

**PENGARUH MOTIVASI KERJA PERAWAT  
TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT  
PANTI WALUYO SURAKARTA**

*The Effect of Motivation on The Performance of Nurses Working in Hospital  
Nurses Panti Waluyo Surakarta*

**Karmadi**  
( [karmadi001@gmail.com](mailto:karmadi001@gmail.com) )

**ABSTRAK**

**Latar Belakang :** Pelayanan yang berkualitas di Rumah Sakit perlu didukung oleh sumber-sumber yang memadahi antara lain sumber daya manusia, standar pelayanan termasuk standar praktek keperawatan dan fasilitas. Sumber daya manusia salah satunya adalah perawat. Kinerja perawat dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal dan eksternal salah satu faktor internal yang menarik untuk diteliti adalah motivasi.

**Tujuan :** penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta.

**Metode :** Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta yaitu sebanyak 120 perawat. Jumlah sampel yang digunakan adalah  $33\% \times 120 \text{ perawat} = 40$  orang dengan metode pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

**Hasil :** berdasarkan hasil analisis data diperoleh: Pengujian pengaruh motivasi kerja perawat terhadap Kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta diperoleh nilai t hitung 2,969 dengan *probability value* sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,666 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yaitu motivasi kerja perawat terhadap variabel terikat yaitu kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta sebesar 66,6% sedangkan sisanya  $(100\% - 66,6\%) = 33,4\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti, misalnya upah insentif, budaya organisasi, disiplin kerja, komitmen organisasi dan lain sebagainya.

**Simpulan :** ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta.

**Kata Kunci:** motivasi kerja perawat, kinerja perawat

**ABSTRACT**

**Background:** quality services in hospitals need to be supported by adequate resources including human resources, service standards including nursing

*Pengaruh Motivasi Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit  
Panti Waluyo Surakarta (Karmadi)*

*practice standards and facilities. Human resources, one of them is a nurse. Nurse performance can be caused by various internal and external factors. One of the interesting internal factors to be investigated is motivation*

**Purpose :** *this study aims: To analyze the effect of motivation on the performance of nurses working in hospital nurses Panti Waluyo Surakarta.*

**Method :** *the population in this study are all nurses in Panti Waluyo Hospital Surakarta as many as 120 nurses. The samples used were 33% x 120 nurses = 40 sampling method using accidental sampling. The technique of collecting data using questionnaires, observation and documentation. Data were analyzed using multiple regression analysis, t test, F test and coefficient of determination.*

**Results :** *based on the analysis of data obtained: Assessment of the effect of work motivation of nurses to nurse Performance in Hospital Nursing Surakarta Walyo obtained t value 2.969 with a probability value of  $0.000 < 0.05$  then  $H_0$  is rejected means that there is a positive and significant effect of work motivation of nurses to performance of nurses in Panti Waluyo Hospital Surakarta. The results of the analysis of the value of the coefficient of determination obtained Adjusted R Square = 0.666 means known that the influence exerted by the independent variable is the motivation of nurses, nurse work environment and nurse communication patterns to the dependent variable is the performance of nurses in Nursing Panti Waluyo Hospital Surakarta of 66.6 % while the rest ( $100\% - 66.6\%$ ) = 33.4% influenced by other factors beyond the variables studied, for example, wage incentives, organizational culture, work discipline, organizational commitment, and so forth.*

**Conclusion:** *there is a positive and significant influence of work motivation of nurses on the performance of nurses in Surakarta Panti Waluyo Hospital.*

**Keywords:** *nurse work motivation performance of nurses*

## **PENDAHULUAN**

Rumah Sakit adalah suatu organisasi yang melalui tenaga medis profesional yang terorganisasi serta sarana kedokteran yang permanen menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien (Azwar,1996).

Pelayanan yang berkualitas didukung oleh sumber-sumber yang memadahi antara lain sumber daya manusia, standar pelayanan termasuk standar praktek keperawatan dan fasilitas. Sumber-sumber yang tersedia dimanfaatkan sebaik-baiknya agar berdaya guna, sehingga tujuan institusi penyelenggara pelayanan dapat tercapai dengan kualitas tinggi (Giles,1999).

