
PENGARUH PROFESIONALISME, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA NURSE DAN CAREGIVER INDONESIA**Reni Kristina Arianti***Kementerian Kesehatan RI Jakarta**Email: wongayuvanlawang@gmail.com*

Abstract: Japan Economic Partnership Agreement (JEPA) is the only bilateral cooperation framework managed by Indonesia, which includes the movement of natural persons. Moreover, the Government of Japan gives opportunities for medical personnel especially Indonesian nurse and caregiver to work in Japan. Therefore, the Government of Indonesia requires to take the highest possible advantages of the cooperation program by preparing Indonesian nurse and caregiver to compete with those of other countries. Thus Indonesia not only has skilled and qualified workforce, but also able to maintain its existence in the international world. This research is aim to demonstrate the effects of professionalism, training, and motivation on the performance of Indonesian nurse and caregiver. In this case, we employ multiple regression model by taking variables of professionalism (X1), training (X2), motivation (X3) as the independent variables and performance of Indonesian nurse and caregiver (Y) as the dependent variable. The research population is defined as the Indonesian nurse and caregiver who work in Japan especially Osaka, Kyoto and Tokyo and the sample is selected using purposive sampling based on Slovin formula. Based on the results, we conclude that professionalism has positive effect on the performance and can be proven to be true, In addition the training has positive effect on the performance and can be proven to be true. Finally, motivation has positive effect on the performance and can be proven to be true.

Keywords: Professionalism, Training, Motivation, Performance, Nurse, and Caregiver

Abstrak: Jepang Economic Partnership Agreement (JEPA) adalah satu-satunya kerangka kerjasama bilateral dikelola oleh Indonesia, yang meliputi gerakan orang alami. Selain itu, Pemerintah Jepang memberikan kesempatan bagi tenaga medis perawat dan pengasuh untuk bekerja di Jepang khususnya Indonesia. Oleh karena itu, Pemerintah Indonesia membutuhkan untuk take kemungkinan keuntungan tertinggi dari program kerjasama dengan mempersiapkan perawat dan pengasuh Indonesia untuk bersaing dengan negara-negara lain. Dengan demikian Indonesia tidak hanya telah terampil dan tenaga kerja yang berkualitas, namun juga mampu mempertahankan eksistensinya di dunia internasional. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan efek dari profesionalisme, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja perawat dan pengasuh Indonesia. Dalam hal ini, kami mempekerjakan model regresi berganda dengan mengambil variabel profesionalisme (X1), pelatihan (X2), motivasi (X3) sebagai variabel independen dan kinerja perawat Indonesia dan pengasuh (Y) sebagai variabel dependen. Populasi penelitian didefinisikan sebagai perawat Indonesia dan pengasuh yang bekerja di Jepang khususnya Osaka, Kyoto dan Tokyo dan sampel dipilih dengan

menggunakan purposive sampling berdasarkan rumus Slovin. Berdasarkan hasil, kami menyimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja dan dapat terbukti benar, Selain pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja dan dapat dibuktikan kebenarannya. Akhirnya, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan dapat dibuktikan kebenarannya.

Kata kunci: Profesionalisme, Pelatihan, Motivasi, Kinerja, Perawat, dan Pengasuh

PENDAHULUAN

Hingga akhir tahun 2012, Indonesia telah terlibat dalam berbagai macam skema *Free Trade Area* (FTA), salah satunya adalah *Indonesia-Japan Economic Partnership Agreement* (IJEPA), hal yang menarik dari kerjasama perdagangan bebas Indonesia-Jepang di bawah payung *Economic Partnership Agreement* (EPA) adalah cakupan kerjasama bukan hanya mencakup liberalisasi perdagangan barang dan jasa seperti yang lazim tertuang dalam FTA, tetapi kerjasama ini mencakup agenda ekonomi yang komprehensif termasuk perihal peningkatan migrasi pekerja (*movement of natural persons*). Secara spesifik, pemerintah Jepang membuka peluang bagi tenaga medis Indonesia khususnya *nurse* dan *caregiver* untuk dapat bekerja di Jepang. Bahkan, jumlah tenaga kerja medis Indonesia yang bekerja di Jepang dalam kerangka IJEPA ditargetkan mencapai 1.000 tenaga kerja (magang) dengan perincian 400 orang *nurse* dan 600 orang *caregiver*. Tentu saja tenaga medis yang diharapkan memiliki kompetensi keahlian yang memadai serta memahami peraturan perundangan yang berlaku di Jepang. Perlu dicatat bahwa penempatan tenaga medis ini hanya dapat dilakukan melalui program *government to government* (*G to G*) dan dilaksanakan oleh lembaga Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) dan *Japan International Corporation of Welfare Services* (JICWELS).

