannya kepada masyarakat. Kepercayaan diri adalah kondisi mental atau psikologi seseorang dimana individu dapat mengevaluasi keseluruhan dari dirinya sehingga member keyakinan kuat pada kemampuan dirinya untuk melakukan tindakan dalam mencapai berbagai tujuan didalam hidupnya.

5.4.1.2. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diterima apabila yang bersangkutan termasuk pemalas.Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keinginan perawat untuk memperoleh penghargaan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.15
Tanggapan responden mengenai keinginan Perawat untuk memperoleh penghargaanpada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Baik	5	13.9
2	Baik	16	44.4
3	Cukup Baik	11	30,6
4	Kurang Baik	4	11,1
5	Tidak Baik	-	-
	Jumlah	36	100%

Sumber : data olahan 2018

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenaikeinginan karyawan untuk memperoleh penghargaan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru, tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebnayak 16 orang atau 44,4%, yang memberikan tanggapan cukup baik sebanyak 11 orang atau sebesar 30,6%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 5 orang atau sebesar 13,9% dan responden yang menyatakan memberikan tanggapan kurang baik sebanyak 4 orang atau 11,1%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpukan bahwa pertanggung jawaban hasil pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru dalam kategori baik.

Besarnya hasil tanggapan responden yang menyatakan dalam kategori baik karena karyawan bertanggapan bahwa pimpinan selalu memiliki sikap berani saat melakukan pekerjaan. Pimpinan selalu merasa tertantang akan pekerjaan yang akan dilakukan oleh karena itu perusahaan ini terus mengalami perkembangan pesat dan menjadi terdepan dibandingkan perusahaan lain yang memiliki satu bidang yang sama.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.4.1.3 Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Semangat adalah sikap moral yang ditunjukkan oleh pimpinan sehingga dengan bersemangatnya pimpinan membuat para perawat menjadi bergairah untuk bekerja karena secara tidak langsung pimpinan memberikan contoh positif.Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keinginan perawat untuk memperoleh pengakuan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan responden mengenai keinginan perawat untuk memperoleh pengakuan padaRumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Baik	-	-
2	Baik	24	66,7
3	Cukup Baik	12	33,3
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
	Jumlah	36	100%

Sumber : data olahan 2018

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenaikeinginan perawat untuk memperoleh pengakuan padaRumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru, tanggapanresponden terbanyak menyatakan baik sebanyak 24 orang atau sebesar 66,7%, yang memberikan taggapan cukup sebanyak 12 orang atau sebesar 33,3%, kemudian tidak ada yng memilih jawaban sangat baik, kurang baik dan tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden baik mengenai keinginan perawat untuk memperoleh pengakuan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Besarnya hasil tanggapan responden yang menyatakan baik karena pimpinan selalu memiliki semangat dalam bekerja, pimpinan juga mengarakan karyawan untuk selalu semangat dalam bekerja agar pekerjaan yang dilakukan terasa ringan dan dapat berhasil dengan setuju, hal setuju ini tentu akan menurun pada karyawan dalam bekerja sehingga perawat dapat bersemangat juga. Semangat kerja dapat di artikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok – kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri perawat untuk bekerja dengan giat dan konsekwen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

5.4.1.4 Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang- kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi untuk bekerja.Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda – beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal – hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kinerja kerja bagi para perawat.Kepekaan sosial merupakan salah satu bentuk kepedulian pimpinan terhadap keluhan ataupun kesulitan yang dialami para perawat dan adanya pengambilan kebijakan yang setuju oleh pimpinan dalam menentukan keputusan sehingga perawat merasa diperhatikan dan dihargai oleh pimpinan.Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keinginan perawat untuk berkuasa padaRumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.18
Tanggapan responden mengenai keinginan perawat untuk berkuasa pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Baik	5	13,9
2	Baik	19	52,8
3	Cukup Baik	12	33,3
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
	Jumlah	36	100%

Sumber : data olahan 2018

Dari Tabeldiatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai keinginan perawat untuk berkuasa pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru, tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 19 orang atau sebesar 52,8%, yang memberikan tanggapan cukup baik sebanyak 12 orang atau sebesar 33,3%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 5 orang atau sebesar 13,9%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden baik mengenai keinginan perawat untuk berkuasa pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru.

