**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PELAYANAN DAN PERAWATAN RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PROVINSI RIAU**

Adel Putra Enando1, Sakdanur2, Sri Kartikowati3

Email : [ini\_saia@yahoo.com](mailto:Purihertoni@ymail.com) , [ur\_pekonfkip@yahoo.com](mailto:ur_pekonfkip@yahoo.com), sri\_kartikowati@gmail.com

No. Hp : 085278778717

Program Studi Pendidikan Ekonomi

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Riau

***Abstract:*** *This study aims to determine the effect of motivation of and commitment toward employee performance at the unit of services and treatments. This research is conducted at the Mental Hospital Tampan Riau Province from April to June 2014 The method used is descriptive quantitative method. The population is all employees and treatment services Mental Hospital Tampan. 30 respondents are selected by random sampling technique. The data collection instrument used is a questionnaire for the dependent variables: performance (Y); independent variables: motivation (X1), and commitment (X2). The data analysis technique used is multiple linear regression statistical techniques. From the results, it can be concluded that: (1) motivational effect on employee performance and maintenance services Mental Hospital Tampan; (2) commitment effect on employee performance and maintenance services Mental Hospital Tampan; (3) the effect of the influence of motivation and commitment to employee performance and maintenance services Mental Hospital Tampan amounted to 29.7%.*

***Keywords****: motivation, commitment, performance.*

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PELAYANAN DAN PERAWATAN RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PROVINSI RIAU**

Adel Putra Enando1, Sakdanur2, Sri Kartikowati3

Email : [ini\_saia@yahoo.com](mailto:Purihertoni@ymail.com), [ur\_pekonfkip@yahoo.com](mailto:ur_pekonfkip@yahoo.com), sri\_kartikowati@gmail.com

No. Hp : 085278778717

Program Studi Pendidikan Ekonomi

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Riau

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komimen terhadap kinerja pegawai pelayanan dan perawatan Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dari bulan April sampai Juni 2014. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi adalah semua pegawai pelayanan dan perawatan Rumah Sakit Jiwa Tampan. 30 responden yang dipilih sebagai sampel secara acak. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah angket untuk variabel dependen: kinerja (Y); variabel independen: motivasi (X1), dan komitmen (X2). Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik statistik regresi linier berganda. Dari hasil, dapat disimpulkan bahwa: (1) motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pelayanan dan perawatan Rumah Sakit Jiwa Tampan; (2) komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pelayanan dan perawatan Rumah Sakit Jiwa Tampan; (3) pengaruh pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai pelayanan dan perawatan RS Jiwa Tampan adalah sebesar 29,7 %.

**Kata kunci**: motivasi, komitmen, kinerja.

**PENDAHULUAN**

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, setiap rumah sakit akan selalu dihadapkan pada permasalahan sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan syarat utama bagi penggerak segala bentuk aktivitas yang dilakukan oleh sebuah rumah sakit, maka dipandang perlu untuk melakukan evaluasi terhadap para pegawai. Evaluasi ini diperlukan untuk mengukur sejauh mana pemanfaatan sumber daya tersebut dalam pencapaian tujuan yang telah di tetapkan. Bila ternyata hasil evaluasi belum memuaskan, maka akan mengalami berbagai masalah dan salah satunya adalah masalah kinerja.

Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau, terletak dijalan H.R Soebrantas Km 12,5 Panam Pekanbaru. RS Jiwa Tampan ini tidak akan bisa memberikan pelayanan yang baik bila tidak memiliki pegawai dengan kinerja yang baik. karena kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag umum dan kepegawaian RS Jiwa Tampan, bahwa jumlah pegawai di RS Jiwa Tampan berjumlah 210 orang yang terdiri dari pegawai struktural, pegawai administrasi, dan pegawai pelayanan dan perawatan. RS Jiwa Tampan pada bulan Januari tahun 2014 telah menjadi Rumah Sakit Badan Layanan Umum Daerah (BLUD). Dalam hal ini RS Jiwa Tampan harus meningkatkan target pelayanan dan target pendapatan. Dimana kinerja pegawai harus ditingkatkan sehingga target yang diharapkan tercapai. Pada penelitian kali ini penulis mengambil sampel hanya pada pegawai pelayanan dan perawatan, karena ujung tombak dari suatu rumah sakit adalah bagaimana perawat dapat memberikan pelayanan terhadap pasiennya. Berdasarkan dari itu maka penulis ingin meneliti kinerja pegawai bagian pelayanan dan perawatan RS Jiwa Tampan.

Dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan kondisi yang kondusif dan keharmonisan antara tenaga kerja yang ada. Ketersediaan sumber daya manusia dengan kinerja yang berkualitas sebagai penyelenggara proses kerja adalah salah satu elemen kunci yang dapat diandalkan untuk mengelola mutu dan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidakanya pegawai dalam bekerja adalah motivasi. Motivasi bagi seorang pegawai sangat diperlukan guna menumbuhkan dan meningkatkan semangat dalam bekerja. Selain motivasi Rumah Sakit Jiwa membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen dan tingkat kestiaan dan pengetahuan serta keterampilan sehingga dapat mencapai tujuan dari rumah sakit tersebut.

Oleh karenanya dirasa perlu melakukan penelitian untuk melihat apakah motivasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pelayanan dan perawatan Rumah Sakit Jiwa Tampan. Sehingga diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai motivasi dan komiten pegawai pelayanan dan perawatan Rumah Sakit Jiwa Tampan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai tersebut di Rumah Sakit Jiwa Tampan, dapat menjadi bahan tolak ukur pribadi dalam mencapai target yang ada di Rumah Sakit Jiwa Tampan, dan sebagai informasi bagi peneliti lain yang berminat untuk meneliti terhadap permasalahan yang sama.

**METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pelayanan dan perawatan Rumah Sakit Jiwa Tampan 67 orang. Dan untuk jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 30 orang.

**Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah: teknik angket dan teknik dokumentasi. Teknik angket ini digunakan untuk memperoleh data primer tentang motivasi, komitmen, dan kinerja pegawai pelayanan dan perawatan Rumah Sakit Jiwa Tampan. Teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder berupa informasi dan data yang diperlukan dari dokumen-dokumen yang ada di Rumah Sakit Jiwa Tampan.

**Teknik Analisis Data**

**Uji Normalitas Data**

Uji normalitas data dilakukan dengan cara melakukan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* Test, dan juga dengan melihat grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang diperoleh dari hasil SPSS versi 16.0.

**Uji Moltikolineritas**

Uji moltikolineritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara varible bebas (motivasi dan komitmen) memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Untuk mengetahui terjadi atau tidak gejala multikolineritas menurut Haryadi Surjono (2011) dapat dilihat nilai VIF (Variance – Inflanting Factor) yaitu : jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolineritas diantara vaariable bebas, begitu juga sebaliknya.

**Uji Hipotesis**

Hasil penelitian ini dibuat untuk membuktikan hipotesis atas variabel yang diteliti yaitu pengaruh motivasi (X1) dan komitmen (X2) terhadap kinerja (Y) pegawai. Untuk menganalisis hasil penelitian digunakan analisis linier berganda 3 vriabel yaitu variabel motivasi, komitmen, dan kinerja dengan menggunkan SPSS versi 16.0 . Adapun pengujian hipotesis yang digunakan adalah Uji F dan Uji T

**Analisi Regresi Linier Berganda**

Uji Regresi Linear Berganda Analisis regresi berganda digunakan untuk mencari ada tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Menurut Sugiyono (2005) dengan rumus

Y = a + b1.X1 + b2.X2

**Koefisien determinasi (R2)**

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Memperoleh Penghargaan Dari Atasan**

Jawaban responden terhadap memperoleh penghargaan dari atasan pada umumnya pegawai pelayanan dan perawatan rs jiwa tampan memperoleh penghargaan dari atasan dengan jawaban terbanyak yaitu 67 % untuk jawaban setuju.