Pengiriman tenaga kerja medis dari Indonesia ke Jepang diharapkan membawa manfaat bagi kedua belah pihak. Perpindahan/migrasi tenaga medis dari negara-negara berupah rendah ke negara-negara berupah tinggi dapat meningkatkan efisiensi ekonomi (Arunanondchai dan Fink, 2007). Bagi negara penerima, tenaga medis asing yang masuk ke negara tersebut pada umumnya bermanfaat untuk mencukupi kekurangan tenaga medis domestik. Seperti halnya yang terjadi di Jepang sekarang ini, bahwa penduduk yang berusia lanjut mencapai seperlima dari total populasi. Proporsi jumlah penduduk usia lanjut diprediksi bertambah hingga 32% di tahun 2030 dan 41% di tahun 2055 karena tingkat pertumbuhan jumlah penduduk yang sangat rendah (Tokyo Daigaku Koreishakai Sogo Kenkyu Kiko, 2010 dalam Shun, 2012). Oleh karena itu, pencantuman migrasi tenaga medis dalam skema IJEPA merupakan solusi strategis Jepang untuk mencegah krisis tenaga medis di masa datang, terutama untuk mengurus orang jompo/ usia lanjut.

Hal yang terpenting dalam pengiriman tenaga terampil khususnya *nurse* dan *caregiver* ke luar negeri adalah pemenuhan persyaratan standar kompetensi pekerjaan yang ditetapkan maupun dibutuhkan oleh negara yang akan dituju, yang meliputi aspek pengetahuan (*knowledge, science*), keterampilan teknis (*skill, technology*) dan sikap perilaku (*attitude*). *Nurse* dan *caregiver* Indonesia dituntut harus lebih mementingkan

kepuasan pasien dan lebih berorientasi terhadap hasil kerja yang dicapai daripada imbalan materi. Walaupun imbalan materi adalah suatu hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup *nurse* dan *caregiver* Indonesia.

Pada hakikatnya kinerja *nurse* dan *caregiver* Indonesia merupakan hasil atau tingkat keberhasilan *nurse* dan *caregiver* Indonesia secara keseluruhan dalam menjalankan pekerjaannya dengan tingkat kemampuan sesuai standar internasional sehingga *nurse* dan *caregiver* Indonesia memiliki daya saing dengan negara lain. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses. Dalam hal ini, pencapaian kinerja bagi *nurse* dan *caregiver* Indonesia yang memanfaatkan program kerjasama IJEPA adalah mereka lulus ujian nasional yang diselenggarakan oleh pemerintah Jepang dan diterima bekerja di Jepang.

Ukuran kinerja seorang *nurse* dan *caregiver* Indonesia di Jepang dapat dilihat dari kemampuan mereka berkomunikasi dengan pasien, penguasaan bahasa Jepang, ketepatan dan kecermatan dalam memberikan pelayanan, kemampuan sesuai bidangnya serta kemampuan bekerjasama dengan tim medis sebagai mitra kerja dalam memberikan asuhan kepada pasien. Kinerja yang baik dari *nurse* dan *caregiver* Indonesia di Jepang dapat menjadi *brand image* (citra positif) bagi *nurse* dan *caregiver* Indonesia di pasar tenaga kerja internasional. Dengan demikian, akan terjadi *spillover effects* dimana institusi pendidikan keperawatan akan berlomba-lomba untuk meningkatkan kompetensi anak didiknya agar memiliki kualifikasi internasional. Hal ini akan sangat menguntungkan bukan hanya tenaga medis yang akan ditempatkan di Jepang tetapi juga tenaga medis yang akan bekerja di luar negeri. Dengan kata lain, baiknya kinerja *nurse* dan *caregiver* Indonesia di Jepang yang ditopang dengan standar kompetensi dan profesionalisme bekerja akan semakin mempermudah tenaga *nurse* dan *caregiver* Indonesia untuk bersaing di level internasional.

