

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI PERAWAT, DAN KINERJA PERAWAT TERHADAP PELAYANAN KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT JANTUNG HASNA MEDIKA CIREBON

Ahmad Syaripudin, Retina Sri Sedjati dan Indra Surya Permana
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Cirebon
Email: syarief_w2d83@yahoo.com, retinasrisedjati@gmail.com dan
indra.stiecirebon@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 22 Mei 2020 Diterima dalam bentuk revisi 05 Juni 2020 Diterima dalam bentuk revisi	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara motivasi kerja (X_1), kompetensi perawat (X_2), dan kinerja perawat (X_3) terhadap pelayanan keperawatan (Y) di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Cirebon. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik survei berupa penyebaran kuesioner yang terdiri dari atas 9 butir untuk variabel X_1 , 6 butir untuk variabel X_2 , 10 Butir untuk variabel X_3 , dan 14 butir untuk variabel Y . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga keperawatan yang berada di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Cirebon dengan jumah 30 responden, peneliti mengambil sample sebanyak 30 atau keseluruhan dari jumlah populasi yang ada.
Kata kunci: Motivasi kerja (X_1), Kompetensi perawat (X_2), Kinerja perawat (X_3), Pelayanan keperawatan (Y)	

Pendahuluan

Keberadaan individu dalam suatu organisasi atau lembaga memiliki peran yang sangat vital, khususnya dalam hal pemenuhan tugas dan target organisasi (Mahfud, 2017). Bergeraknya kepesatan perkembangan ekonomi banyak jasa pelayanan keperawatan menjadi semakin besar, hal ini tentunya akan menimbulkan persaingan antara institusi yang bergerak di jasa pelayanan keperawatan yang satu dengan yang lainnya. Keputusan sumber daya manusia yang baik perlu didukung oleh kualitas pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (Pane, 2019). Dimana institusi pelayanan keperawatan yang mampu bersaing ini akan dapat mengembangkan usahanya demi kelangsungan hidup institusi pelayanan keperawatan, untuk itu institusi kesehatan harus dikelola secara profesional dalam melakukan berbagai kegiatan usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai dari segi sumber daya manusia itu sendiri. Seorang pemimpin selain harus mempunyai *technical skill* dan *conceptual skill* ia juga harus mempunyai *human skill*, yaitu ketrampilan yang dimiliki dalam bidang kemanusiaan untuk menggerakkan manusia, misalnya untuk bergaul dengan orang lain, memahami sifat, watak dan karakter seseorang (Jasmanto, 2017).

Seluruh energi yang dikerahkan oleh tubuh tanpa pengaturan waktu kerja yang cukup tentunya berimbas pada timbulnya kelelahan kerja baik berupa kelelahan kerja fisik, kognitif maupun psikis (Hadipranoto & Hendra, 2017). Dari beberapa faktor sumber daya manusia, faktor motivasi, kompetensi faktor pelayanan dan faktor budaya kerja dipandang sebagai faktor penentu, karena pada hakekatnya pelayanan memiliki peranan untuk (1) memberikan atau menyajikan berbagai pengertian (*understanding*), (2) memberikan berbagai macam penafsiran serta pendekatan terhadap permasalahan, dan (3) memberikan pengaruhnya dalam menggunakan cara- cara dan pendekatan, dalam usaha ikut serta menyelesaikan atau memecahkan berbagai persoalan yang muncul dan berkaitan dengan lingkup kepemimpinan (*influencing*). Pelayanan seseorang akan mempengaruhi anggota organisasinya dalam mencapai tujuan organisasi, agar pegawai memiliki kesamaan visi dan misi yang hendak dicapai, memiliki rasa keterlibatan terhadap pekerjaan. Dengan tingginya rasa keterlibatan pegawai terhadap misi Intsitusi atau organisasi, dalam kondisi normal (*ceteris paribus*), maka pegawai tersebut akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi seorang pegawai akan menjadi daya dorong untuk mempunyai rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian maka Motivasi akan menjadi daya dorong atau rangsangan bagi pegawai untuk memiliki kinerja pegawai.