Para pelaksana pelayanan medis diwakili oleh kalangan kesehatan (medikal staf), adapun yang dimaksud pelaksana pelayanan medis disini adalah mereka yang bekerja dirumah sakit untuk menyelenggarakan pelayanan medis dirumah sakit (Azwar 1996). Sesuai pengertian yang seperti ini maka tugas utama kalangan kesehatan ialah menyelenggarakan pelayanan medis rumah sakit. Menurut surat keputusan menteri kesehatan RI No,983/1992, tugas pokok rumah sakit ialah melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dengan mengutamakan upaya

penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya rumah sakit sebagai unit usaha dibidang jasa terutama untuk pemulihan, rehabilitasi, pemeliharaan, peningkatan pendidikan dan riset kesehatan memerlukan pengelolaan secara profesional agar mutu pelayanan kepada pasien dan keluarga menjadi baik.

Sehubungan dengan peran dan fungsi perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan, khususnya dirumah sakit dengan tugas yang harus dilaksanakan berkenaan dengan klien dan aspek-aspeknya sebagai manusia yang utuh dibutuhkan tenaga perawat yang terampil, berbudi luhur, serta mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat memberikan pelayanan yang bermutu agar dapat mencapai tujuan keperawatan yang maksimal. Dengan demikian perawat manajer dapat mempengaruhi proses motivasi yang menyebabkan para perawat melakukan tugasnya dengan baik.

Perawat adalah memberikan pelayanan pembinaan kesehatan yang diarahkan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta membantu orang mengatasi dengan cara seunik mungkin masalah kehidupan sehari-hari, penyakit dan cedera, cacat, maupun kematian, pelayanan keperawatan diberikan karena adanya kelemahan fisik mental, keterbatasan mental keterbatasan pengetahuan seta kurangnya kemajuan menuju kepada kemampuan melaksanakan sehari-hari (Wolf dkk, 1999).

Motivasi adalah sesuatu yang dalam diri manusia yang memberi energi, aktivitas, dan gerakan yang mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan akan tetapi kesediaan mengarahkan usaha tersebut sangat bergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya. Usaha merupakan ukuran intensitas kemauan seseorang. Apabila seseorang termotivasi yang bersangkutan akan berusaha keras meningkatkan penampilan kerja (Ilyas, 2001).

Namun demikian, untuk menumbuhkan motivasi kerja perawat, tidak semudah yang diperkirakan. Permasalahannya adalah, pimpinan yang mendorong seseorang perawat bekerja sangat bervariasi dan berbeda kapabilitasnya satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat dilihat dalam suatu unit keperawatan ada perawat yang rajin dan tekun dalam bekerja, sangat produktif dan mempunyai kemampuan tinggi dalam memberikan asuhan keperawatan. Sebaliknya ada perawat yang malas, sehingga produktivitas kerja rendah.

Pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2005). Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, seorang manajer keperawatan harus memiliki kemampuan dan ketrampilan tentang teknik-teknik motivasi untuk dapat menggerakkan perawat melaksanakan peran, fungsi tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan asuhan keperawatan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan. Dengan demikian upaya-upaya yang dilakukan manajer keperawatan akan dapat meningkatkan motivasi kerja perawat dengan indikator-indikator meningkatnya produktifitas, semangat kerja disiplin dan prestasi kerja perawat, termasuk dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan (Hasibuan, 2005). Dokumentasi proses keperawatan dapat menjamin asuhan keperawatan karena dari keperawatan dapat menjamin asuhan keperawatan, karena dari kegiatan ini didokumentasikan dan dievaluasi perkembangan klien.

Rumah sakit Panti Waluyo adalah Rumah Sakit umum yang letaknya sangat strategis yaitu di jalan Ayani No. 1 Solo, yang menjadi alternatif pilihan bagi masyarakat untuk mendapat pelayanan kesehatan, termasuk didalamnya pelayanan keperawatan. Tuntutan masyarakat akan pelayanan keperawatan profesional terhadap rumah sakit Panti Waluyo Solo akan semakin meningkatkan kemajuan ilmu dan teknologi, masyarakat semakin menyadari tentang pentingnya pemeliharaan kesehatan, sehingga mereka akan mencari tempat pelayanan yang berkualitas yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan kesehatannya. Selain itu rumah sakit Panti Waluyo Solo juga sering dijadikan lahan praktek oleh mahasiswa keperawatan. Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain salah satu hal yang dapat perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Tercapainya tujuan yang ketat tergantung pada tujuan perusahaan atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut (Simamora, 2006).

Sering kali efisiensi pelaksanaan organisasi tergantung pada pengelola sumber daya manusia. Hal ini menuntut setiap manajer untuk dapat memecahkan setiap masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia atau tenaga kerja tanpa kecuali masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat diperlukan oleh setiap karyawan karena kondisi kerja yang demikian seorang dapat bekerja dengan tenang sehingga hasil kerjanya dapat diharapkan memenuhi standar yang ditetapkan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Luthans (2006) apabila kondisi kerja bagus misalnya bersih lingkungan menarik individu akan lebih menarik dan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga apabila lingkungan kerja bagus maka tidak akan masalah dengan kepuasan kerja karyawan.

Kinerja perawat juga ditentukan oleh pola komunikasi. Pentingnya komunikasi tidak saja hanya pada hubungan individu yang satu dengan individu yang lain (antar individu) saja, tetapi komunikasi sangat penting bagi individu sebagai karyawan atau pimpinan dalam suatu perusahaan. Tanpa penggunaan komunikasi secara tepat, maka perusahaan tidak akan berhasil mencapai tujuannya. Dengan penggunaan komunikasi yang tepat diharapkan mudahnya pencapaian tujuan. Keberhasilan perusahaan mencapai tujuan bukan saja karena masalah keuangan yang memadai, sarana dan prasarana semata tetapi sangat tergantung pada komunikasi yang digunakan dalam perusahaan guna menghimpun aktivitas hubungan di antara yang terlibat dalam perusahaan maupun sebaliknya. Tujuan dalam perusahaan akan berjalan dengan baik melalui peran

komunikasi yang efektif, menghubungkan dan menyatukan karyawan ke dalam mekanisme kerjasama perusahaan tidak dapat tercapai tanpa keberadaan komunikasi yang mampu menciptakan interaksi di antara pimpinan dengan bawahan dan antara bawahan dengan pimpinan serta karyawan dengan sesama karyawan.

Menurut Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dirinya. Menurut Mangkunegara (2005) yang menyatakan bahwa karyawan yang puas terhadap pekerjaan atau lebih produktif dari pada yang tidak puas. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya (Rivai, 2009). Masalah yang sering dihadapi setiap perusahaan adalah bagaimana menentukan cara yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Rumah sakit Panti Waluyo Surakarta adalah rumah sakit yang ada di kota Solo. Dengan keberadaannya rumah sakit Panti Waluyo menjadi alternatif pilihan bagi masyarakat untuk mendapat pelayanan kesehatan, termasuk didalamnya pelayanan keperawatan profesional terhadap rumah sakit yang adadi kota Salo yang semakin meingkat seiring dengan meningkatnya kemajuan ilmu dan tehnologi, masyarakt semakin menyadari tentang pentingnya pelayanan yang berkualitas yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan kesehatanya. Selain itu rumah sakit Panti Waluyo juga sering dijadikan lahan praktek oleh mahasiswa keperawatan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh data dari rumah sakit Panti Waluyo yaitu jumlah perawat diruang Bakung 16 perawat, ruang Bougenvil 11 perawat, ruang Cempaka 12 perawat ruang Catleya ibu 16 Bidan dan perawat, ruang Catleya Bayi 12 perawat, ruang Dahlia 18 perawat, ruang ICU 12 perawat, Ruang Anggrek 7 perawat, ruang Aster 16 perawat. Total seluruh perawat diruang rawat inap adalah 120 perawat.

Peneliti juga mendapat data jumlah tempat tidur di ruang Bakung 25 tempat tidur, ruang Bougenvil 16 tempat tidur, ruang Cempaka 16 tempat tidur, ruang Catleya ibu 20 tempat tidur, ruang Catleya Bayi 12 tempat tidur, ruang Dahlia 28 tempat tidur, ruang ICU 10 tempat tidur, ruang anggrek, Aster 23 tempat tidur, jadi jumlah keseluruhan 150 tempat tidur.

Sesungguhnya dokumentasi asuhan keperawatan merupakan bagian dari komunikasi diantara perawat yang melakukan asuhan keperawatan dengan tim kesehatan lain yang memerlukan dan berhak mengetahuinya, dengan demikian asuhan keperawatan mutlak harus dilaksanakan untuk perkembangan keperawatan khususnya proses profesionalisme keperawatan sebagai profesi luhur dan terpendang dimasyarakat. Berdasarkan hasil tersebut maka penulis merasa penting untuk melakukan penelithan tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta”.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas kinerja perawat dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang menyebabkan semakin baik dan jeleknya kinerja perawat adalah aspek motivasi kinerja dan kinerja perawat. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta.

## **METODE PENELITIAN**

Desain yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau korelasional yang ditunjukkan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih (Widodo,2004). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta yaitu sebanyak 120 perawat. Jumlah sampel yang digunakan adalah  $33\% \times 120$  perawat = 40 orang. Menurut Arikunto (2010:2017) besarnya sampel yang diambil dapat menggunakan dasar sebagai berikut: “Apabila sampel kurang dari 100 diambil semua sedangkan bila lebih dari 100 dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% lebih”. Metode pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* yaitu bentuk pengambilan sampel berdasarkan kebetulan di mana, siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dan dianggap cocok menjadi sumber data yang akan menjadi sampel penelitian ini (Sugiyono, 2005). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Rumah Sakit Panti Waluyo merupakan satu-satunya Rumah Sakit Kristen di wilayah Eks. Karisedanan Surakarta yang meliputi kota Surakarta, Kabupaten Karanganyar, Kabupaten Sukoharjo, Kabupaten Klaten, dan Kabupaten Sragen. Rumah Sakit Panti Waluyo dirintis pertama kali tanggal 1 September 1937, oleh para bidan dan perawat yang tergabung dalam Persatuan *Vroedvrouwen, verpleegsters*, dan *verpleegers* Kristen (PVK) di luar tugas dinas mereka di Rumah Sakit Zending Jebres Surakarta. Pelayanan Rawat Inap merupakan fasilitas yang disediakan untuk pasien yang memerlukan perawatan. Untuk itu sebagai rumah sakit perlu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien. Sehingga pasien akan merasa nyaman selama menjalani proses pengobatan atau pemulihan kesehatan. Pelayanan rawat inap pada RS. Panti Waluyo dibagi menjadi lima kelas yaitu :

- 1) Super VIP (AC, 2 buah TV 21”, Kulkas tanggung, Kamar mandi dalam, Kamar tamu, Ruang makan dan *Kitchen shet, Folding bed* untuk penunggu, 2 set sofa, Almari, Meja dan kursi, Air panas dan air dingin)
- 2) VIP (1 kamar untuk 1 pasien, AC, TV 21”, Kulkas tanggung, Kamar mandi dalam, Sofa penunggu, Meja dan kursi, Air panas dan air dingin)
- 3) Kelas I (1 kamar untuk 1 pasien, AC, TV, Kamar mandi dalam, Sofa penunggu, Meja dan Kursi, Air panas dan air dingin)
- 4) Kelas II (1 kamar untuk 2 pasien, AC, Kamar mandi dalam, Sofa kecil dan Kursi, Meja laci pasien, Air panas dan air dingin)
- 5) Kelas III (1 kamar untuk 3 pasien, Kipas angin, Kamar mandi dalam, Kursi penunggu, Meja laci pasien)

Pelayanan Penunjang Medik :Instalasi Farmasi, Instalasi Radiologi, Instalasi Laboratorium, *CT Scan*, Ruang Operasi, *Medical Check-Up*, Senam Hamil, Laser, Pijat Bayi, Paket Persalinan, Info Layanan Gizi dan *Parkway Health*

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yaitu perawat Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta dilihat dari tingkat pendidikan dan masa kerja adalah sebagai berikut:

a. Masa Kerja

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	< 5 Tahun	6	15%
2.	5 – 10 Tahun	10	25%
3.	> 10 Tahun	18	45%
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja terbagi menjadi tiga (3) yaitu < 5 tahun sebanyak 6 orang (15%), 5-10 tahun sebanyak 10 orang (25%), dan lebih dari 10 tahun sebanyak 18 orang (45%).

b. Tingkat Pendidikan

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	D-III	30	75%
2.	S-1	10	25%
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015.

Berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak berpendidikan DIII yaitu sebanyak 30 orang (75%), kemudian S-1 sebanyak 10 orang (25%).

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji *Multikolinearitas*

Uji *multikolinearitas* ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang berarti antara masing-masing variabel independen dalam model regresi. Metode untuk menguji ada tidaknya *multikolinearitas* dapat dilihat pada *tolerance value* atau *variance inflation factor (VIF)* yang dapat dihitung melalui program SPSS versi 16.0. Batas dari *tolerance value* adalah 0,10 dan batas VIF adalah 10 jika *tolerance value* di bawah 0,10 dan nilai VIF diatas 10 maka terjadi *multikolinearitas*. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji *Multikolinearitas*

Variabel	Nilai <i>tolerance value</i>	Kriteria	VIF	Kriteria
Motivasi kerja perawat (X <sub>1</sub> )	0,894	0,10	1,118	10

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015 (Lampiran 16)

Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja perawat ( $X_1$ ) menunjukkan tidak terjadi *multikolinearitas* karena nilai *tolerance value* > 0,10 dan nilai VIF < 10.

b. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi menggunakan *Run Test* dengan bantuan program SPSS 16.00 *for Windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.24239
Cases < Test Value	20
Cases >= Test Value	20
Total Cases	40
Number of Runs	22
Z	.160
Asymp. Sig. (2-tailed)	.873

a. Median

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menunjukkan hasil signifikan sebesar 0,873 lebih besar dari 0,05, ini berarti antara residual tidak terdapat hubungan korelasi.

c. Uji *Heteroskedastisitas*

Adapun uji yang digunakan dalam analisis *Heteroskedastisitas* adalah dengan uji Glejser diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5 Uji *Heteroskedastisitas*

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.387	2.598		1.689	.100
Motivasi Kerja Perawat ( $X_1$ )	-.078	.088	-.154	-.896	.376

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015 (Lampiran 16)

Hasil *output* perhitungan uji *Heteroskedastisitas* menggunakan uji Glejser dengan bantuan program SPSS 16.00 *for Windows* menunjukkan *probability value* sebesar untuk variabel motivasi kerja perawat ( $X_1$ ) sebesar 0,376, dan *p-value* > 0,05 ini berarti model regresi yang digunakan tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov – Smirnov test* (K-S). Adapun hasil normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov test* (K-S) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58281295
Most Extreme Differences	Absolute	.160
	Positive	.068
	Negative	-.160
Kolmogorov-Smirnov Z		1.010
Asymp. Sig. (2-tailed)		.260

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015 (Lampiran 16)

Dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov test* (K-S) dengan bantuan komputer program SPSS ver 16,00 diperoleh nilai sebesar 0,260 > 0,05. Hal ini menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, berarti Ho diterima artinya bahwa data residual berdistribusi normal.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.166	4.013		1.287	.206
	Motivasi Kerja Perawat (X1)	.402	.135	.291	2.969	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015 (Lampiran 17)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut :  $Y = 5,166 + 0,402X_1 + 0,620X_2 + 0,347X_3$   
 Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah :

a : 5,166 artinya jika motivasi kerja perawat (X<sub>1</sub>), maka kinerja perawat (Y) adalah positif atau meningkat sebesar 5,166.