Sikap profesionalisme wajib dimiliki bagi setiap tenaga *nurse* dan *caregiver* Indonesia yang bekerja di luar negeri khususnya Jepang, karena pasien/orang lanjut usia (yang dilayani) dapat merasakan kepuasan atas pelayanan *nurse* dan *caregiver* jika mereka memiliki sikap profesionalisme yang tinggi. Namun demikian, sikap profesional tersebut harus didukung dengan peningkatan keterampilan yang dilakukan terus menerus serta ditunjang dengan kemampuan akademik, peningkatan pengalaman kerja dan yang tidak kalah pentingnya bagi seorang *nurse* dan *caregiver* Indonesia yang berorientasi global adalah penguasaan bahasa dalam berkomunikasi di negara mana tempat dia bekerja. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemerintah Indonesia harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan *nurse* dan *caregiver* Indonesia untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal melalui pendidikan dan pelatihan.

Melalui kerjasama bilateral EPA dengan Jepang, Indonesia memperoleh program bantuan untuk meningkatkan kapasitas daya saing sumber daya manusianya, dimana setiap calon *nurse* dan *caregiver* yang akan berangkat ke Jepang akan dibekali pendidikan dan pelatihan baik keterampilan keperawatan juga keterampilan bahasa Jepang

(*Nihonggo*). Namun demikian, pembekalan yang diterima oleh para calon *nurse* dan *caregiver* tersebut terhitung sangat pendek dan tidak maksimal. Karena berdasarkan BNP2TKI, para calon *nurse* dan *caregiver* tersebut mendapatkan pelatihan hanya selama 1 (satu) tahun yaitu 6 (enam) bulan di Indonesia dan 6 (enam) bulan di Jepang. Pada akhirnya dengan pendeknya waktu tersebut, maka calon *nurse* dan *caregiver* hanya memperoleh keterampilan keperawatan dan bahasa saja tidak dibarengi dengan peningkatan kemampuan pengetahuan, keterampilan teknis (*technology*) dan sikap perilaku dalam pelayanan. Hal ini, akan berpengaruh terhadap kesiapan *nurse* dan *caregiver* dalam menghadapi ujian nasional yang diselenggarakan oleh pemerintah Jepang yang merupakan syarat mutlak bagi calon *nurse* dan *caregiver* yang akan mendapatkan kontrak bekerja di Jepang. Materi ujian tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, kecakapan dalam pelayanan, kemampuan bahasa, kemampuan penguasaan teknologi alat kesehatan, serta perilaku terhadap pasien.

Meskipun telah terdapat fasilitas khusus melalui kerjasama bilateral, namun pemenuhan target pengiriman tenaga medis Indonesia ke Jepang tidaklah mudah. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu narasumber di BNP2TKI, disampaikan bahwa salah satu sebab tidak maksimalnya pengiriman tenaga *nurse* dan *caregiver* Indonesia ke Jepang melalui program IJEPA adalah selain kelulusan tenaga *nurse* dan *caregiver* Indonesia dalam mengikuti ujian nasional oleh pemerintah Jepang juga terkait dengan motif dari para calon tenaga *nurse* dan *caregiver* ini yang akan bekerja ke Jepang. Selama ini mereka bekerja di luar negeri hanya mengharapkan gaji yang tinggi sebagai modal usaha, bukan untuk motif yang lain seperti jika sudah selesai kontrak kerja di Jepang mereka akan mendapat sertifikat yang bisa mereka gunakan untuk bekerja di rumah sakit atau panti jompo dimanapun di seluruh dunia atau mereka juga bisa mengajar bahasa Jepang di Indonesia ketika mereka kembali.

