

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI RUANGAN INSTALASI GAWAT DARURAT

Roza Asnel¹⁾ *, Rahmawati²⁾

¹STIKes Payung Negeri Pekanbaru
email : rozaasneldes@gmail.com

²STIKes Payung Negeri Pekanbaru
email : rahmawati@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja setiap orang dalam organisasi dipegaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi. Kemampuan memimpin merupakan pintu terhadap keefektifan pribadi maupun organisasional. Pemimpin perlu mempertimbangkan upaya untuk memotivasi karyawannya agar bekerja dengan baik. Data di RSUD Arifin Ahmad menunjukkan terjadi kenaikan jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan pada bulan Juni 42.89%, Juli 34,87%, Agustus 53.14% tahun 2014 dari 55 orang pegawai. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Hubungan Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Instalasi Gawat Darurat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional, dilakukan dari bulan November 2015 – Februari 2016. Sampel terdiri dari 55 responden yang dipilih secara Total Sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menggunakan kuisioner yang diisi oleh pekerja. Data yang didapat akan diolah secara univariat dan bivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dengan kepemimpinan P value $0,00 < 0,05$; POR (CI=95%) = 34,50 (7,704-154,5), motivasi kerja p value $0,00 < 0,05$; POR (CI=95%) = 10,92 (3,062-38,97). Disarankan kepada IGD untuk selalu menjaga dan memberikan kerjasama yang baik antara pimpinan dan pegawai serta selalu memberikan motivasi kepada bawahan untuk meningkatkan kinerja.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

Everyone's performance within the organization is influenced by leadership and motivation. Leadership is a gateway to both personal and organizational effectiveness. Leaders need to consider efforts to motivate employees to work well. Data in arifin ahmad showed an increase in the number of employees who are absent without explanation in June of 42.89% , juli 34.87% , 53.14% in August 2014 from 55 employees . This study aims to determine the relations of leadership and employee motivation with employee performance of emergency installation . This study is a quantitative research with cross sectional study conducted from November 2015-February 2016. The sample consisted of 55 respondents selected by Total Sampling . The variables studied were leadership and motivation . The data collection was done by using a questionnaire filled out by workers. The data obtained will be processed by univariate and bivariate. The results showed that there is a significant relationship between employee performance variables leadership P value $0,00 < 0.05$; POR (CI = 95 %) = 34.50 (7,704-154,5) , motivation p value $0,00 < 0.05$; POR (CI = 95 %) = 10.92 (3,062-38,97) .Suggested to emergency installation to maintain and provide good cooperation between leaders and employees and always provide motivation among employee to improving employee performance .

Key words : *Leadership , Employee Motivation and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak factor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005). Kinerja setiap orang dalam organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perubahan perilaku orang lain, baik langsung maupun tidak. Kemampuan memimpin selalu merupakan pintu terhadap keefektifan pribadi maupun organisasional (Herlambang, S, 2013).

Pemimpin perlu mempertimbangkan upaya untuk memotivasi karyawannya agar bekerja dengan baik. Apabila motivasi bekerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menyusut seakan-akan kemampuan yang dimiliki rendah. Menurut Robert Heller (1998, dalam Wibowo 2013, Robbins 2006) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahannya untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Motivasi atau dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan itu sangat besar pengaruhnya terhadap efektifitas kerja. Seseorang bersedia melakukan sesuatu pekerjaan bilamana motivasi yang mendorongnya cukup kuat yang pada dasarnya mendapat saingan atau tantangan dari motif lain yang berlawanan. Demikian juga sebaliknya orang lain yang tidak didorong oleh motivasi yang kuat akan meninggalkan atau sekurang-kurangnya tidak bergairah dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, motivasi perlu mendapat perhatian.