Besarnya hasil tanggapan responden tersebut karena responden bertanggapan selama bekerja perawat diperlakukan dengan setuju dan adil sehingga perawat merasa dihargai dan dihormati, terutama jika perawat sedang merasa kesusahan dan kesulitan. Pimpinan selalu perhatian kepada perawat karena pimpinan juga merasa tanpa perawat yang setuju dan terampil maka rumah sakit ini tidak akan berjalan dengan setuju dan lancar.

5.4.2 Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam mempengaruhi motivasi kerja sesorang. Faktor – faktor esktern adalah:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.4.2.1 Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar perawat yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.Lingkungan kerja ini juga memengaruhi seperti tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada ditempat tersebut terjalin dengan baik. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja padaRumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbarudapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja perawat padaRumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Baik	-	-
2	Baik	26	72,2
3	Cukup Baik	10	27,8
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Jumlah		**36**	**100%**

Sumber : data olahan 2018

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenaikondisi lingkungan kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru, tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 26 orang atau sebesar 72,2%, yang memberikan tanggapan cukup baik sebanyak 10 orang atau sebesar 27,8%, . Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden baik mengenai kondisi kompetensi pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru.

Besarnya hasil tanggapan responden yang menyatakan baik karena perawat bertanggapan selalu bekerja dengan pencapaian target yang ditetapkan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pencapaian target dapat dilakukan ini juga akan berdampak dari kerja keras perawat serta komitmen dari perawat yang ditetapkan perusahaan. Salah satu factor penentu sebagai tolak ukuran efektivitas kerja perawat adalah perawat dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan dengan tepat waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada perawat telah optimal.

5.4.2.2 Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para perawat untuk menghidupi diri beserta keluarganya.Karena seseorang bekerja mengharapkan suatu imbalan dari pekerjaannya. Dengan demikian, kompensasi ini merupakan motivasi bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kompensasi yang memadai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbarumaka dapat dilihat pada tabelberikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan responden mengenai kompensasi yang memadai perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ)Pekanbaru

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Baik	1	2,8
2	Baik	21	58,3
3	Cukup Baik	9	25,0
4	Kurang Baik	5	13,9
5	Tidak Baik	-	-
Jumlah		**36**	**100%**

Sumber : data olahan 2018

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenaikompensasi yang memadai dengan setuju pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru, tanggapan responden terbanyak menyatakan baik

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sebanyak 21 orang atau sebesar 58,3%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 9 orang atau sebesar 25,0%, responden yang menyatakan tanggapan tidak baik sebanyak 5 orang atau sebesar 13,9% yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 1 orang atau sebesar 2,8%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden baik mengenai kompensasi yang memadai dengan setuju pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru.

Banyaknya hasil tanggapan responden tersebut karena responden bertanggapan pimpinan telah melaksanakan tugasnya dengan setuju terutama dapat membimbing perawat yang banyak memiliki kekurangan dalam kemampuan dan keterampilan tetapi dengan sabar pimpinan selalu membimbing demi kemajuan rumah sakit bersama.

5.4.2.3 Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para perawat agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa memuat kesalahan.Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pimpinan memiliki tanggung jawab dalam bekerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan responden mengenai supervisi yang baik perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Baik	4	11,1
2	Baik	20	55,6
3	Cukup Baik	12	33,3
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Jumlah		**36**	**100%**

Sumber : data olahan 2018

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenaisupervisi yang baik pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru, tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 20 orang atau sebesar 55,6%, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 12 orang atau sebesar 33,3%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 11,1%, dan tidak ada responden yang menytakan memberikan tanggapan tidak baik atau sangat tidak baik.Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden baik mengenai supervisi yang baikpadaRumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) ekanbaru.