Disinilah peran pemerintah sangat diperlukan dalam mendorong motivasi dari para tenaga *nurse* dan *caregiver* yang akan bekerja di luar negeri khususnya Jepang. Upaya peningkatan motivasi terhadap kualitas para tenaga *nurse* dan *caregiver* sebagai sumber daya manusia aset bangsa, merupakan suatu hal yang mutlak secara berkelanjutan untuk dilakukan. Pemberian motivasi ini dimaksudkan untuk mendorong kebutuhan dalam diri *nurse* dan *caregiver* agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan. Dengan pemberian motivasi ini diharapkan akan memperbaiki kinerja tenaga *nurse* dan *caregiver* Indonesia sehingga mampu bersaing dengan *nurse* dan *caregiver* dari negara lain.

Sangat sedikitnya *nurse* dan *caregiver* yang lulus ujian nasional pemerintah Jepang dan yang akhirnya benar-benar dikontrak sebagai *nurse* dan *caregiver* di Jepang merupakan hal yang menarik untuk diteliti. Dalam tulisan ini, penulis tertarik untuk menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja *nurse* dan *caregiver* Indonesia yang telah bekerja di Jepang antara lain profesionalisme, pelatihan, dan motivasi. Dengan mengambil kisah sukses calon *nurse* dan *caregiver* diharapkan dapat meningkatkan motivasi diri para calon *nurse* dan *caregiver* yang lain untuk terus berjuang dalam menghadapi ujian nasional yang dilakukan pemerintah Jepang yang terbukti tidak mudah.

Selain itu, penilaian diri (*self-assessment*) atas kinerja *nurse* dan *caregiver* Indonesia yang telah bekerja di Jepang dapat dijadikan bahan evaluasi apakah pelatihan keterampilan dan kemampuan yang diselenggarakan, baik terkait aspek teknis maupun bahasa, dapat

membantu *nurse* dan *caregiver* selama menjalankan pekerjaannya. Berlatar belakang hal tersebut penulis ingin mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja *nurse* dan *caregiver* Indonesia di Jepang.

Profesi dan profesionalisme dapat dibedakan secara konseptual. Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme adalah suatu atribut individu yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak (Lekatompessy, 2003 dalam Herawati dan Susanto, 2009:3). Seorang yang profesional akan menjalankan pekerjaan atau kegiatannya berdasarkan profesionalismenya yang sesuai dengan kemampuan dan tuntutan profesinya serta secara terus menerus meningkatkan kualitas karyanya secara sadar melalui pendidikan dan pelatihan (Nursalam, 2011).

Schein dalam Pidarta (2005) orang yang profesional adalah yang memiliki ciri sebagai berikut: (1) bekerja sepenuhnya dalam jam-jam kerja (full time); (2) pilihan kerja itu didasarkan pada motivasi yang kuat; (3) memiliki seperangkat pengetahuan ilmu dan keterampilan khusus yang diperoleh lewat pendidikan dan latihan yang lama; (4) membuat keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan atau menangani klien; (5) pekerja berorientasi kepada pelayanan bukan untuk kepentingan pribadi; (6) pelayanan didasarkan pada kebutuhan objektif klien; (7) memiliki otonomi untuk bertindak dalam menyelesaikan persoalan klien; (8) menjadi organisasi profesional sesudah memenuhi persyaratan atau kriteria tertentu; (9) memiliki kekuatan dan status yang tinggi sebagai eksper dalam spesialisasinya; dan (10) keahliannya itu boleh di-advertensi-kan untuk mencari klien.

Banyak yang berpendapat tentang apa yang dimaksud dengan pelatihan, namun dari berbagai pendapat tersebut pada prinsipnya tidak jauh berbeda. Sikula dalam Sumantri (2000) mengartikan pelatihan sebagai: “proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu”. Pelatihan menurut Mangkuprawira (2003) adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Menurut Sulistiyani & Rosida (2003) tujuan utama pelatihan adalah: (1) Memperbaiki kinerja; (2) Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi; (3) Untuk membantu memecahkan masalah operasional; (4) Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi/kebutuhan pertumbuhan pribadi; (5) Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya; (6) Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan

Motivasi merupakan salah satu unsur yang paling utama dari dalam diri setiap individu manusia dalam mewujudkan semua tujuan hidupnya. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu keadaan yang berpengaruh untuk membangkitkan semangat, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan tempat seseorang bekerja.