**Kesempatan Pengembangan Diri**

Jawaban responden terhadap kesempatan pengembangan diri pada umumnya sangat baik. dimana ada sebanyak 14 orang atau 47% mengatakan sangat baik, dan sebanyak 13 orang atau 43% menyatakan baik. Ini menunjukkan Kesempatan Pengembangan Diri sudah sangat baik.

**Keamanan Dalam Bekerja**

Jawaban responden terhadap keamanan dalam bekerja pada umumnya pegawai pelayanan dan perawatan rs jiwa tampan sebanyak 83% pegawai menyatan memiliki keamanan dalam bekerja.

**Dorongan Untuk Mencapai Tujuan**

Jawaban responden terhadap dorongan untuk mencapai tujuan pada umumnya pegawai pelayanan dan perawatan RS Jiwa Tampan memiliki dorongan untuk mencapai tujuan, yaitu sebanyak 30% sangat setuju, 60% setuju dan 7% kurang setuju.

**Kesediaan Untuk Mematuhi Peraturan Lembaga**

Jawaban responden terhadap kesediaan untuk mematuhi peraturan lembaga secara keseluruhan 100 % pegawai menyatakan kesediaan untuk mematuhi peraturan lembaga yaitu 47% sangat setuju dan 53% setuju, dan tidak ada yang kurang setuju atau tidak setuju.

**Kepedulian Atas Lembaga**

Jawaban responden terhadap kepedulian atas lembaga secara keseluruhan 100 % pegawai menyatakan kesediaan untuk mematuhi peraturan lembaga yaitu 47% sangat setuju dan 53% setuju, dan tidak ada yang kurang setuju atau tidak setuju.

**Kesediaan Memperbaiki Diri**

Jawaban responden terhadap kesediaan memperbaiki diri seluruh pegawai pelayanan dan perawatan RS Jiwa Tampan bersedia memperbaiki diri yang dapat diketahui dari jawaban responden yaitu 37% sangat setuju dan 57% setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pegawai pelayanan dan perawatan RS Jiwa Tampan bersedia memperbaiki diri.

**Kesedian Bekerja Dengan Kompensasi Yang Kecil**

Jawaban responden terhadap kesedian bekerja dengan kompensasi yang kecil pada umumnya 87% pegawai pelayanan dan perawatan sangat setuju dan setuju kesediaan bekerja dengan kompensasi yang kecil. Dan sisanya 13% menyatakan kurang setuju kesediaan bekerja dengan kompensasi yang kecil. Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai pelayanan dan perawatan RS Jiwa Tampan pada umumnya bersedia bekerja dengan kompensasi yang kecil..

**Kualitas Pekerjaan**

Jawaban responden terhadap kualitas pekerjaan pada umumnya 80% pegawai pelayanan dan perawatan RS Jiwa Tampan menyatakan sangat setuju dan setuju dalam kualitas pekerjaan dan sisanya 20% menyatakan tidak setuju dan kurang setuju terhadap kualitas pekerjaan.

**Ketepatan Waktu**

Jawaban responden terhadap manajemen ketepatan waktu pada umumnya pegawai pelayanan dan perawatan RS Jiwa Tampan memiliki ketepatan waktu dalam bekerja, yaitu 30% sangat setuju dan 53% setuju dan sisanya 17% kurang setuju

**Inisiatif Dalam Bekerja**

Jawaban responden terhadap inisiatif dalam bekerja pada umumnya 93 % pegawai pelayanan dan perawatan sangat setuju dan setuju dalam inisiatif dalam bekerja. Dan sisanya 7 % kurang setuju dalam inisiatif dalm bekerja

**Kemampuan Kerjasama**

Jawaban responden terhadap kemampuan kerjasama bahwa 100% pegawai pelayanan dan perawatan menyatakan mampu bekerjasama. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban pegawai pelayanan dan perawatan secara umum menjawab sangat setuju dan setuju.

**Uji Normalitas Data**

Berdasarkan hasil out put SPSS, diketahui bahwa nilai siginfikan motivasi (X1) sebesar 0,634, komitmen (X2) sebesar 0,765, dan kinerja (Y) sebesar 0,547. Data yang diperoleh lebih besar dari 0,05 atau 5% hai ini menunjukkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas data telah terpenuhi. Bedasarkan gambar P-P Plot or Regression Standardized residual diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normal.