Pimpinan yang melakukan pekerjaan maka dituntut memiliki tanggung jawab yang tinggi, hal ini dapat merupakan sikap setuju yang harus ditunjukkan dari perawat Pimpinan selalu memiliki tanggung jawab yang besar sebagai kepala perawat dan harus memberikan contoh yang setuju pula bagi bawahan perawat mudah.

5.4.2.4 Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati–matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai adanya jaminan pekerjaan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.22
Tanggapan responden mengenai adanya jaminan pekerjaan perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Baik	1	2,8
2	Baik	21	58,3
3	Cukup Baik	6	16,7
4	Kurang Baik	8	22,2
5	Tidak Baik	-	-
Jumlah		**36**	**100%**

Sumber : data olahan 2018

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenaiadanya jaminan pekerjaan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru, tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 21 orang atau sebesar 58,3%, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 6 orang atau sebesar 16,7%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 1 orang atau sebesar 2,8%, dan responden yang menyatakan memberikan tanggapan tidak baik sebanyak 8 orang atau sebesar 22,2%, dan tidak ada jawaban responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden baik mengenai adanya jaminan pekerjaanpadaRumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru, yaitu :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel. 5.23
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Motivasi perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat baik	Baik	Cukup baik	Kurang baik	Tidak baik	
1.	Keinginan untuk dapat bertahan hidup	4	21	11	-	-	137
2.	Keinginan untuk memperoleh penghargaan	5	16	11	4	-	130
3.	Keinginan untuk memperoleh pengakuan	-	24	12	-	-	132
4.	Keinginan untuk berkuasa	5	19	12	-	-	137
5.	Kondisi lingkungan kerja	-	26	10	-	-	134
6.	Kompensasi yang memadai	1	21	9	5	-	126
7.	Supervisi yang baik	4	20	12	-	-	136
8.	Adanya jaminasn pekerjaan	1	21	6	8	-	123
Total Skor							**1055**

Sumber : Data Olahan 2018

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable motivasi kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1055. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

Nilai Tertinggi = 8 x 5 x 36 = 1440

Nilai Terendah = 8 x 1 x 36 = 288

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal – Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1440 - 288}{5} = \frac{1152}{5} = 230$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable motivasi pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sangat Baik = 1210 – 1440

Baik = 980 – 1210

Cukup = 750 - 980

Tidak baik = 520 - 750

Sangat Tidak baik = 490 – 520

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable motivasi pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru berada pada kategori baik.

5.5 Analisis Kinerja

Sebuah organisasi adalah tempat berkumpulnya orang-rang yang bekerja secara bersama-sama demi mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan dari sebuah organisasi bisa berarti tujuan bagi individu organisasi ataupun tujuan secara institusional organisasi. Keinginan dari pencapaian tujuan tersebut tentunya dilatarbelakangi oleh beberapa hal seperti adanya sikap dan perilaku individu, kelompok dan organisasi. Perilaku tersebut nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan, tingkat kehadiran, ataupun kinerja. Kinerja diidentikkan dengan sikap seorang perawat terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008). Hal ini berarti kinerja bisa dipandang sebagai akumulasi dari perasaan yang disukai ataupun tidak disukai terhadap pekerjaan (Munandar, 2009).

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam sebuah perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut. Dengan mengetahui

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kinerja perawat, melalui bagaimana perawat tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut.

5.5.1 Kualitas

Kualitas kerja merupakan mutu penyelesaian dari pekerjaan yang dilakukannya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden yang merupakan perawat inap RSJ ketenaga kerjaan Pekanbarumengenai kinerja perawat maka dapat diliha pada tabel-tabel berikut ini.