Disamping motivasi yang tinggi, profesionalitas pegawai merupakan proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok orang dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu dan dalam situasi tertentu, maka sebenarnya ada faktor lain yang dapat menjadi daya dorong kinerja pegawai dalam memberi pelayanan di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Cirebon yaitu adalah faktor motivasi, kompetensi, pelayanan dan kinerja perawat. Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Cirebon sebagai institusi privat sebagai pelaksana penyelenggaraan pelayanan keperawatan dituntut mampu meningkatkan pelayanan yang optimal, sehingga masyarakat dapat merasakan kepuasan apabila membutuhkan suatu pelayanan, seperti Instalasi Rawat Jalan, Instalasi Rawat Inap, Instalasi Penunjang Medis, Instalasi Bedah, Instalasi Gawat Darurat dan Instalasi Farmasi. Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Cirebon memiliki BOR rata-rata dalam 3 bulan yaitu 80% dari jumlah tempat tidur sebanyak 40 tempat tidur (Rekam Medis RSJHM). Agar dapat memberi pelayanan yang memuaskan terhadap Pasien maka perlu disiapkan Sumber Daya Manusia baik pegawai maupun tenaga medis yang bekerja dengan baik dan memberi pelayanan yang baik pula. Untuk memberikan pelayanan kepada Pasien. Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Cirebon memiliki 75 pegawai untuk bekerja di pelayanan keperawatan, seperti pada tabel berikut.

Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan mendiskripsikan variabel yang sudah menjadi tema pembahasan dalam tesis penulis dengan pendekatan korelasional. Metode ini digunakan untuk memudahkan menemukan hubungan

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Perawat, Dan Kinerja Perawat Terhadap Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Cirebon

(korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan fakta dan data yang sudah terjadi. Sehingga penelitian dilakukan tanpa ada sesuatu perlakuan (*treatment*) apapun dari peneliti (Sugiyono, 2014).

Hasil dan Pembahasan

Adapun Uji Instrumennya adalah sebagai berikut :

1. Analisis Regresi

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji-F, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan dan uji t untuk menguji masing-masing variabel secara parsial. Hal ini untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama dan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan menggunakan IBM SPSS Statistics 22 diperoleh output sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.413	6.177		1.200	.241
	Motivasi	.620	.176	.511	3.514	.002
	Kompetensi	.431	.206	.314	2.095	.046
	Kinerja	.299	.137	.286	2.186	.038

Berdasarkan output di atas , maka model regresi tersebut dapat dibahas seperti di bawah ini : Persamaan Regresi :

$$Y = 7.413 + 0.621X_1 + 0.431X_2 + 0.299X_3$$

Dengan penjelasan masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Variabel Y = Pelayanan Keperawatan Variabel X₁ = Motivasi Kerja

Variabel X₂ = Kompetensi Perawat

Nilai t hitung variabel motivasi kerja (X₁) sebesar

3.514 ≥ t_{tabel} 0.1703 dengan tingkat signifikansi 0.002 (p < 0.05).

Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X₁) terhadap pelayanan keperawatan. Dari hasil tersebut maka Ho ditolak dan berarti Ha diterima.

a) Hipotesis 2

H₀ : Tidak Terdapat Pengaruh kompetensi perawat terhadap pelayanan keperawatan

H_a : Terdapat Pengaruh kompetensi perawat secara signifikan terhadap pelayanan keperawatan Nilai t hitung variabel kompetensi perawat (X₂) sebesar

$2.095 \geq t_{\text{tabel}} 0.1703$ dengan tingkat signifikansi 0.046 ($p < 0.05$). Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi perawat (X2) terhadap pelayanan keperawatan. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima.

b) Hipotesis 3

H_0 : Tidak Terdapat Pengaruh kinerja perawat terhadap pelayanan keperawatan
 H_a : Terdapat Pengaruh kinerja perawat secara signifikan terhadap pelayanan keperawatan

Nilai t_{hitung} variabel kinerja perawat (X3) sebesar $2.186 \geq t_{\text{tabel}} 0.1703$ dengan tingkat signifikansi 0.038 ($p < 0,05$). Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja perawat terhadap pelayanan keperawatan. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima. Variabel $X_3 = \text{Kinerja Perawat}$

Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X1) sebesar $3.514 \geq t_{\text{tabel}} 0.1703$ dengan tingkat signifikansi 0.002 ($p < 0.05$). Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap pelayanan keperawatan. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima.

2. Pengujian secara parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial untuk membuktikan hipotesis 1 sampai dengan 3 diperoleh hasil sebagai berikut :

c) Hipotesis 1 :

H_0 : Tidak Terdapat Pengaruh motivasi kerja terhadap pelayanan keperawatan

H_a : Terdapat Pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap pelayanan keperawatan

diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan pada pelayanan keperawatan adalah motivasi kerja dengan nilai β dan t_{hitung} yang lebih besar dibandingkan variabel yang lain dan juga nilai signifikansi yang paling baik.

3. Pembuktian Hipotesis Keempat (Uji F)

H_0 : Tidak Terdapat Pengaruh motivasi kerja, kompetensi perawat dan kinerja perawat secara bersama-sama terhadap pelayanan keperawatan
 H_a : Terdapat Pengaruh signifikan motivasi kerja, Pembinaan, kompetensi perawat dan kinerja perawat secara bersama-sama terhadap pelayanan keperawatan

Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan uji F. Untuk mengetahui bahwa ada pengaruh dapat diketahui dengan melihat dari level of significant $p = 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel ANOVA di bawah ini :

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Perawat, Dan Kinerja Perawat Terhadap Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika Cirebon

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	442.140	3	147.380	14.128	.000 ^b
	Residual	271.227	26	10.432		
	Total	713.367	29			

karena tingkat signifikansi uji F sebesar 0,000 ($p < 0.05$) berarti variabel motivasi kerja, kompetensi perawat, dan kinerja perawat secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pelayanan keperawatan. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima.

Kesimpulan

- a. Semakin tinggi pengaruh motivasi kerja positif di Rumah Sakit jantung Hasna Medika Cirebon maka semakin baik pelayanan keperawatan di Rumah Sakit jantung Hasna Medika Cirebon. Demikian sebaliknya, semakin malas dan tidak ada motivasi dalam bekerja di Rumah Sakit jantung Hasna Medika Cirebon maka semakin buruk pelayanan keperawatan Rumah Sakit jantung Hasna Medika Cirebon.
- b. Semakin tinggi pengaruh kompetensi perawat maka semakin baik pelayanan keperawatan Rumah Sakit jantung Hasna Medika Cirebon. Demikian sebaliknya, semakin rendah kompetensi perawat maka semakin buruk pelayanan keperawatan Rumah Sakit jantung Hasna Medika Cirebon.
- c. Semakin tinggi pengaruh positif kinerja perawat Rumah Sakit jantung Hasna Medika Cirebon maka akan semakin baik pelayanan keperawatan Rumah Sakit jantung Hasna Medika Cirebon, Demikian sebaliknya, semakin negatif kinerja perawat Rumah Sakit jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon maka semakin buruk pelayanan keperawatan Rumah Sakit jantung Hasna Medika Palimanan Cirebon.
- d. Semakin tinggi rasio tenaga perawat yang memiliki kompetensi khusus keahlian jantung, maka semakin positif dalam pemberian pelayanan keperawatan.

BIBLIOGRAFI

- Hadipranoto, I., & Hendra, H. (2017). Analisis Faktor Risiko Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Pada Karyawan Shift Oil Movement Section Pt. Pertamina Up Vi Balongan Tahun 2015. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2(4), 66–85.
- Jasmanto, J. (2017). Peningkatan Motivasi Kerja Guru Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Mts. Al-Maijah Gemulung Lebak Kabupaten Cirebon. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2(7), 108–115.
- Mahfud, M. (2017). Pengaruh Pimpinan Sebagai Manajer, Jaminan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Rsud Pantura Ma Sentot Patrol Kab. Indramayu. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2(5), 112–139.
- Pane, D. S. P. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen Politeknik di Kota Bekasi. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(9), 1–14.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.