Menurut McClelland dalam Mangkunegara (2005) motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- a. **Faktor Internal**, faktor yang berasal dari dalam diri individu terdiri atas: (1) Persepsi individu mengenai diri sendiri, persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan

mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak; (2) Harga diri dan prestasi, faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat serta mendorong individu untuk berprestasi; (3) Harapan, hal ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang; (4) Kebutuhan, manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total; (5) Kepuasan kerja, lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

- b. **Faktor Eksternal**, faktor yang berasal dari luar diri individu terdiri atas: (1) Jenis dan sifat pekerjaan, dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni; (2) Kelompok kerja dimana individu bergabung, kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial; (3) Situasi lingkungan pada umumnya, setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mempunyai dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya; (4) Sistem imbalan yang diterima, imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar.

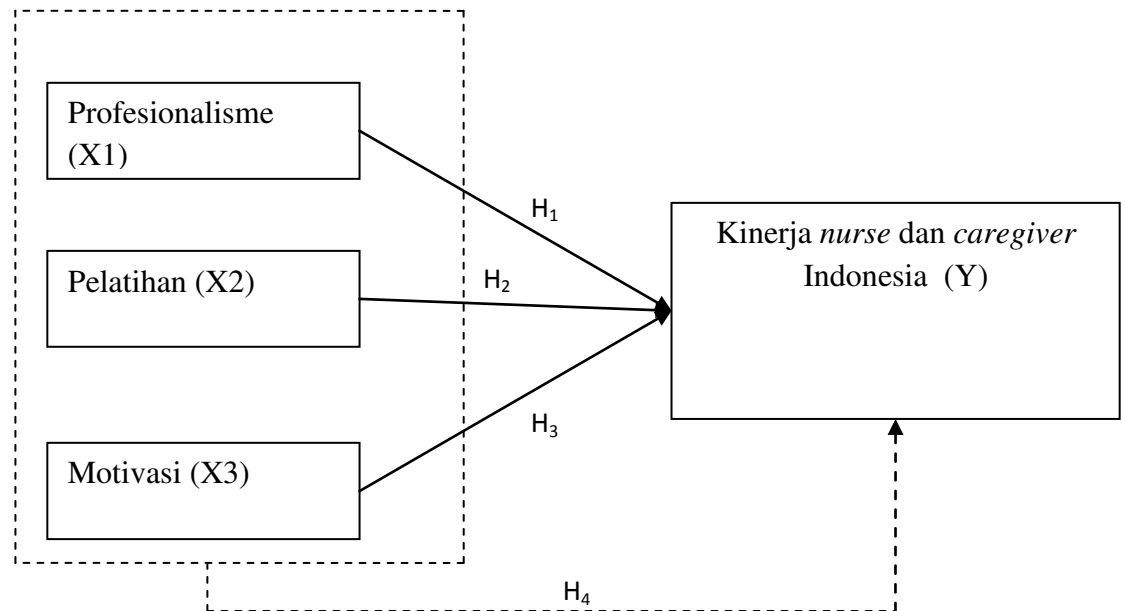
Menurut Edward Murray (Mangkunegara, 2005) bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut: (a) Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya; (b) Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan; (c) Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan; (d) Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu; (e) Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan; (f) Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti; (g) Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

Kinerja (prestasi kerja) karyawan menurut Dessler (2009) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Menurut Mangkunegara (2005) ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja (*performance*), yaitu: (1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi.; (2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, serta motivasi.; (3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, serta *job design*

Kerangka Pemikiran. Mengenai kerangka penelitian ini, peneliti mencoba membuat gambaran sederhana kerangka penelitian pengaruh profesionalisme, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja *nurse* dan *caregiver* Indonesia. Model hubungan antara variable

X dan Y yang digunakan adalah model ganda dengan 3 variabel bebas, yaitu profesionalisme (X1), pelatihan (X2), motivasi (X3) dan satu variabel yang terikat yaitu Kinerja (Y).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis. Berdasarkan bagan Kerangka Pemikiran di atas, peneliti mencoba menyimpulkan sementara melalui hipotesis, sebagai berikut:

- H1: terdapat pengaruh positif antara profesionalisme terhadap kinerja *nurse* dan *caregiver* Indonesia
 H2: terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja *nurse* dan *caregiver* Indonesia
 H3: terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja *nurse* dan *caregiver* Indonesia
 H4: terdapat pengaruh yang positif antara profesionalisme, pelatihan serta motivasi terhadap kinerja *nurse* dan *caregiver* Indonesia

METODE

Jenis desain penelitian ini berupa pengumpulan data dari sampel tertentu yang hanya dilakukan satu kali dalam suatu periode waktu tertentu, yaitu pengumpulan data terhadap tenaga *nurse* dan *caregiver* yang telah mendapatkan kontrak kerja di Jepang. Kemudian dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yaitu suatu metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan fenomena yang ada. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah deskriptif eksplanatori yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan-

hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Uji Validitas. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat suatu tes (alat ukur) melakukan fungsi ukurnya. Cara menguji validitas ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor konstruk (antara variabel/ item) dengan skor totalnya. Adapun teknik korelasi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik product moment correlation. Rumus product moment correlation (interpretasi angka korelasi menurut Sugiyono (2000)) sebagai berikut:

Koefisien korelasi Pearson dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

- r_{xy} = Koefisien korelasi produk moment antara x dan y.
 Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksi variabel. Bila b (+) maka naik, bila (-) maka terjadi penurunan.
 X = Subyek variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.
 N = Jumlah responden.

Adapun dasar pengambilan keputusan dari uji validitas ini adalah :

Uji Reliabilitas Data. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu (Azwar, 2003). Uji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini menggunakan pengukuran sekali saja menggunakan metode *Cronbach Alpha*.

$$rn = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum sb^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan: rn = Reliabilitas Instrumen; k = Banyaknya butir pertanyaan; s_t^2 = Deviasi standar total; $\sum s_b^2$ = Jumlah deviasi standar butir (Umar, 2010)

Uji Asumsi Klasik. Proses pengujian dilakukan bersama dengan proses uji regresi sehingga langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian asumsi menggunakan langkah kerja yang sama dengan uji regresi. Ada empat uji asumsi yang harus dilakukan terhadap suatu model regresi tersebut yaitu, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi.

Analisis Data. Analisis merupakan tindakan mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat untuk menjawab masalah riset (Istijanto, 2010). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan rancangan uji hipotesis yang meliputi regresi linear sederhana dan regresi linear berganda, Uji t/uji signifikan

parsial, uji F/uji signifikan simultan, pengujian koefisien determinasi (R^2) dan analisis korelasi.

Analisis Deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel dalam penelitian ini. Alat analisis yang digunakan adalah rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum dan minimum. (Ghozali, 2007). Statistik deskriptif menyajikan ukuran-ukuran numerik yang sangat penting bagi data sampel.

Pengujian Hipotesis. Langkah-langkah pengujian hipotesis dilakukan sebagai berikut: Regresi Linear Berganda. Regresi liner berganda digunakan bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Model persamaan umum yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Koefisien Deter R^2 mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Semakin nilai R^2 mendekati satu maka variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent*. Sebaliknya, jika nilai R^2 semakin kecil maka kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan variasi *dependent* sangat terbatas.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F). Uji statistik F merupakan uji model yang menunjukkan apakah model regresi fit untuk diolah lebih lanjut. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $f > 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan keempat variabel *independent* tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent*.
- 2) Jika nilai signifikansi $f \leq 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara simultan keempat variabel *independent* tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent*.

Uji Hitung Parsial (Uji Statistik T). Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2006). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel *independent* tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent*.
- 2) Jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel *independent* tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent*.

Analisis Dimensi. Analisis dimensi dari variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat dilakukan guna melihat hubungan antar dimensi, oleh sebab itu diperlukan

matrik koefisien korelasi antar dimensi dari variabel tersebut, matrik korelasi dimensi antar variabel tersebut sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Variabel	DX	Kinerja Nurse dan Caregiver Indonesia (Y)				
		Kuantitas Pelayanan (Y1)	Kualitas Pelayanan (Y2)	Kerjasama (Y3)	Pemahaman terhadap tugas (Y4)	Disiplin (Y5)
Profesionalisme (X ₁)	Ahli (Expert) (X11)	γ_{X11Y1}	γ_{X11Y2}	γ_{X11Y3}	γ_{X11Y4}	γ_{X11Y5}
	Berkomunikasi (X12)	γ_{X12Y1}	γ_{X12Y2}	γ_{X12Y3}	γ_{X12Y4}	γ_{X12Y5}
Pelatihan (X ₂)	Pengetahuan (X21)	γ_{X21Y1}	γ_{X21Y2}	γ_{X21Y3}	γ_{X21Y4}	γ_{X21Y5}
	Keterampilan (X22)	γ_{X22Y1}	γ_{X22Y2}	γ_{X22Y3}	γ_{X22Y4}	γ_{X22Y5}
Motivasi (X ₃)	Motif (X31)	γ_{X31Y1}	γ_{X31Y2}	γ_{X31Y3}	γ_{X31Y4}	γ_{X31Y5}
	Harapan (X32)	γ_{X32Y1}	γ_{X32Y2}	γ_{X32Y3}	γ_{X32Y4}	γ_{X32Y5}
	Insentif (X33)	γ_{X33Y1}	γ_{X33Y2}	γ_{X33Y3}	γ_{X33Y4}	γ_{X33Y5}

Sumber: diolah penulis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis hasil dan interpretasi dilakukan berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis. Tujuan dari pengujian hipotesis ini adalah untuk menolak hipotesis nol (H_0) sehingga hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari tiap-tiap hubungan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil analisis regresi berganda variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja adalah Variabel Profesionalisme (X₁), dengan koefisien regresi sebesar 0,340 yang berarti jika profesionalisme ditingkatkan sebesar 1 poin, maka kinerja *nurse* dan *caregiver* Indonesia akan meningkat 0,340 poin. Faktor kedua yang paling berpengaruh adalah variabel pelatihan (X₂) dengan koefisien regresi sebesar 0,248 yang berarti jika pelatihan ditingkatkan sebesar 1 poin, maka kinerja *nurse* dan *caregiver* Indonesia akan meningkat 0,248 poin. Selanjutnya faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah variabel motivasi (X₃) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,169 yang berarti jika motivasi ditingkatkan sebesar 1 poin, maka kinerja *nurse* dan *caregiver* Indonesia akan meningkat 0,169 poin.

PENUTUP

Kesimpulan. Pertama. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *nurse* dan *caregiver* Indonesia, jika *nurse* dan *caregiver* Indonesia memberikan pelayanan secara profesional, maka kinerja *nurse* dan *caregiver* Indonesia yang bekerja di

