

**LINGKUNGAN KERJAPEMODERASI MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT PAVILIUN EMBUN PAGI
RS. DR. M. DJAMIL PADANG**

Tun Huseno

Program Studi Keuangan Daerah Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN)

Email : tunhuseno.dr@gmail.com

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of work motivation on the performance of nurse pavilion embun pagi hospital Dr. M. Djamil Padang, test and analyze the influence of work environment on the performance of nurse pavilion embun pagi hospital Dr. M. Djamil Padang, as well as test and analyze the influence of working environment of work motivation moderator on the performance of nurse pavilion embun pagi hospital Dr. M. Djamil Padang.

This research is explanatory research with quantitative approach. The sample in the study amounted to 52 nurses pavilion embun pagi hospital Dr. M. Djamil Padang. The analytical technique used is partial least square (PLS) analysis based on variance.

The result of hypothesis analysis showed that work motivation had positive and significant effect on nurse pavilion performance of embun pagi. M. Djamil Padang. Work environment has a positive and significant effect on the performance of nurse pavilion embun pagi hospital. M. Djamil Padang. Work environment has a positive and significant influence as a moderator of work motivation on the performance of nurse pavilion embun pagihospital. M. Djamil Padang .

keywords: work environment, work motivation, nurse performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan sarana kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan, dan merupakan institusi penyedia jasa, untuk itu pelayanan yang kompleks perlu dikelola pihak rumah sakit secara profesional terhadap sumberdaya manusianya. Salah satu tenaga penyedia jasa pelayanan di rumah sakit adalah tenaga perawat. Tenaga perawat di rumah sakit melakukan praktik keperawatan yang berupa pelayanan keperawatan yang dikenal dengan asuhan keperawatan. Keperawatan memberikan pelayanan keperawatan di Rumah Sakit selama 24 jam sehari serta mempunyai kontak yang konstan dengan pasien (Nursalam, 2007).

Untuk itu, rumah sakit setidaknya punya lima fungsi. *Pertama*, harus ada pelayanan rawat inap dengan fasilitas diagnostik dan terapeutiknya. Berbagai jenis spesialisasi, baik bedah maupun non bedah, harus tersedia. Pelayanan rawat ini juga meliputi pelayanan keperawatan, gizi, farmasi, laboratorium, radiologi dan berbagai pelayanan diagnostik serta terapeutik lainnya. *Kedua*, rumah sakit harus memiliki pelayanan rawat jalan. *Ketiga*, rumah sakit juga punya tugas untuk melakukan pendidikan dan latihan. *Keempat*, rumah sakit perlu melakukan penelitian dibidang kedokteran dan kesehatan, karena keberadaan pasien di rumah sakit merupakan modal dasar untuk penelitian. *Kelima*, rumah sakit juga punya tanggung jawab untuk program pencegahan penyakit dan penyuluhan kesehatan bagi populasi disekitarnya (Aditama, 2004).

Di samping itu, masalah di rumah sakit tidak sebatas pada persoalan teknis dan medis, melainkan juga aspek humanis turut menjadi pertimbangan penting. Rumah sakit yang memiliki peralatan canggih dengan teknologi tinggi, namun tidak diimbangi dengan proses layanan yang profesional dan tidak mampu melakukan jalinan relasi dengan baik, maka tidak akan mampu meraih hasil yang optimal (Supriyantoro, 2003).

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan, peranan perawat disamping dokter, memiliki posisi yang sangat penting. Perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan di rumah sakit, perawat

mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan, karena pelayanan yang diberikannya dilaksanakan selama 24 jam secara berkesinambungan (Arnold & Ferdinand, 2014). Di sisi lain, perawat juga merupakan tenaga kesehatan yang mempunyai peran cukup besar hampir mencapai 60% dari jumlah tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit (Arnold & Ferdinand, 2014; Badi'ah, 2009). Dalam upaya melaksanakan fungsi rumah sakit tersebut, salah satu faktor penentu baik buruknya pelayanan rumah sakit dipengaruhi oleh kualitas pelayanan yang diberikan perawat. Perawat merupakan profesi yang dewasa ini dibutuhkan dan selalu ditingkatkan kompetensinya untuk menjalankan tugas-tugas keperawatan dalam upaya mempercepat proses penyembuhan pasien. Menghadapi pasien, seorang perawat membutuhkan keterampilan tertentu yang dipelajari sebelumnya dibangku pendidikan, maka dari itu perawat merupakan tenaga yang besar persentasenya dalam memberikan layanan perawatan, baik secara langsung maupun tidak langsung pada pasien (Brooks, 1999).