5.5.1.1 Efektivitas

Efektivitas juga menitik beratkan pada hasil kerja yang diperoleh apakah sesuai dengan hasil yang diharapkan atau sebaliknya, suatu hasil kerja yang dikatakan baik dan sesuai harapan merupakan ciri pekerjaan yang memiliki kualitas dan pantas untuk dihargai. efektivitas kerja suatu perawat juga dipengaruhi oleh berbagai hal seperti karakteristik tempat ia bekerja, lingkungan, kebijakan manajemen dan keuletan pekerjaan itu sendiri. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai efektivitas kerja perawat pada RSJ KetenagakerjaanPekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.24
Tanggapan responden mengenai efektivitas perawat dalam bekerjapada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Baik	9	25,0
2	Baik	19	52,8
3	Cukup Baik	8	22,2
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Jumlah		**36**	**100%**

Sumber : data olahan, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai efektivitas kerja padaRumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Ketenagakerjaan Pekanbaru, tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 19 orang atau sebesar 52,8%, yang memberikan tanggapan cukup baik sebanyak 8 orang atau sebesar 22,2% kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 9 orang atau sebesar 25,0%. Responden yang memberikan pernyataan kurang baik mengenai efektivitas perawat disimpulkan bahwa ketelitian perawat dalam bekerjapada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru dalam kategori baik.

Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya. (Kurniawan, 2005:109).

5.5.1.2 Ketelitian dalam bekerja

Dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan maka perawat dituntut untuk selalu teliti atas apa yang akan dilakukan. Apalagi sebagai profesi perawat mudah maka ketelitian dituntut agar tidak berdampak buruk pada pelayanan yang diberikan yang akan ditangini dan dilayani. Untuk mengetahui hasil tanggapan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

responden mengenai ketelitian dalam bekerja pada perawat rumah sakit Jiwa (RSJ) Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan responden mengenai ketelitian perawat dalam bekerjapada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Baik	14	38,9
2	Baik	14	38,9
3	Cukup Baik	8	22,2
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Jumlah		**36**	**100%**

Sumber : data olahan, 2018

Dari Tabel 5.25 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai ketelitian perawat dalam bekerjapada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru, tanggapan responden terbanyak menyatakan sangat baik sebanyak 14 orang atau sebesar 38,9%, yang memberikan tanggapan baik sebanyak 14 orang atau sebesar 38,9%, responden yang menyatakan tanggapan cukup baik sebanyak 8 orang atau 22,2% dan tidak ada resonden yang menjawab kurang baik dan tidak baik. Disimpulkan bahwa ketelitian perawat dalam bekerjapada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ)Pekanbaru dalam kategori baik.

Menurut Siagian (2000:64) ketekunan haruslah dianut oleh setiap perawat karena terdapatnya manfaat besar bagi instansi maupun perawat yang dinilai. Bagi instansi penilaian ketekunan ini penting karena dengan tindakan ini moral perawat dapat dipertinggi juga program latihan bagi perawat tindakan promosi dan untuk tindakan pemindahan ketekunan itu dapat memberikan seharusnya bagi instansi tersebut.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.5.1.3 Tanggung jawab dalam bekerja

Perawat yang melakukan pekerjaan maka dituntut memiliki tanggung jawab yang tinggi, hal ini dapat merupakan sikap baik yang harus ditunjukkan dari perawat. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ)Pekanbaru

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Baik	2	5,6
2	Baik	22	61,1
3	Cukup Baik	12	33,3
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Jumlah		**36**	**100%**

Sumber : data olahan, 2018

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja padaRumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 22 orang atau sebesar 61,1%, dan responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 12 orang atau sebesar 33,3%, dan yang menyatakan sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 5,6%, kemudian tidak ada responden yang menyatakan kurang baik dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik. Hasil penelitian akan memberikan gambaran apakah atau berapa banyakkah dari perawat tersebut yang benar-benar mampu, berapa yang kurang mampu dan tidak memenuhi syarat sama sekali.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.5.1.4 Kecakapan dalam bekerja

Kinerja perawat sangat tinggi dan berkualitas bukan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman, keahlian maupun masa kerjanya, karena kinerja karyawan yang tinggi juga akan berdampak kepada kecakapan perawat yang dicapai selama bekerja. Kecakapan perawat dapat dijadikan dasar dan pedoman bagi pimpinan untuk melatih mempromosikan dan memindahkan perawat dari jabatan yang satu kejabatan yang lain. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kecakapan perawat dalam bekerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan responden mengenai kecakapan perawat dalam bekerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Baik	2	5,6
2	Baik	16	44,4
3	Cukup Baik	10	27,8
4	Kurang Baik	8	22,2
5	Tidak Baik	-	-
Jumlah		**36**	**100%**