Jepang akan meningkat dalam hal ini mereka akan dikontrak bekerja dan mendapatkan sertifikat yang bisa mereka gunakan untuk bekerja di seluruh dunia. Dari hasil matrik korelasi antar dimensi dapat diketahui bahwa dari variabel profesionalisme dimensi kemampuan berkomunikasi memiliki koefisien korelasi yang paling besar terhadap variabel kinerja nurse dan caregiver Indonesia pada dimensi kualitas pelayanan. **Kedua.** Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja nurse dan caregiver Indonesia, artinya jika program pelatihan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan bagi nurse dan caregiver Indonesia, maka hal pelatihan tersebut akan memperkaya pengetahuan dan keterampilan nurse dan caregiver Indonesia. Dari hasil matrik korelasi antar dimensi bisa diketahui bahwa dari variabel pelatihan dimensi pengetahuan memiliki koefisien korelasi yang paling besar terhadap variabel kinerja nurse dan caregiver Indonesia pada dimensi kualitas pelayanan. **Ketiga.** Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja nurse dan caregiver Indonesia artinya jika motivasi nurse dan caregiver Indonesia meningkat maka kinerja nurse dan caregiver Indonesia juga akan meningkat, sebaliknya jika motivasi menurun, maka kinerja nurse dan caregiver Indonesia juga akan menurun. Dari hasil matrik korelasi antar dimensi bisa diketahui bahwa dari variabel motivasi dimensi motif memiliki koefisien korelasi yang paling besar terhadap variabel kinerja nurse dan caregiver Indonesia pada dimensi kuantitas pelayanan. **Keempat.** Profesionalisme, pelatihan, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja nurse dan caregiver Indonesia. artinya jika profesionalisme, pelatihan, dan motivasi meningkat maka kinerja nurse dan caregiver Indonesia juga akan meningkat, sebaliknya jika profesionalisme, pelatihan, dan motivasi nurse dan caregiver Indonesia menurun, maka kinerja nurse dan caregiver Indonesia juga akan menurun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ke 3 variabel bebas tersebut yaitu profesionalisme, pelatihan, dan motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja nurse dan caregiver Indonesia.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diberikan beberapa saran dan diharapkan dapat berguna bagi stakeholder yang berkaitan langsung dengan kepentingan pengiriman *nurse* dan *caregiver* Indonesia di masa yang akan datang. Adapun saran tersebut adalah:

- 1) Karena dimensi motif mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kuantitas pelayanan dari nurse dan caregiver Indonesia, maka direkomendasikan bagi nurse dan caregiver Indonesia diberikan dorongan yang kuat bahwa untuk bekerja di luar negeri tidak hanya semata-mata mendapat gaji yang lebih besar, namun lebih pada masa depan karir mereka;
- 2) Untuk meningkatkan kinerja nurse dan caregiver Indonesia perlu diperhatikan peningkatan profesionalisme dari nurse dan caregiver Indonesia yang akan berangkat ke Jepang dengan meningkatkan kemampuan berkomunikasi mereka sehingga mereka akan memiliki pengalaman dan terlatih dengan baik cara berkomunikasi yang baik secara personal dengan menggunakan bahasa Jepang baik dengan pasien maupun dengan rekan sejawat secara lengkap, cepat, dan adekuat. Hal tersebut akan memberikan efek rasa percaya diri yang tinggi, sehingga para nurse dan caregiver Indonesia tersebut akan terus berusaha untuk mengembangkan kualitas mereka dalam memberikan pelayanan.

- 3) Hendaknya stakeholder yang berkaitan langsung dengan kepentingan pengiriman nurse dan caregiver Indonesia lebih memperhatikan kebutuhan pelatihan nurse dan caregiver Indonesia sebelum mereka diberangkatkan ke Jepang dengan meningkatkan pengetahuan di bidang medis dan pelayanan serta lebih fokus pada program pelatihan khususnya kualitas dari pelatihan itu sendiri sehingga dapat meningkatkan kualitas dari pelayanan yang mereka berikan, termasuk meningkatkan basic keterampilan bahasa yang harus dimiliki karena bagi pihak Jepang hal ini menunjukkan bahwa calon nurse dan caregiver tersebut memiliki kemauan;

DAFTAR RUJUKAN

- Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia (BNP2TKI). 2012. Jakarta
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen SDM Buku 1*. Jakarta: Indeks
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kementerian Kesehatan. (2012). *Statistika Kementerian Kesehatan*. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Neuman, W. Lawrence. (2006). *Social Research Method: Qualitative and Quantitative Approach*: 6th Edition. Pearson Education, Inc.
- Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan. Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional*. Edisi 3. Penerbit Salemba Medika.
- Pidarta, Made. (2005). *Landasan kependidikan: stimulus ilmu pendidikan bercorak Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pusat Kebijakan Daglu. (2012). *Kinerja Eskpor Impor Indonesia*. Kementerian Perdagangan. Jakarta.
- Umar, Husein. (2003). *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- World Health Organisation. (2003). *Integrated Management of Adolescent and Adult Illness (IMAI) modules*. Geneva.
- Wordpress. (2012). Teori kinerja. Melalui (<http://teorionline.wordpress.com/2010/01/25/teori-kinerja/>). Desember 11, 2012.