Perawat merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien, karena pelayanan yang baik tidak terlepas dari adanya komitmen dari perawat untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pasien (Kuntjoro, 2005), sehingga pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan suatu faktor penentu bagi mutu pelayanan dan citra rumah sakit di mata masyarakat. Mengingat begitu luas dan kompleksnya tugas dan fungsi dari perawat, maka rumah sakit membutuhkan perawat yang profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawab perawat dalam melayani pasien (Badi'ah, 2009). Disisi lain, pengelolaan asuhan keperawatan akan berhasil apabila seorang perawat memiliki tanggung jawab, mempunyai pengetahuan tentang manajemen keperawatan dan kemampuan memimpin orang lain disamping pengetahuan dan keterampilan klinis (Davis, 2015; Creswell, 2009).

Mutu pelayanan rumah sakit diantaranya diukur berdasarkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada rumah sakit. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Gillies, 2009; Ghozali, 2008). Kinerja perawat dapat dilihat dari kualitas kerja dan disiplin kerja (Gillies, 2009; Ghozali, 2008). Kualitas kerja perawat dapat dilihat dari proses pendokumentasian asuhan keperawatan. Dokumentasi aspek merupakan manifestasi dari pelaksanaan manajemen keperawatan. Sedangkan disiplin kerja perawat dapat dilihat dari kerajinan perawat dalam melaksanakan kerja (Arnold & Ferdinand, 2014; Ghozali, 2008). Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja perawat adalah motivasi yang menjadi daya pendorong gairah perawat dalam bekerja. Motivasi intrinsik adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang timbul dari luar diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Kebijakan motivasi yang komprehensif diberikan pihak rumah sakit pada perawat akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkan perawat, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Motivasi merupakan suatu daya pendorong sehingga menjadi pedoman atau pemberi arah tata kerja dan prosedur kerja dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya suatu tujuan jabatannya (Ilyas, 2009; Rivai, 2009).

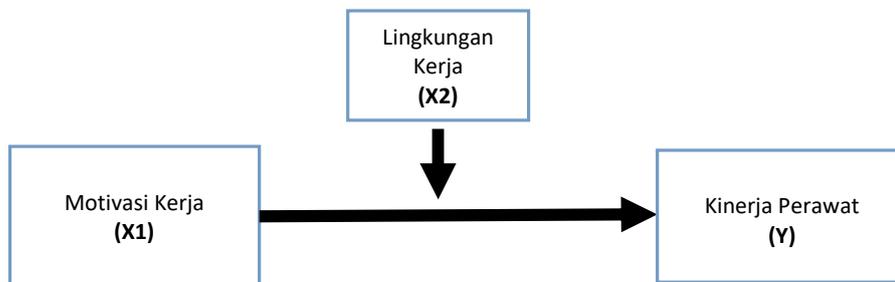
Motivasi merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja. Motivasi menurut teori kebutuhan Maslow dalam Marquis dan Huston (2010) terdiri kebutuhan fisiologis, rasa aman, kepemilikan, harga diri dan aktualisasi diri. Teori Maslow adalah teori yang paling sering digunakan oleh manajer praktisi karena teori ini logis dan secara intuitif mudah dijelaskan (Robbins, 2001). Kinerja menjadi isu dunia saat ini (WHO, 2006). Hasil penelitian Direktorat Keperawatan dan PPNI mengenai kegiatan perawat diketahui bahwa lebih dari 75% dari seluruh kegiatan pelayanan kesehatan adalah kegiatan pelayanan keperawatan (Depkes, 2005). Masalah umum yang terjadi dalam pelayanan keperawatan menurut Aditama (2003) adalah kurangnya perawat yang memiliki pendidikan tinggi, banyaknya perawat yang kurang ramah dan kurangnya kesabaran perawat dalam menghadapi pasien. Penelitian Atik, dkk (2006), menyatakan bahwa ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Di sisi lain, keberhasilan perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan ditentukan oleh cara berinteraksi dengan pasien. Hubungan yang mencerminkan adanya kebaikan, belas kasihan, tenggang rasa, kelembutan hati, cinta, perhatian, keharuan, kerjasama, tanggapan dan kepedulian semakin menambah makna pelayanan yang diberikan kepada pasien. Sikap baik hati, suka menolong merupakan hal yang alami dan manusiawi, sebagaimana halnya sikap egois dan agresif pada manusia (Smart dan Smart, 1980).