Sumber : data olahan

Dari Tabeldiatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kecakapan perawat dalam bekerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 16 orang orang atau sebesar 44,4%, yang memberikan tanggapan cukup baik sebnayak 10 orang atau sebesar 27,8%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 5,6%, yang memberikan tanggapan kurang baik sebanyak 8 orang atau 22,2% kemudian tidak ada responden yang menyatakan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menyatakan tidak baik. Disimpulkan bahwa ketelitian perawat dalam bekerjapada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ)Pekanbaru dalam kategori baik. .

Menurut Hasibuan (2008:24), dalam menjalankan pekerjaannya, kemampuan adalah hal yang paling penting diperhatikan, kemampuan (*ability*) yang merupakan total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang dipertanggung jawabkan, kemampuan atau kecakapan merupakan kumpulan dari pengetahuan yang dimiliki yaitu: prosedur kerja yang praktis, teknis-teknis khusus dan disiplin ilmu pengetahuan dan kemampuan dalam membuat keputusan kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

5.5.2 Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan dalam waktu tertentu. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kuantitas kerja perawat, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

5.5.2.1 Penyelesaian pekerjaan Perawat

Dalam memiliki kinerja perawat dapat dianalisa berdasarkan waktu kerja perawat yang telah ditetapkan perusahaan, karena waktu sangat berpengaruh besar terhadap kualitas dan kemampuan perawat dalam bekerja. Perawat harus dapat memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan, dengan begitu maka pekerjaan yang dibebankan kepada perawat akan selesai dengan tepat waktu dan pekerjaan tersebut akan lebih baik dan berkualitas. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.28
Tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Baik	2	5,6
2	Baik	21	58,3
3	Cukup Baik	12	33,3
4	Kurang Baik	1	2,8
5	Tidak Baik	-	-
Jumlah		**36**	**100%**

Sumber : data olahan, 2018

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru dalam bekerja yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 21 orang atau sebesar 58,3%, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 12 orang atau sebesar 33,3%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 5,6%, kemudian responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 1 orang atau 2,8% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik. Disimpulkan bahwa ketelitian perawat dalam bekerjapada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ)Pekanbaru dalam kategori baik. .

5.5.2.2 Ketepatan waktu dalam bekerja

Salah satu faktor penentu sebagai tolak ukuran kinerja perawat adalah perawat dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan rumah sakit dengan tepat waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada perawat telah optimal. Tetapi jika dalam melaksanakan pekerjaan banyak bermain atau waktunya tidak digunakan sepenuhnya untuk bekerja maka hasil yang diberikan dapat saja tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Untuk mengetahui hasil tanggapan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.28
Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu perawat padaRumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Baik	10	27,8
2	Baik	21	58,3
3	Cukup Baik	5	13,9
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Jumlah		**36**	**100%**

Sumber : data olahan, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai ketepatan waktu perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 21 orang atau sebesar 58,3%, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 5 orang atau sebesar 13,9%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 orang atau sebesar 27,8%, kemudian tidak ada responden yang menyatakan kurang baik dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik.disimpulkan bahwa ketelitian perawat dalam bekerjapada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ)Pekanbaru dalam kategori baik. .

5.5.2.3. Pencapaian Target kerja Perawat

Tingkat kinerja perawat dapat dilihat berdasarkan kemampuan, kecakapan dan keahlian perawat dalam melakukan dan menyelesaikan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi tingkat kemampuan dan keahlian kerja perawat maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja perawat tersebut, dengan begitu maka pencapaian atas tujuan perusahaan akan terwujud. Untuk mengetahui

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja yang baik pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Mengenai Pecapaian Target kerja perawat rumah sakit jiwa tampan (RSJ) Pekanbaru

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Sangat Baik	13	36,1
2	Baik	14	38,9
3	Cukup Baik	9	25,0
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Jumlah		**36**	**100%**

Sumber : data olahan, 2018

Dari Tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai hasil kerja yang baik pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak menyatkan baik sebanyak 14 orang atau sebesar 38,9%, yang memberikan tanggapan cukup baik sebanyak 9 orang atau sebesar 25,0%, kemudian yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 13 orang sebesar 36,1%, kemudian tidak ada responden yang menyatakan kurang baik dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik.disimpulkan bahwa ketelitian perawat dalam bekerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ)Pekanbaru dalam kategori baik. .