$b_1$  : 0,402 artinya pengaruh variabel motivasi kerja perawat ( $X_1$ ) terhadap kinerja perawat (Y) di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta positif, artinya apabila motivasi kerja perawat meningkat sebesar 1, maka dapat meningkatkan kinerja perawat (Y) di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta sebesar 0,402.

Uji Hipotesis : koefisien determinasi analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas yaitu motivasi kerja perawat terhadap variabel terikat yaitu kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta. Adapun hasil analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut: dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,666 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yaitu motivasi kerja perawat terhadap variabel terikat yaitu kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta sebesar 66,6% sedangkan sisanya ( $100\% - 66,6\%$ ) = 33,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti, misalnya upah insentif, budaya organisasi, disiplin kerja, komitmen organisasi dan lain sebagainya. Uji F : uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja perawat terhadap variabel terikat yaitu kinerja perawat (Y) di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS dapat disajikan hasil analisis uji F dalam tabel berikut: Hasil analisis diperoleh F hitung sebesar 35,993 dengan *probability value* sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan variabel bebas yaitu motivasi kerja perawat terhadap variabel terikat yaitu kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta Terbukti kebenarannya. Uji t : Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja perawat terhadap variabel terikat yaitu kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta. Adapun perhitungan untuk menguji keberartian koefisien regresi linear secara parsial Hasil analisis diperoleh t hitung sebesar 2,969 dengan *probability value* sebesar  $0,005 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta. Sehingga hipotesis yang berbunyi: “Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta”, terbukti kebenarannya.

Pengaruh motivasi kerja perawat terhadap Kinerja perawat. Hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Sehingga hipotesis yang berbunyi: “Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta”, terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Mangkunegara (2005: 67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Mathis (2007: 84) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Menurut Munandar (2001:58) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pilatus (2013), Zulia Maharatun Faiqoh (2014) dan Bambang Kristianto (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilaksanakan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : hasil uji hipotesis diperoleh kesimpulan ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel bebas yaitu motivasi kerja perawat terhadap variabel terikat yaitu kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta. Sehingga hipotesis yang berbunyi: “Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta”, terbukti kebenarannya.

### **Saran**

Saran yang dapat peneliti sampaikan dalam penelitian ini adalah : hendaknya Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta dalam meningkatkan kinerja perawat perlu meningkatkan motivasi kerja perawat dengan memberikan penghargaan bagi perawat yang memiliki kinerja baik dan menyediakan tempat istirahat yang kondusif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto Suharsimi. 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar.A. 1996. *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Jakarta PT Binarupa Aksara.
- Azwar.S. 1995. *Sikap Manusia Teori dan Perkembangan*.Yogyakarta pustaka Belajar
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Jakarta.

- Faisal Wibowo. 2012. *Komunikasi dalam perpektif Islam*. Compasiana.com 2012.
- Hasibuan.SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara
- Karyadi. 1999. *Ketenagakerjaan: Prinsip Dan Kasus*.Yogyakarta:BPFE UGM.
- Keliat. BA. 1996. *Proses Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Maslow Abraham. H. 1999. *Muitvasi dan kepribadian*. terjemah Nurul Iman.Bandung :Pustaka Birawan Presindo.
- Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta:Ghalian Indonesia
- Notoadmojo. 2002. *Metodolagi penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT Renika Cipta
- Siagian Sondang P. 2007. *Organesasi kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2000. *Stastistika untuk penelitian*. Bandung :CV Alfabet
- Widayatun.TR. 1999. *Ilmu perilaku*. Jakarta : PT Fajar Interpratama.
- Yaslis.Ilyas. 2001. *Perencanaan SDM Rumah Sakit* .Jakarta:UI