Pada survey pendahuluan peneliti melakukan wawancara langsung dengan beberapa perawat di paviliun emun pagi RS Dr. M. Djamil Padang mendapatkan informasi bahwa jasa medis yang diterimasaat ini belum sesuai dengan beban kerja perawat, kurangnya penghargaan dari pihak RS kepada perawat yang berprestasi, perawat kurang diberikan kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan keperawatan. Kondisi seperti ini dikhawatirkan berdampak terhadap menurunnya kinerja. Berkaitandengan hal ini, baik atau

tidak kinerja perawat diantaranya dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Adanya lingkungan kerja dengan fasilitasnya lengkap, keadaan yang kondusif dan hubungan kerja yang baik seperti itu, memungkinkan perawat dapat bekerja dengan baik serta dapat melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di rumah sakit.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat dengan lingkungan kerja sebagai variabel pemoderasi. Lokus penelitian dilakukan di PAVIUN Embun Pagi Rs. Dr. M. Djamil Padang. Adapun kerangka konseptual penelitian seperti Gambar 1 berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2006:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan. Disisi lain, Terry (2006:23), lingkungan kerja diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan atau organisasi. Menurut Sedarmayanti (2009:18), secara garis besar lingkungan kerja itu sendiri terbagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik”.

Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Nitisemito (2009), menyatakan bahwa yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- 1). Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. karena warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka.
- 2). Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
- 3). Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari.
- 4). Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan.
- 5). Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.
- 6). Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu.
- 7). Tata ruang merupakan penataan yang adadi dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Dalam melihat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan peneliti mengacu pada *grand theory* dua faktor Herzberg (Harsuko.,2011). Konsep ini menyebutkan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang berperan dalam kinerja karyawan. Faktor intrinsik meliputi:

- a) Pekerjaan yang menyenangkan mengandung arti sejauh mana pekerjaan memberikan rasa senang bagi pelaku pekerjaan itu.
- b) Kesempatan berprestasi mengandung arti sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memberi kesempatan untuk menunjukkan prestasi bagi pelaku pekerjaan itu.
- c) Meningkatkan keterampilan mengandung arti sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan bagi para pelakunya.

Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi:

- a) Imbalan mengandung arti sejauh mana semua pendapatan baik uang maupun barang dapat mengganti jasa yang diberikan pelakunya.
- b) Lingkungan kerja mengandung arti sejauh mana lingkungan kerja memberikan dukungan bagi pelakunya dalam melaksanakan pekerjaan
- c) Kebijakan perusahaan yang memotivasi mengandung arti sejauh mana kebijakan perusahaan memberikan dorongan kepada pelakunya untuk bekerja giat.

Motivasi kerja

Sunyoto (2013:11), motivasi adalah cara mendorong semangat kerja seseorang, agar seseorang tersebut mau bekerja dengan memberikan secara optimal. Menurut Malthis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak dikarenakan oleh suatu alasan-alasan tertentu untuk mencapai tujuannya. Rivai (2011:844), menyatakan bahwa teori Aldefer merupakan teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan tiga hirarki yaitu: ekstensi (E), keterkaitan (*Relatedness*) (R) dan pertumbuhan (*Growth*) (G). Teori ERG mengemukakan kebutuhan manusia menjadi tiga kelompok, yaitu: 1). Kebutuhan eksistensi ini untuk kebutuhan dalam bertahan hidup, yaitu kebutuhan fisik seperti mendapatkan gaji dan keamanan saat bekerja. 2). Kebutuhan keterkaitan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, rekan kerja ataupun atasan dan sebagainya. 3). Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan pengembangan potensi diri, yang bertujuan untuk menjadikan diri menjadi produktif dan kreatif dalam bekerja dapat mengembangkan karir. Mathis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Untuk memenuhi kebutuhan itulah yang memotivasi seseorang mempengaruhi sikap dan bekerja sehingga manajemen wajib mengetahui karakteristik karyawan. Maslow dalam (Asim, 2013), menyatakan motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan. Selanjutnya Maslow dalam (Asim, 2013), juga menyatakan bahwa motivasi manusia berkembang secara berurutan sesuai dengan lima tingkat kebutuhan.

Tujuan Pemberian Motivasi

Hasibuan (2007) tujuan pemberian motivasi kerja sebagai berikut: a). Meningkatkan moral dan kepuasan kerja; b). Meningkatkan produktivitas kerja pegawai; c). Mempertahankan kestabilan pegawai dalam perusahaan; d). Meningkatkan disiplin kerja pegawai; e). Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; f). Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi kerja pegawai; g). Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai; h). Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya; i). Meningkatkan efisiensi penggunaan sarana dan prasarana kerja.

Kinerja

Mangkunegara (2005:67.), Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan disaat mereka melaksanakan tugas-tugas yang diberikan serta melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sebagai karyawan". Sedangkan Sedarmayanti (2009:176), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari seorang karyawan, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur kinerjanya".