Menurut Kartini Kartono juga seorang pimpinan adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan bawahan. Pimpinan merangsang bawahan agar mereka mau bekerja guna mencapai sasaran-sasaran organisasi maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Maka kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

martabat, status sosial, kepastian emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan pegawai, kegairahan kerja, minat dan lain-lain.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kualitas kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) pekanbaru.

Tabel.5.30
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban1					Total Skor
		Sangat baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1.	Efektivitas	9	19	8	-	-	**145**
2.	Ketelitian dalam bekerja	14	14	8	-	-	**150**
3.	Tanggung jawab dalam bekerja	2	22	12	-	-	**134**
4.	Kecakapan dalam bekerja	2	16	10	8	-	**120**
5.	Penyelesaian pekerjaan	2	21	12	1	-	**132**
6.	Ketepatan waktu dalam bekerja	10	21	5	-	-	**149**
7.	Hasil kerja yang baik	13	14	9	-	-	**148**
Total Skor							**978**

Sumber data olahan 2018

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variabel kuantitas kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 978. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

Nilai tertinggi = 7 x 5 x 36 = 1260

Nilai terendah = 7 x 1 x 36 = 252

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

$$\frac{\text{Skor maksimum – skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1260 – 252}{5} = \frac{1008}{5} = 201,6$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable kuantitas kerja pada RSJ maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik = 1058,4 - 1260

Baik = 856,8 – 1058,4

Cukup baik = 655,2 - 856,8

kurang baik = 453,6 - 655,2

Tidak baik = 252 – 453,6

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable kuantitas kerjaRumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru berada pada kategori baik.

5.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel dimensi-dimensiKompetensi dan motivasi secara persial maupun secara bersama-sama terhadap Kinerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian persamaan dalam analisis regresi linear dalam penelitian ini adalah:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.31
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.858	4.426		.646	.523		
	Kompetensi	.676	.161	.526	4.203	.000	.980	1.021
	Motivasi	.395	.124	.397	3.173	.003	.980	1.021

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data olahan 2018

Berdasarkan tabel di atas persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + Ɛ$

$Y = 2{,}858 + 0{,}676X_1 + 0{,}395X_2 + Ɛ$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi di atas adalah:

1. Nilai konstanta a sebesar 2,858, artinya apabila variabel independen (Kompetensi dan Motivasi) di asumsikan nol (0), maka Kinerja Perawat 2,858
2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,676, artinya adalah setiap peningkatan penilaian terhadap Kompetensi sebesar 1 satuan maka meningkatkan nilai Kinerja perawat sebesar 0,676 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,395 artinya adalah setiap peningkatan penilaian terhadap motivasi Kerja sebesar 1 satuan maka meningkatkan nilai Kinerja karyawan sebesar 0,395 dengan asumsi variabel lain tetap.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh varibel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Untuk menghitung koefisien Dertiminasi (R^2) Dalam mencari perhitungan nilai (R) dan (R^2) ini menggunakan program SPSS hasilnyaNilai R pada tabel *Summary* sebesar 0,684 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel Kompetensi dan motivasidengan kinerja perawat adalah sedang, karena berada pada interval 0,80-100 Arah hubungan yang positif pada angka 0,684 menunjukkan Kompetensi dan motivasi yang lebih terhadap kinerjaperawat menjadi lebih baik, demikian sebaliknya.Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square.*

Tabel. 5.32
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.703[a]	.494	.463	3.051	1.799

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan Data SPSS

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,494. Hal ini berarti 49,4% Kinerja Perawat dipengaruhi oleh Kompentensi dan Motivasi, sisanya yaitu 50,6% Kinerja perawat dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.8 Uji Simultan (Uji F)

Nilai F_{hitung} digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya atau untuk menguji ketepatan model (goodness of fit). Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit. Sebaliknya, jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok atau non fit.