Rumah sakit bertanggung jawab memberikan pelayanan yang cepat, tepat, akurat, terjangkau dan bermutu sesuai standar dan etika profesi, sehingga dapat menjadi acuan dan informasi serta memenuhi harapan dan kepuasan masyarakat. Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan masyarakat, berfungsi melayani masyarakat secara luas dalam bentuk jasa. Untuk mencapai sasaran yang diinginkan manajemen, rumah sakit menuntut karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai kinerja organisasi, maka perlu dikaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menunjang keberhasilan rumah sakit di kemudian hari.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad merupakan rumah sakit pemerintah kelas B. Instalasi Gawat Darurat merupakan ruangan yang digunakan sebagai penanganan pasien gawat darurat yang mengharuskan pegawai cepat dalam menangani pasien untuk menyelamatkan hidupnya. Sehingga diperlukan pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi dan kinerja yang bagus, ditandai dengan tingkat absensi kehadiran yang rendah. Sehingga kegiatan pelayanan instalasi gawat darurat bisa berjalan dengan lancar.

Berdasarkan absensi pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD Arifin Achmad pada tahun 2014 bulan Juni 0.49% pelatihan, 2.97% cuti melahirkan, 0.57% cuti, 42.89% tanpa keterangan, bulan Juli 1.48% cuti melahirkan, 0.90% cuti, 34.87% tanpa keterangan, bulan Agustus 1.48% cuti melahirkan, 1.15% cuti, 53.14% tanpa keterangan dari 55 orang pegawai (RSUD, 2015). Tingginya jumlah pegawai yang tidak hadir akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Trilaksono (2006) adanya Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi

kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Cipaganti. Penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2014) menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kota Bengkulu. Selain itu Penelitian yang dilakukan oleh Mahmudah (2014) menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan LKMS jaringan Muamalat Center Indonesia Yogyakarta.

Oleh karena itu Peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di ruangan Instalasi Gawat Darurat RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau tahun 2016.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah jenis penelitian Kuantitatif, yaitu dimana data yang diperoleh tidak hanya gambaran atau distribusi frekuensi, tapi dianalisis bagaimana hubungan atau pengaruh (Notoadmodjo, 2012).

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Cross Sectional, yaitu variabel penelitian diukur atau dikumpulkan secara simultan atau dilakukan pada waktu yang bersamaan. Penelitian ini akan dilaksanakan di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Arifin Achmad Pekanbaru, Jalan Diponegoro No. II. Penelitian ini akan dilaksanakan selama bulan November 2015-Februari 2016.

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti (Notoadmodjo, 2012). Pada penelitian ini populasinya adalah sebanyak 55 pegawai yang bekerja Di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 55 pegawai. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara total sampling. Total

sampling merupakan cara pengumpulan sampel dengan berdasarkan jumlah populasi. Instrumen penelitian berupa kuesioner disebarkan oleh peneliti kepada pegawai yang bekerja di Ruang Instalasi Gawat Darurat. Kuesioner terdiri dari 3 kelompok pertanyaan berstruktur meliputi kinerja pegawai, kepemimpinan dan motivasi kerja.. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data Univariat dan Bivariat. Analisis univariat yaitu menganalisis variabel-variabel yang ada secara deskriptif dengan menghitung distribusi frekuensi dan proporsinya. Analisis Bivariat bertujuan menguji hipotesa antara variabel independen dan dependen. Untuk mengetahui adanya hubungan kedua variabel tersebut dilakukan dengan uji *Chi-Square* dengan derajat kepercayaan 95% Apabila *p value* < 0.05 maka H_0 ditolak, artinya menunjukkan hubungan yang signifikan antara dua variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Univariat

1. Kepemimpinan

Tabel 1

Distribusi Frekuensi Kepemimpinan di IGD RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau Tahun 2016

No	Kepemimpinan	Frekuensi	%
1	Kurang baik	27	49.1
2	Baik	28	50.9
Jumlah		55	100

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa dari 55 responden, lebih dari sebagian responden menyatakan kepemimpinan baik yaitu sebanyak 28 responden (50.9%).

2. Motivasi Kerja

Tabel 2

Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja di IGD RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau Tahun 2016

No	Motivasi Kerja	Frekuensi	%
1	Kurang baik	24	43,6

2	Baik	31	56.4
Jumlah		55	100

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa dari 55 responden, mayoritas responden mempunyai motivasi yang baik yaitu sebanyak 31 responden (56.4%).

3. Kinerja Pegawai

Tabel 3

Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai di IGD RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau

Tahun 2016

No	Kinerja Karyawan	Frekuensi	%
1	Kurang baik	27	49,1
2	Baik	28	50,9
Jumlah		55	100

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa dari 55 responden, lebih dari separuh responden mempunyai kinerja yang baik yaitu sebanyak 28 responden (50.9%)

B. Analisis Bivariat

1. Hubungan Antara Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Tabel 4

Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai di IGD RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau Tahun 2016

No	Kepemimpinan	Kinerja Pegawai						P value	POR 95% CI
		Kurang baik		Baik		total			
		n	%	n	%	n	%		
1	Kurang Baik	23	85.2	4	14.8	27	100	0,00	(7.704 - 154.5)
2	Baik	4	14.3	24	85.7	28	100		
Total		27	49.1	28	50.9	55	100		

Dari tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan kepemimpinan yang kurang baik mempunyai kinerja kurang baik yaitu 23 responden (85.2%), lebih banyak dari responden dengan kepemimpinan baik dan kinerja kurang baik yaitu 4 responden (14.3%).

Berdasarkan uji statistik menggunakan *chi square* diperoleh nilai $p < 0,00 < 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai IGD di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru Tahun 2016. Analisa keeratan antara dua variabel diperoleh *POR* sebesar 34.50 artinya responden dengan kepemimpinan kurang baik akan beresiko mempunyai kinerja kurang baik sebesar 35

No	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai						P value	POR 95% CI
		Kurang baik		Baik		Total			
		n	%	n	%	n	%		
1	Kurang Baik	19	79.2	5	20.8	24	100	0,00	(3.062 - 38.97)
2	Baik	8	25,8	23	74,2	31	100		
Total		27	49,1	28	50,9	55	100		

kali dibandingkan responden dengan kepemimpinan baik.

2. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Tabel 5

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai IGD di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau Tahun 2016

Dari tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan motivasi kerja kurang baik mempunyai kinerja kurang baik yaitu 19 responden (79.2%), lebih banyak dari responden dengan motivasi kerja yang baik mempunyai kinerja kurang baik yaitu 8 responden (25.8%).

Berdasarkan uji statistik menggunakan *chi square* diperoleh nilai $p < 0,00 < 0,05$ sehingga ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai IGD di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru Tahun 2016. Analisa keeratan antara dua variabel diperoleh *POR* sebesar 10,92 artinya responden dengan motivasi kerja kurang baik akan beresiko mempunyai kinerja kurang baik sebesar 11 kali

dibandingkan responden dengan motivasi yang baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Instalasi Gawat Darurat RSUD Arifin Achmad Propinsi Riau Tahun 2016,:

REFERENSI

Herlambang, S, 2013. Pengantar Manajemen, Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen. Yogyakarta : Gosyen Publising.

Mahmudah. S 2014. Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simulutan terhadap kinerja karyawan LKMS Jaringan Muamalat Center Indonesia. Yogyakarta: jurnal diakses dari http://digilib.uin-suka.ac.id/14519/1/10390056_bab-i_iv-atau-v_daftar-pustaka.pdf. Diakses 26 November 2015.

Notoadmodjo. 2012. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineke Cipta.

Oktavia, F. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*. Universitas Bengkulu. Bengkulu: jurnal diakses dari <http://repository.unib.ac.id/8269/2/IV,V,LAMP,I-14-fen-FE.pdf>. Diakses 26 November 2015.

Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*, Klaten: PT Intan Sejati.

RSUD Arifin Ahmad Provisi Riau, 2015. *Data Absensi Pegawai IGD 2014*.

Simanjutak, Payaman. J. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Trilaksono. B. 2007. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Cipaganti : jurnal diakses dari <http://eprints.dinus.ac.id/5066/1/12714.pdf>. Diakses 26 November 2015.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. 2010. Jakarta: Sinar Grafika.

Wibowo. 2013. *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.