Teori tentang kinerja karyawan yang dikemukakan oleh As'ad dalam Harsuko, (2011), menyebutkan bahwa perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Disisi lain, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Selanjutnya kinerja itu pada prinsipnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor-faktor individu (motivasi dan kepuasan) dan faktor-faktor situasi (lingkungan kerja). Namun pendapat ini masih belum menerangkan tentang prosesnya. Khusus yang menyangkut proses ada dua teori yaitu:

1. *Path Goal Theory*. Teori ini dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewin's (Harsuko., 2011) berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak di dasarkan untuk mencapai suatu tujuan.
2. Teori Atribusi atau *expectancy theory*. Menurut As'ad (Harsuko, 2011) teori ini pertama kali dikemukakan oleh Heider (1958) Pendekatan teori atribusi mengenai kinerja dirumuskan $P = M \times A$, dimana $P = performance$; $M = motivation$; $A = ability$.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian tugas dari seorang karyawan dalam periode waktu tertentu dan karyawan tersebut harus bekerja sesuai dengan system kerja dari perusahaan, dimana karyawan itu bekerja harus dapat berkontribusi dalam mencapai misi dan visi dari perusahaan.

Manfaat Penilaian Kinerja

Hariandja (2007), menjelaskan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah: 1). Penilaian untuk kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui feedback yang diberikan oleh organisasi. 2). Penyesuaian gaji, yaitu penilaian kinerja dapat dipakai sebagai informasi dalam menentukan kompensasi secara layak sehingga dapat memotivasi pegawai. 3). Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan sesuai dengan

keahliannya. 4). Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat ditentukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif. 5). Perencanaan karier, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi pegawai dan menyelarasakannya dengan kepentingan organisasi. 6). Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu unjuk kerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan tindakan perbaikan. 7). Mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan, yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan pekerjaan. 8). Meningkatkan adanya perlakuan yang sama terhadap semua pegawai, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang obyektif. 9). Membantu pegawai mengatasi masalah eksternal, yaitu dengan penilaian unjuk kerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya unjuk kerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu mengatasinya. 10). Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber dayamanusia.

Penelitian ini bertujuan untuk; 1) menguji dan menganalisis motivasi terhadap kinerja perawat paviliun embun pagi RS Dr. M. Djamil Padang, 2) menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat paviliun embun pagi RS Dr. M. Djami Padang, 3) menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja pemoderasi motivasi terhadap kinerja perawat paviliun embun pagi RS Dr. M. Djamil Padang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan hubungan kausal (*causal effect*). Sumber data yang digunakan peneliti adalah data primer. Metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi melalui media kuesioner. Selain itu peneliti juga melakukan pendekatan komunikasi. Penelitian ini menggunakan statistik inferensial. Metode ini membuat peneliti mampu untuk mengetahui karakteristik antara satu variabel dan variabel lainnya atau perbedaan antara satu atau dua lebih kelompok.

Berdasarkan deskripsi konseptual, *review* penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat

H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dimediasi oleh lingkungan kerja

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah 52 perawat paviliun embun pagi RS. Dr. M. Djamil Padang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*, *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggotapopulasi yang digunakan sebagai sampel.

Analisis Data

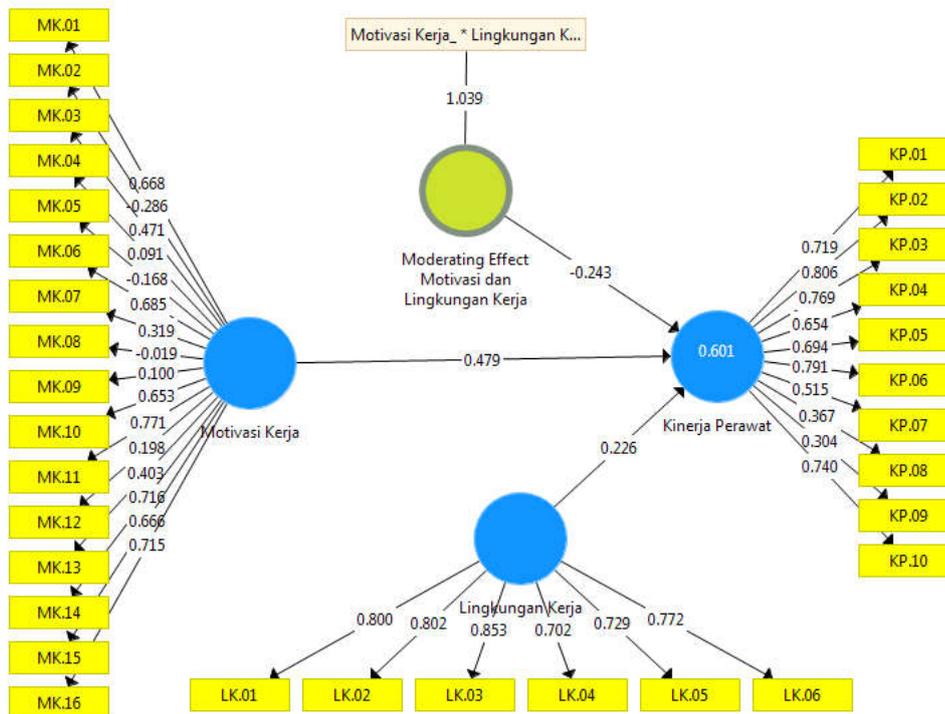
Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan survey lapangan yaitu dengan mengirimkan kuisisioner. Data dikumpulkan dengan cara melakukan penyebaran kuisisioner secara langsung kepada responden yang menjadi sample penelitian. Jumlah kuisisioner yang disebarkan sebanyak 52 kuisisioner yang semuanya lengkap dan dapat diolah. Penelitian ini menggunakan variabel moderisasi lingkungan kerja untuk mengukur dan menguji pengaruh antara variabel motivasi (eksogen) dengan variabel kinerja perawat (endogen) di paviliun RS Dr. M. Djamil Padang. Analisis dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) berbasis *variance*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Hipotesis