Adapun pengujian dalam uji F ini yaitu dengan menggunakan suatu tabel yang disebut dengan tabel ANOVA (Analysis of Variance) dengan melihat nilai signifikansi (Sig. < 0,05 atau 5%). jika nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak, sebaliknya, jika nilai siginifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima. Uji F dilakukan dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05 dengan persamaan berikut:

$f_{tabel} = n - k - 1 ; k$

$= 36 - 2 - 1 ; 2$

$= 33 ; 2$

$= 3,28$

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.33
Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299.773	2	149.886	16.100	.000[b]
	Residual	307.227	33	9.310		
	Total	607.000	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber: Olahan Data SPSS

Dengan demikian diketahui f $_{hitung}$ (16,100) > f $_{tabel}$ (3,28) dengan sig (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

5.9 Uji Persial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variable dependen. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%, hipotesis diterima jika tingkat signifikansi < 5% (kurang dari 0,05) dan hipotesis ditolak apabila tingkat signifikansi > 5%, Untuk menguji pengaruh model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan Uji T.

Uji T dilakukan dengan membandingkan t $_{hitung}$ dengan t $_{tabel}$ pada tingkat signifikan 0,05 dengan persamaan berikut:

t $_{tabel}$ = n – k ; alpha/2

= 36 – 2 -1 ; 0,05/2

= 33 ; 0,025

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

= 2,034

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.858	4.426		.646	.523
	Kompetensi	.676	.161	.526	4.203	.000
	Motivasi	.395	.124	.397	3.173	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data olahan spss

5.9.1 Uji T Variabel Kompetensi

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kompetensi (X1) adalah 4,203. Dalam hal ini nilai t_{hitug} lebih besar daripada t_{tabel} 2,034 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap Kinerja perawat. Hal ini berarti Hipotesis diterima.

5.9.2 Uji T Variabel Motivasi Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi (X2) adalah 3,173. Dalam hal ini nilai t_{hitug} lebih besar daripada t_{tabel} 2,034 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap Kinerja perawat. Hal ini berarti Hipotesis diterima.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.10 Uji Epsilon

Epsilon atau koefisien pengganggu merupakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) Pekanbaru. Penyusunan dan kebersihan selain dari Kompetensi dan Motivasi kerja yang penulis kemukakan diatas besarnya variabel pengganggu dalam ini dapat dihitung dengan rumus sebgai berikut:

$$\text{PY}\boldsymbol{\varepsilon} = \sqrt{1 - R^2}$$

dimana : $\boldsymbol{\varepsilon}$=Epsilon

R^2=Koefisien Determinasi

5.11 Pembahasan

Berdasarkan analisis dapat di jelaskan dalam pembahasan bahwa hasil dari penelitian menjawab rumusan masalah dan dugaan hipotesis yang ada yaitu:

5.11.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji T dapat diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya semakin tinggi kompetensi perawat maka akan semakin tinggi juga kinerja perawat, sebaliknya semakin rendah kompetensi perawat maka akan menurunkan kinerja perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hendi Sanjaya, Gunawan dan Eddyman yang mengatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil ini diperkuat oleh Robert L. Mathis

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dan Jhon H. Jackson (2011:82) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan atau kompetensi.

5.11.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja perawat

Berdasarkan Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi perawat rendah. Hasil ini dilihat dari tanggapan responden yang memiliki skor rendah. Hasil Uji T menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, artinya semakin tinggi motivasi maka akan meningkatkan kinerja perawat, sebaliknya jika semkain rendah motivasi maka akan menurunkan kinerja perawat.

Hasill penelitian ini sejalan dengan penelitian Hendi Sanjaya, Gunawan dan Eddyman yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini diperkuat menurut Gibson (dalam Warsito 2008:99) bahwa kinerja individual dipengaruhi oleh faktor psikolog yaitu motivasi. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah.