**Uji Multikolineritas**

Dari tabel coefficientsa diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF = 1.037 artinya, nilai VIF ini lebih kecil dari pada 10 (1.037<10). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas diantara variable bebas

**Uji Hipotesis**

Pembuktian hipotesis digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dimana variabel bebas (X) motivasi dan komitmen, dan variabel terikat (Y) kinerja.

Selanjutnya untuk pembuktian hipotesis yaitu apakah variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya, maka dapat dilakukan uji statistik T. Hasil pengujian untuk masing – masing variabel bebas adalah sebagai berikut: Variabel motivasi (X1), 2.167 > 2.048407. dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pelayanan dan perawatan RS Jiwa Tampan. Variabel komitmen (X2), 2.139 > 2.048407. dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai pelayanan dan perawayan RS Jiwa Tampan.

Sedangkan besarnya ketergantungan antara kinerja dengan variabel motivasi dan komitmen ditunjukkan dengan besarnya nilai R *square* (R2) sebesar 0. 297 atau 29,7 %. Ini berarti variabel kinerja pegawai pelayanan dan perawatan RS Jiwa Tampan sebesar 29,7 % dipengaruhi oleh faktor motivasi dan komitmen, dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andree Wijaya dan Suhaji (2013), Helga Margareth (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Wara Pingka (2013) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja.

**SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di RS Jiwa Tampan, tentang pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai pelayanan dan perawatan RS Jiwa Tampan, penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pelayanan dan perawatan Rumah Sakit Jiwa Tampan, hal ini berdasarkan uji t ( uji parsial) yaitu Thitung > Ttabel (2.167 > 2.048407). Dengan sumbangan efektif sebesar 0.413. Jadi motivasi pegawai pelayanan dan perawatan Rumah Sakit Jiwa Tampan mempengaruhi kinerja pegawai pelayanan dan perawatan Rumah Sakit Jiwa Tampan sebesar 41,3 %
2. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pelayanan dan perawatan Rumah Sakit Jiwa Tampan, hal ini berdasarkan uji t ( uji Parsial) yaitu Thitung > Ttabel (2.139 > 2.048407). Dengan sumbangan efektif sebesar 0.427. Jadi motivasi pegawai pelayanan dan perawatan Rumah Sakit Jiwa Tampan mempengaruhi kinerja pegawai pelayanan dan perawatan Rumah Sakit Jiwa Tampan sebesar 42,7 %
3. Motivasi dan koitmen secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pelayanan dan perawatan Rumah Sakit Jiwa Tampan. Hal ini didasarkan atas hasil analisa yang dilakukan, dimana hasil perhitungan menunjukkan Fhitung > Ftabel (Fhitung 5.708 > Ftabel 3.35). Dan pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai pelayanan dan perawatan Rumah Sakit Jiwa Tampan adalah sebesar 29,7 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di RS Jiwa Tampan, tentang pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai pelayanan dan perawatan RS Jiwa Tampan, penulis merekomendasikan:

1. Rumah Sakit Jiwa Tampan dapat meningkatkan kinerja pegawai pelayanan dan perawatan dengan salah satu caranya yaitu meningkatkan motivasi dan komitmen kerja pegawai karena berdasarkan penelitian ini terbukti bahwa motivasi dan komitmen mempengaruhi kinerja pegawai pelayanan dan perawatan.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, harus diadakannya suatu standar kinerja yang harus diperhatikan yang berguna untuk keberhasilan RS Jiwa Tampan
3. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pelayanan dan perawatan Rumah Sakit Jiwa Tampan. Seperti lama bekerja, tingkat pendidikan, pelatihan, dan lain – lain.

**DAFTAR PUSTAKA**

Andree Wijaya dan Suhaji. 2013.*Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala

Dian Wara Pingka. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Medan.* Jurnal Universitas Negeri Medan. Medan

Helaga Margareth. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Divisi Network Management Pt Indosat, Tbk.).* Jurnal Universitas Bakrie. Jakarta