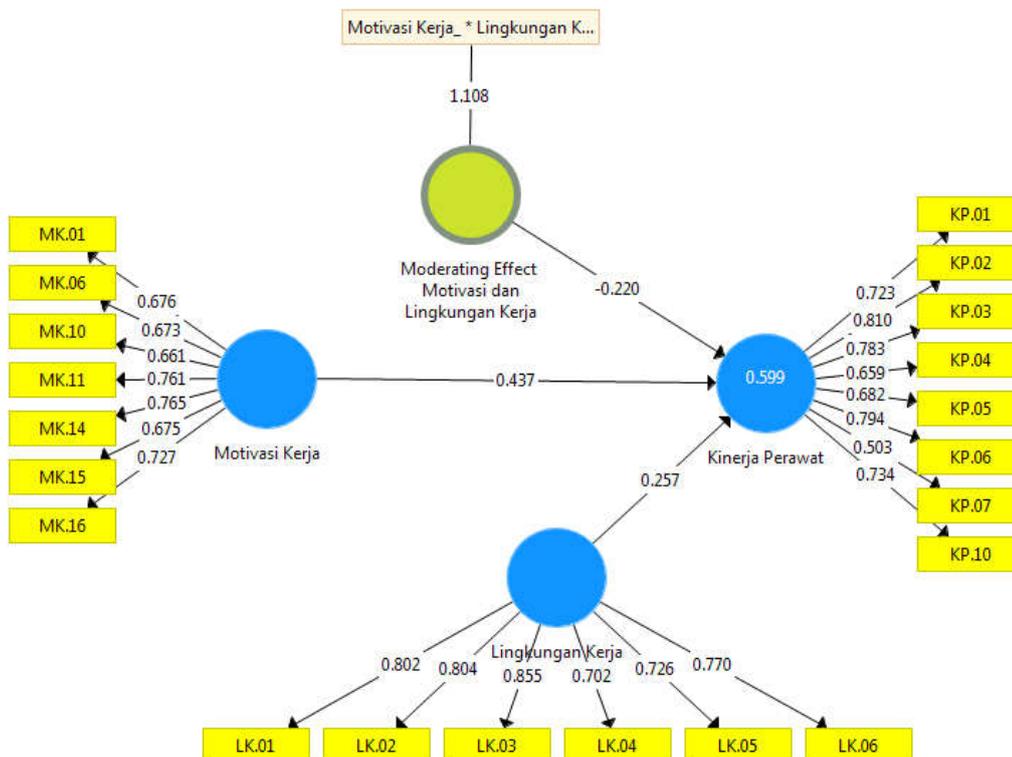
Model hipotesis hubungan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja perawat dijelaskan pada Gambar 1. Pada model struktural yang menjelaskan hubungan ketigavariabel seperti yang ada dalam gambar tersebut dibangun atas satu persamaan, karena didalamnya terdapat satu variabel endogen yaitu kinerja perawat. Kontribusi motivasi kerja, lingkungan kerja dan interaksi keduanya untuk menjelaskan keragaman kinerja perawat adalah 60,1%.

Gambar 1
Model Hipotesis



Sumber : Hasil Olahan Data Smart PLS (2018)

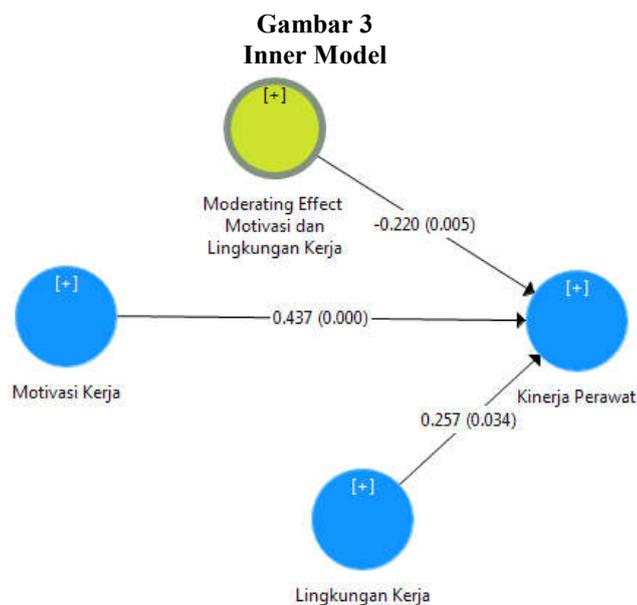
Gambar 2
Model Hipotesis Evaluasi Item



Pada hasil analisis di model awal, beberapa item memiliki *loading factor* kurang dari 0,50 sehingga terlebih dahulu akan dikeluarkan dari model analisis dan selanjutnya akan dilakukan perhitungan ulang. Item yang dikeluarkan ada 11, 2 item dari kinerja perawat dan 9 item dari motivasi kerja yaitu : KP.08, KP.09, MK.02, MK.03, MK.04, MK.05, MK.07, MK.08, MK.09, MK.12 dan MK.13. Hasil analisis pada model setelah pembuangan item, seluruhnya mempunyai *loading factor* lebih dari 0,50.

Koefisien jalur 0.437 ($t=3.843$; $p<0.001$) dari motivasi kerja terhadap kinerja perawat adalah signifikan. Tingkat kinerja perawat akan semakin baik jika perawat memiliki motivasi kerja tinggi. Koefisien jalur 0.257 ($t=2.130$; $p=0.034$) dari lingkungan kerja terhadap kinerja perawat adalah signifikan. Tingkat kinerja perawat akan semakin baik jika lingkungan kerja memadai. Dari dua faktor penentu kinerja perawat, kontribusi terbesar bersumber dari motivasi. Selanjutnya pembuktian variabel lingkungan kerja sebagai pemoderasi hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat, dibuktikan melalui hasil uji koefisien interaksi. Koefisien jalur interaksi antara motivasi kerja dengan lingkungan kerja -0,220 ($t=2,841$; $p=0,005$) adalah signifikan. Hasil uji ini memberikan bukti bahwa lingkungan kerja memoderasi hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat. Koefisien pada bagian interaksi dengan arah negatif menjelaskan bahwa motivasi kerja tinggi akan semakin meningkatkan kinerja perawat jika berada dalam kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Dengan kata lain, pada situasi lingkungan kerja yang kurang baik, motivasi kerja yang rendah akan semakin menurunkan kinerja perawat. Akan tetapi pada kondisi lingkungan kerja yang baik diperoleh pola hubungan yang berbeda. Motivasi kerja perawat baik yang rendah maupun tinggi cenderung bisa memiliki kinerja yang baik.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)



Sumber : Hasil Olahan Data Smart PLS (2018)

Tabel 1 Hasil Uji Koefisien pada Inner Model

Hubungan Variabel	Original Sample	Standard error	T	P
Endogen :				
<i>Kinerja perawat (KM)</i> , R ² = 59,9%				
Motivasi kerja ->Kinerja perawat	0,437	0,114	3,843	0,000
Lingkungan kerja->Kinerja perawat	0,257	0,121	2,130	0,034
Motivasi kerja x Lingkungan kerja->Kinerja perawat	-0,220	0,077	2,841	0,005

Sumber : Hasil Olahan Data Smart PLS (2018)

Inner model dalam penelitian ini hanya mempunyai satu variabel endogen yaitu kinerja perawat. Ketepatan model dapat diukur dari koefisien R^2 dan f^2 . Koefisien R^2 pada model ini adalah 59,9% sudah menjelaskan adakan kecocokan model yang tinggi pada hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Sedangkan f^2 akan mengukur efek yang ditimbulkan jika jalur yang menghubungkan terhadap kinerja perawat dihilangkan dari model. Koefisien f^2 menjelaskan rasio perubahan R^2 setelah satu jalur dihilangkan dalam model. Nilai f^2 hingga 0,15 menerangkan bahwa jalur tersebut tidak memberikan efek yang besar sebagai penjelas kinerja perawat. Apabila nilai f^2 bernilai kurang dari 0,02, maka jalur tersebut bisa dihilangkan dari model karena kontribusi efek terhadap kinerja perawat adalah sangat rendah. Tabel berikut adalah hasil perhitungan f^2 .

Tabel 2
 Hasil Perhitungan Koefisien f^2

Hubungan Variabel	f^2
Motivasi kerja ->Kinerja perawat	0,182
Lingkungan kerja ->Kinerja perawat	0,062
Motivasi kerja x Lingkungan kerja ->Kinerja perawat	0,130

Jalur hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat mempunyai koefisien f^2 kurang dari 0,15. Hasil analisis ini memberikan kesimpulan bahwa tidak ada jalur yang dapat dihilangkan pada model hipotesis.

Outer Model

Outer model bertujuan untuk menguji hubungan masing-masing indikator terhadap konstruk laten yang ada dalam inner model. Pada hubungan indikator dengan konstruk yang bersifat reflektif, bobot faktor akan diambil dari nilai *loadings*. Indikator ber*loading* paling besar menerangkan bahwa konstruk laten paling kuat membentuk indikator tersebut. Indikator dengan *loading factor* bernilai 0,50 atau lebih menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki validasi yang baik untuk mengukur variabel laten.

Motivasi kerja secara substantif lebih banyak terukur pada indikator bimbingan atasan menimbulkan semangat(MK.14).Indikator ini mempunyai nilai *loading factor* 0,765. Tingkat kehandalan kelima indikator ini berupa nilai AVE = 0,500, *composite reliability* = 0,874 dan koefisien alpha Cronbach 0,834 adalah dapat diterima. Pada konstruk motivasi kerja, indikator utama yang digunakan adalah perawat termotivasi untuk bisa mencapai prestasi.

Lingkungan kerjasecara substantif lebih banyak terukur pada indikator kecukupan wewenang untuk mengambil keputusan tanpa harus tergantung kepada orang lain(BO1). Indikator ini mempunyai nilai *loading factor* 0,907. Tingkat kehandalan kedua indikator ini berupa nilai AVE = 0,671, *composite reliability* = 0,890 dan koefisien alpha Cronbach 0,839 adalah dapat diterima. Maka untuk mengukur motivasi kerja, indikator utama yang digunakan adalah mengukur seberapa banyak perawat mendapatkan kecukupan wewenang untuk mengambil keputusan tanpa harus tergantung kepada orang lain.

Pengukuran kinerja perawat secara substantif terletak pada indikator penilaian perawat (KM5). Indikator ini mempunyai nilai *loading factor* 0,823. Tingkat kehandalan seluruh indikator ini berupa nilai AVE = 0,577, *composite reliability* = 0,931 dan koefisien alpha Cronbach 0,917 adalah dapat diterima. Maka untuk mengukur kinerja perawat, indikator utama yang digunakan adalah memiliki kemampuan penilaian perawat agar dapat mempertahankan angkatan kerja pada unit/sub unit tersebut dengan menyeleksi dan mempromosikan bawahannya secara tepat.

Tabel 3
 Outer Model

Indikator	Loading Factor	AVE	Composite Reliability	Alpha Cronbach
Motivasi Kerja		0,500	0,874	0,834
Bekerja karena keinginan pribadi (MK.01)	0,676			
Merasa sangat dibutuhkan (MK.06)	0,673			
Meningkatkan prestasi kerja (MK.10)	0,661			
Menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	0,761			

(MK.11)				
Bimbingan atasan menimbulkan semangat (MK.14)	0,765			
Kepentingan masyarakat lebih diutamakan (MK.15)	0,675			
Selalu melaksanakan secara maksimal dan berhasil guna (MK.16)	0,727			
Lingkungan kerja		0,606	0,902	0,870
Perawat dengan atasan harmonis (LK.01)	0,802			
Perawat dengan rekan kerja harmonis (LK.02)	0,804			
Perawat dengan rekan kerja admin harmonis (LK.03)	0,855			
Kesulitan dalam tugas dibicarakan dengan rekan kerja (LK.04)	0,702			
Ketidakcocokan pekerjaan dibicarakan dengan atasan (LK.05)	0,726			
Atasan dan teman kerja memberikan perhatian atas kesulitan (LK.06)	0,770			
Kinerja perawat		0,514	0,893	0,867
Pelayanan kepada pasien sesuai etika profesi(KP.01)	0,723			
Melayani pasien selalu mengutamakan mutu (KP.02)	0,810			
Menyelesaikan pekerjaan sesuai kewajiban (KP.03)	0,783			
Sebagian besar waktu dikantor digunakan untuk bekerja (KP.04)	0,659			
Menangani pasien dengan cepat (KP.05)	0,682			
Efektivitas melaksanakan pekerjaan(KP.06)	0,794			
Jika tidak ada pengawas, tetap melaksanakan pekerjaan dengan baik (KP.07)	0,503			
Kemampuan memelihara nama baik rumah sakit (KP.10)	0,734			

KESIMPULAN

Pengujian hipotesis menemukan bahwa:

1. Terdapat hubungan signifikan dari motivasi kerjaterhadapkinerja perawat. Artinya, perawat termotivasi dalam menjalankan asuhan keperawatan karena adanya bimbingan dan perhatian dari pihak manajemen rumah sakit dan bimbingan inilah yang terbesar dirasakan perawat dalam memotivasi kerja sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja.
2. Terdapat pengaruh signifikandari lingkungan kerjaterhadapkinerja perawat. Artinya,perawat merasakan adanya lingkungan kerja yang harmonis dalam menjalankan asuhan keperawatan karena suasana kerja yang harmonis sesama perawat inilah yang terbesar dirasakan perawat dalam lingkungan kerja sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja.
3. Lingkungan kerja memoderasi pengaruh motivasi kerjaterhadapkinerja perawat.Artinya,perawat merasakan suasana lingkungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja sesama perawat dalam menjalankan asuhan keperawatan dan memunculkan motivasi kerja sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang diperoleh, makasaran-saran yang dapat diajukan ke pihak manajemen rumah sakit Dr. M. Djamil Padang maupun bagi penelitian-penelitian selanjutnya adalah:

1. Pihak manajemen rumah sakit Dr. M. Djamil Padang harus meningkatkan motivasi kerja para perawat dipaviliun embun pagi dengan menugaskan para perawat mengikuti diklat, workshop, pelatihan-pelatihan keperawatan

2. Para perawat dalam menjalankan tugas keperawatannya agar meningkatkan komunikasi dan kerjasama dalam menangani pasien sehingga kesulitan-kesulitan dalam tugas dapat diselesaikan bersama
3. Pihak manajemen agar memberikan kesempatan dialog pada perawat ketika terjadi ketidakcocokan dalam melaksanakan tugas
4. Bagi peneliti selanjutnya perlu dilakukan penelitian lebih komprehensif dengan menggunakan variabel seperti komitmen organisasi, konflik peran, stres ditempat kerja.

KETERBATASAN PENELITIAN

Hasil penelitian ini beserta temuan-temuan yang dihasilkan belum mampu seluruhnya memberi penjelasan secara holistik atas permasalahan yang menyangkut motivasi kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja perawat di paviliun embun pagi RS. Dr. M. Djamil Padang. Hal ini disebabkan adanya keterbatasan yang melekat pada peneliti sendiri maupun hambatan-hambatan yang ada dalam pelaksanaan penelitian, diantaranya:

1. Data primer penelitian ini diperoleh melalui kuesioner, yang pilihan jawabannya berdasarkan persepsi para perawat di paviliun embun pagi RS. Dr. M. Djamil Padang. Penilaian berdasarkan persepsi ini bisa mengalami bias kepantasan sosial (*social desirability*), yaitu bias yang timbul karena responden memberikan jawaban yang dianggapnya pantas atau baik menurut ukuran pribadinya sendiri, tapi belum tentu mencerminkan konstruk yang diteliti (Arnold dan Feldman, 1981; Podsakoff dan Organ, 1986).
2. Keterbatasan penelitian hanya meneliti kinerja perawat secara parsial yaitu di paviliun embun pagi RS. Dr. M. Djamil Padang, sehingga belum dapat menyimpulkan kinerja perawat RS. Dr. M. Djamil Padang secara komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnold, H.J. and Felman, D.C. (1981). "Social desirability response bias in self report choice situations", *Academy of Management Journal*, Vol. 24, pp. 77-85.
- Aditama, Yoga Tjandra (2004), *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*, edisi kedua, Universitas Indonesia, Jakarta
- Asim, M. (2013). Impact of motivation on employee performance with effect of training: specific to education sector of Pakistan. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3, 1-9.
- Brooks, C.A. (1999), *Healthcare organizations*. In P.S. Yoder-Wise, *Leading and managing in nursing* (2nd ed). St. Louis, MO: Mosby.
- Depkes. (2005). *Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 836/MENKES/SK/2005, tentang Pedoman Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan*. Jakarta
- Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemeberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Husein, Umar. 2010. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Malthis, Robert L. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Nitisemito, Alek 2006. *Manajemen Personalial Edisi kedua*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nursalam, 2007. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional*. Edisi kedua. Salemba Medika, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, V., & Basri, A.F.M. (2005). *Performance Appraisal* (Cetakan I). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., & Judge, A.T. (2008). *Organizational Behavior*. (Terjemahan. Buku 2. Edisi 12.). Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior*. (Terjemahan. Jilid I. Edisi 8.). Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Smart, M.S., and R.C. Smart (1980), *Children: Development and Releationship*. Third edition. Collier MacMilan. New Jersey
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013) . *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. edisi kedua. Yogyakarta: CAPS.
- Terry, George R. (2006). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.