5.11.3 Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Perawat

Pada Uji F dalam penelitian dapat dilihat bahwa kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat inap di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Artinya kedua variabel secara serentak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perawat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan penelitian, kompetensi perawat sangat baik sehingga mempe ngaruhi kinerja guru yang baik pula. motivasi juga tergolong baik sehingga kinerja juga baik. Hasil ini menunjukkan bahwa benarlah kompetensi yang baik dan motivasi yang tinggi secara bersama-sama akan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Menurut Robert L. Mathis dan Johan H. Jackson (2011:82) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah 1) kemampuan/kompetensi 2) motivasi 3) dukungan yang diterima 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan 5) hubungan mereka dengan organisasi. Penelitian ini didukung oleh teori ini yang mengatakan bahwa kompetensi dan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Penelitisan ini sejalan dengan Hendi Sanjaya, Gunawan dan Eddyman bahwa kompetensi secara silmultan berpengaruh terhadap kinerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Setelah menganalisa penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasiterhadap Kinerja Pada Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Tampan Pekanbaru dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yaitu dari hasil tanggapan responden secara keseluruhan mengenai Kompetensi Perawat pada Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Tampan Pekanbaruberpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
2. Hasil penelitian yaitu dari hasil tanggapan responden secara keseluruhan mengenai Motivasi Perawat pada Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Tampan Pekanbaru berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat.
3. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) dan motivasi (X2) secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y) pada bagian Rawat inap Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Tampan Pekanbaru.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah :

1. Kompetensi perawat merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja perawat sehingga diharapkan Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ)

Pekanbaru semakin meningkatkan, penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan dalam bekerja, fasilitas kerja, hubungan antar perawat dan hubungan kerja dengan atasan.

2. Motivasi kerja perawat merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja perawat sehingga diharapkan Rumah Sakit Jiwa Tampan (RSJ) pekanbaru semakin meningkatkan motivasi kerja perawat, kemudian terus mengembangkannya untuk perawat agar semakin baiknya kinerjanya
3. Dalam meningkatkan kinerja hendaknya pimpinan dapat memberikan kesesuain antara pendidikan perawat dengan kemampuan serta kecakapan yang dimiliki perawat tersebut agar pekerjaan yang dihasilkan perawat sesuai dengan ketentuan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR PUSTAKA

Allen, Nj & Mayer. 2013. *An Empirical Assessment Of Organizational Commitment And Organizaation Effectiveness.* Administrative Qurtely.

Amstrong. 2012. *The Career Psychology Of Management.* Academic Press: London.

Davis Yousef. 2010. *Industrial And Organizational Psychology*: Reserch An Ractice (Second Edition): New York.

Hadari Nawawi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif.* Gajah Mada University Press: Yogyakarta.

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Mengembangkan Sdm.* Laksana: Jakarta Selatan.

Indrastuti, Sri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ur Press: Pekanbaru.

Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Ghalia Indonesia: Bogor.

Mangkunegara, Prabu Anwar. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Rineka Cipta: Jakarta.

Nitisemito, S, Alex. 2014. *Manajemen Personalia.* Ghalia Indonesia: Jakarta.

Notoadmojo, Soekijat. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Rineka Cipta: Jakarta.

Palan, R. 2009. *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen Sdm Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi.* Jakarta.

Robbins & Judge. (2012). *Perilaku Organisasi,* Penerjemah: Diana Angelica. Salemba Empat : Jakarta.

Rivai Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.* Bumi Aksara: Jakarta.

Siagian, P Sondang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.* Bumi Aksara: Jakarta.

Sutrisno. 2009. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep, Dan Aplikasi*. Ekonisia: Yogyakarta.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Simamoraa, Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Stie Ykpn: Yogyakarta.

Tjutju, Dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Alvabeta: Bandung.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers: Jakarta.

_____. 2013. *Manajemen Pendidikan Karakter Di Perguruan Tinggi*. Pustaka Belajar: Yogyakarta.

_____. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers: Jakarta.

Wursanto, Ig. 2011. *Manajemen Kekaryawanan 1.* Kanisius: Yogyakarta.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :