

**PENGARUH PEMENUHAN KEBUTUHAN BERPRESTASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA PARAMEDIS
(KASUS PERAWAT RUMAH SAKIT BINA KASIH PEKANBARU)**

TAMBAH SUDADI

Dosen Pembimbing:

Drs. Kasmirudin, M.Si

(Email : plus.sudadi@gmail.com: +6285271717191

Program Studi : Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau

ABSTRACT

This study was conducted at Hospital Bina Kasih Pekanbaru is located on Jl . Saman Hudin No. 3-5 Pekanbaru Riau , which is a company engaged in medical services . The purpose of this study was to determine the effect of fulfilling the needs of the achievements of the hospital paramedics morale building pekanbaru love . The research methods include the location of the research conducted at the Hospital Bina Kasih Pekanbaru , types and sources of data used is primary data , where the data is obtained directly from the company , among others, the achievement of meeting the needs of the hospital paramedics performed bina love pekanbaru and secondary data annual data obtained from the company include data on the number of patients from the years 2008-2012 , and a general overview of the company , while the analysis of the data using descriptive statistical analysis method that uses a simple linear regelasi analysis , correlation test , test coefficient of determination .

Based on the research that has been done can be obtained correlation $r = 0.714$ it is stated variabel free and bound variables correlated Strong , after test results and the results of determination coefficient R Square of .510 . That is the fulfillment of a variable contribution of achievement by 51 % while the remaining 49 % is influenced by other variables not included in this study . And do t test results are $t (7.286) > t \text{ table } (2,008) \text{ dansig } . (000) < 0.05$. This means meeting the needs of achievement variables were significant affects on morale paramedics .

From the research, leaders should be cultivated Hospital Bina Kasih pekanbaru further enhance efforts to meet the needs of achievement paramedics, the paramedics achievement expectations need to rise and will be a positive influence and boost morale paramedic , so the paramedics have high performance .

Keyword : need achievement, motivation , business competation.work Performance

PENDAHULUAN

Pemenuhan kebutuhan berprestasi adalah upaya perusahaan dalam meningkatkan kebutuhan prestasi karyawan, jika kebutuhan prestasi karyawan terpenuhi dengan baik maka karyawan akan memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi, hal ini akan berdampak positif terhadap organisasi/perusahaan, dimana semangat kerja karyawan akan lebih meningkat dan perusahaan akan lebih baik, hal ini sangat menguntungkan perusahaan. Tinggi rendahnya kebutuhan prestasi dilihat dari bagaimana perhatian perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan yang memperhatikan kebutuhan prestasi karyawan akan memiliki karyawan yang berkualitas dan memiliki semangat kerja yang baik sehingga bisa bertahan dalam jangka panjang dan mampu bersaing.

Pada Rumah Sakit Bina kasih pekanbaru, semangat kerja paramedis sudah cukup baik namun masih ada beberapa karyawan yang memiliki semangat kerja yang kurang baik, tentunya hal ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan prestasi paramedis yang belum maksimal, sehingga paramedis memiliki kebutuhan prestasi yang rendah sehingga masih banyak ditemukan paramedis yang memiliki semangat kerja yang rendah.

Dipilihnya rumah sakit sebagai objek penelitian, karena rumah sakit bina kasih merupakan rumah sakit yang sudah lama berdiri dipekanbaru, dan memiliki pesaing yang sangat banyak, sehingga menarik untuk dilakukan penelitian, dengan harapan hasil penelitian dapat bermamfaat bagi Rumah sakit untuk kedepanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan Berprestasi Terhadap Semangat Kerja Pramedis (Kasus Perawat Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru)”**

Rumah sakit bina kasih merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa. Untuk menjalankan aktifitas rumah sakit bina kasih memerlukan tenaga medis yang berkualitas kualitas dan memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi. Paramedis yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi akan mendorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, perusahaan dapat mencapai tujuanya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif yang menguntungkan bagi perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang ada maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut **“Bagaimana Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan Berprestasi Terhadap Semangat Kerja Paramedis bagian Perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru”?**

Tujuan penelitian

1. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pemenuhan kebutuhan prestasi yang dilakukan rumah sakit bina kasih,
2. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui semangat kerja paramedis,

3. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh pemenuhan kebutuhan berprestasi terhadap semangat kerja paramedic pada rumah sakit bina kasih pekanbaru.

Mamfat Penelitian

1. Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi perusahaan, sebagai pedoman dalam upaya meningkatkan kebutuhan prestasi dan semangat kerja paramedis
2. Penelitian sebagai pengetahuan tambahan bagi penulis.
3. Penelitian berguna untuk melengkapi persyaratan dalam menyelesaikan skripsi

Kerangka Teoritis

Pemenuhan Kebutuhan prestasi

Pemenuhan kebutuhan berprestasi adalah upaya perusahaan dalam meningkatkan kebutuhan prestasi karyawan, jika kebutuhan prestasi karyawan terpenuhi dengan baik maka karyawan akan memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi, hal ini akan berdampak positif terhadap organisasi/perusahaan, dimana semangat kerja karyawan akan lebih meningkat dan perusahaan akan lebih baik, hal ini sangat menguntungkan perusahaan (David McClelland:2004:31)

Tinggi rendahnya kebutuhan berprestasi karyawan dipengaruhi oleh bagai mana perhatian perusahaan dalam memenuhi kebutuhan prestasi karyawan, hal ini meliputi sebagai berikut:

1. Pembentukan tujuan kinerja paramedic
2. Pemberian umpan balik atas kinerja paramedis
3. Pemberian tanggung jawab pribadi
4. Memberikan peluang kesempatan kepada paramedis untuk berprestasi

Semangat kerja

Semangat Kerja adalah suatu iklim atau suasana kerja karyawan yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan gairah didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Neitisemito,2002:161). Indikasi tinggi rendahnya semangat kerja dapat diukur dengan melihat:

1. Tingkat kehadiran
2. Tingkat perpindahan
3. Tingkat kerusakan
4. Tingkat kegelisahan

Kaitan pemenuhan kebutuhan berprestasi terhadap semangat kerja

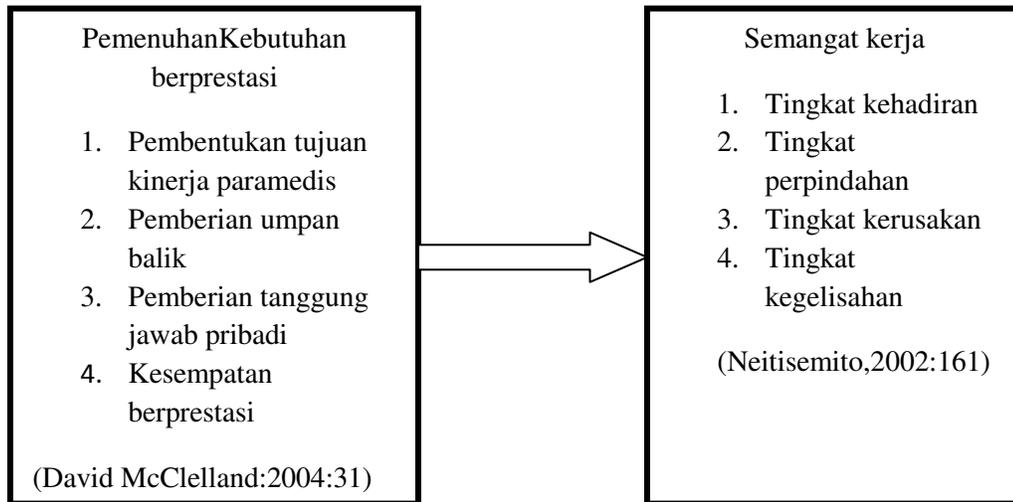
Pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pemenuhan kebutuhan berprestasi berperan penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karna jika perusahaan tidak memperhatikan

kebutuhan prestasi karyawan, maka kebutuhan prestasi karyawan akan rendah, Hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan merugikan perusahaan, bahkan perusahaan akan kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan karyawan baru.

Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang relevan maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut: **“Diduga pemenuhan kebutuhan berprestasi berpengaruh terhadap semangat kerja perawat Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru”**. Apabila pemenuhan kebutuhan berprestasi tinggi maka cenderung banyak ditemukan paramedis yang memiliki semangat kerja yang tinggi dan begitu sebaliknya, apabila pemenuhan kebutuhan berprestasi rendah maka cenderung banyak ditemukan paramedic yang memiliki semangat kerja yang rendah.

Model Analisis



Dalam model analisis diatas dapat dijelaskan, pemenuhan kebutuhan prestasi dilihat dari bagaimana perhatian perusahaan terhadap karyawan, dengan memberikan dan membentuk tujuan kinerja, umpan balik (feedback), tanggung jawab pribadi, dan kesempatan berprestasi, maka kebutuhan prestasi karyawan akan membaik. Jika kebutuhan prestasi karyawan dalam keadaan baik, hal ini akan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Keadaan semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran, tingkat perpindahan, tingkat kerusakan dan tingkat kegelisahan karyawan pada perusahaan.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian dalam penulisan penelitian ini dilakukan pada rumah sakit bina kasih, jalan saman hudin no 3 – 5. Kelurahan Sago, kecamatan senapelan pekanbaru provinsi riau.

Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi menurut **Sugiono (2006:90)** adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah sakit Bina kasih yaitu berjumlah 53 orang.

b. Populasi

Menurut **Arikunto (2006:106)** jika populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang maka bisa diambil sampel 10 – 15 % dari populasinya.

Dengan pernyataan diatas, karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka penulis mengambil sampel 100% dari jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 53 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sebagai berikut :

- a. Angket (*kuisisioner*)
- b. Wawancara (*interview*),

Analisis data

Teknik analisis data yang akan penulis pergunakan sebagai berikut :

Statistic deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data secara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Lokasi Perusahaan

Rumah sakit bina kasih terletak di jalan samanhudin no 3-5 kelurahan sago, kecamatan senapelan, pekanbaru riau. Lokasi ini cukup strategis yaitu dekat dari pusat kota. Pekanbaru juga dikenal sebagai daerah yang cepat berkembang dan memiliki tingkat pertumbuhan ekonomi yang baik, hal ini sangat menguntungkan bagi perusahaan untuk dapat berkembang menjadi perusahaan yang besar.

Hasil Pembahasan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan maka berikut ini adalah tanggapan responden mengenai pelaksanaan rekapitulasi hasil penelitian pada tabel sebagai berikut

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Berprestasi Pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru

No	indikator	Uraian pernyataan					Skor	Jumlah
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Pembentukan tujuan kinerja	2,3 (4,4%)	18,3 (33,9%)	24 (45,6%)	8,3 (15,7%)	0 (0%)	504	53 (100%)
2	Pemberian umpan balik	2 (3,8%)	15,33 (28,9%)	24,33 (45,9%)	11 (20,7%)	0,33 (0,6%)	498	53 (100%)
3	Pemberian tanggung jawab pribadi	1,66 (3,1%)	18 (33,9%)	25,33 (47,7%)	7,66 (14,4%)	0 (0%)	521	53 (100%)
4	Kesempatan berprestasi	1,66 (3,1%)	17,33 (32,7%)	22,66 (42,7%)	14,66 (27,6%)	0 (0%)	505	53 (100%)
jumlah		7,65	68,99	96,2	41,65	0,08	2028	219,79
Rata – rata persentase		1,91 (3,60%)	17,24 (32,5%)	24,05 (46,2%)	10,41 (19,6%)	0,02 (0,5%)	507	53 (100%)

Sumber: Penelitian lapangan. September 2013

Jumlah skor responden atas 12 butir pertanyaan pada variabel pemenuhan kebutuhan berprestasi adalah 2028. Dalam pengklasifikasian jumlah skor pada variabel pemenuhan kebutuhan berprestasi sebesar 2028 dalam katagori cukup baik. Hal ini menggambarkan bahwa pemenuhan kebutuhan prestasi paramedis sudah terpenuhi, namun ada beberapa indikator yang menunjukkan pemenuhan kebutuhan prestasi paramedis masih perlu diperhatikan, yaitu indikator pemberian umpan balik 11 (20,7%) menyatakan dalam keadaan kurang baik. Selanjutnya pada indikator kesempatan berprestasi yaitu 14,6 (27,6%) menyatakan dalam keadaan kurang baik. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan agar dapat memperhatikan kebutuhan prestasi paramedis, terutama dalam memberikan umpan balik dan pemberian kesempatan berprestasi paramedis untuk kedepannya agar lebih ditingkatkan, dengan harapan kebutuhan prestasi paramedis dapat meningkat, karena hal ini akan berpengaruh positif dan dapat memacu semangat kerja paramedis.

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Semangat Kerja Pada lingkungan Perawat Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru

no	indikator	Uraian pernyataan					Skor	Jumlah
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Tingkat kehadiran	4,5 (8,9%)	23,5 (44,3%)	24,5 (46,2%)	0,5 (0,9%)	0 (0%)	382	53 (100%)
2	Tingkat perpindahan	4 (7,5%)	10,5 (19,8%)	23,5 (44,3%)	15 (28,3%)	0 (0%)	325	53 (100%)
3	Tingkat kerusakan	4,5 (8,4%)	18,5 (34,9%)	25 (47,16%)	5 (9,43%)	0 (0%)	363	53 (100%)
4	Tingkat kegelisahan	4,5 (8,5%)	17,5 (33%)	25 (47,2%)	6 (11,3%)	0 (0%)	359	53 (100%)
Jumlah		17,5	70	98	26,5	0	1.429	217
Rata – rata persentase		4,37 (8,25%)	17,5 (33%)	24,5 (46,22%)	6,62 (12,5%)	0 (0%)	357	53 (100%)

Sumber : penelitian lapangan, September 2013

Tabel diatas merupakan rekapitulasi bagaimana jawaban responden terhadap semangat kerja secara keseluruhan dan dapat diketahui jawaban responden menyatakan bahawa semangat kerja yang ada dilingkungan Perawat Rumah sakit bina kasih Pekanbaru yakni sebesar 1.429

Jumlah skor responden atas 8 butir pertanyaan pada variabel semangat kerja adalah 1429. dalam pengklasifikasian jumlah skor dalam semangat kerja sebesar 1429 dalam katagori cukup baik. Maka semangat kerja pada Rumah sakit Bina kasih Pekanbaru adalah cukup baik. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kedepanya perusahaan agar dapat meningkatkan semangat kerja paramedis, salahsatu caranya yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan prestasi paramedis, dengan harapan kebutuhan prestasi paramedis dapat meningkat dan dapat memacu semangat kerja paramedic.

Dari hasil seluruh estimasi model persamaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.16
Rekapitulasi perhitungan statistic

No	Variabel	Koefesien regresi	t-hitung	signifikan
1	konstanta	5.814	1.977	.053
2	Pemenuhan kebutuhan berprestasi (X)	0.548	7.286	.000
	R	= 0.714		
	R ²	= 0.510		
	Adjusted R ²	= 0.500		
	f-hitung	= 53.081		
	f-signifikan	= 0,000		

Sumber: Penelitian lapangan. September 2013

Dari hasil regresi linier sederhana didapat bilangan konstan (a) sebesar 5.814 dan koefesien variabel pemenuhan kebutuhan berprestasi sebesar 0.548. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya :

$$Y = 5.814 + 0.548 X$$

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefesien variabel adalah sebagai berikut :

Konstanta sebesar 5.814 diartikan bahwa variabel X jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan, maka semangat kerja karyawan akan 5.814 poin.

Koefesien variabel X sebesar 0.548 diartikan jika upaya dari Rumah sakit bina kasih pekanbaru dalam meningkatkan kebutuhan berprestasi bertambah satu poin, maka akan menyebabkan kenaikan pada semangat kerja perawat sebesar 0.548

Uji Kolerasi (R)

Nilai R menunjukkan kolerasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 0.714 (rentang 0,60 – 0,799) menyatakan bahwa kolerasi antara variabel independen dengan variabel dependen dikatagorikan kuat. Artinya ada hubungan yang yang kuat, yaitu sebesar 0,714 antara pemenuhan kebutuhan berprestasi dengan semangat kerja paramedis Rumah sakit bina kasih Pekanbaru. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefesien kolerasi selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Uji Koefesien Determinasi

Diketahui nilai R² Square sebesar 0,510. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 51 %, sedangkan sisanya sebesar 49 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Koefesiean Secara individu (UJI t)

Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan uji t (t-test) untuk mengetahui apakah hipotesa yang diajukan benar, yang pengujianya dilakukan pada masing-masing variabel. Hipotesis dalam penelitian ini : “Diduga pemenuhan kebutuhan berprestasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja paramedis”. Diketahui t hitung (7,286) > t tabel (2,008) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel pemenuhan kebutuhan berprestasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa dan evaluasi terhadap hasil penelitian yang dilakukan pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan berprestasi pada Rumah sakit Bina kasih pekanbaru dalam keadaan cukup baik atau netral. Hal ini menggambarkan pemenuhan kebutuhan prestasi paramedis rumah sakit bina kasih sudah terpenuhi, namun ada beberapa indikator yang menunjukkan pemenuhan kebutuhan prestasi paramedis dalam keadaan kurang baik. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan, terutama dalam memberikan umpan balik dan pemberian kesempatan berprestasi paramedis, untuk kedepannya agar lebih ditingkatkan, dengan harapan kebutuhan prestasi paramedis dapat meningkat, karena hal ini akan berpengaruh positif dan dapat memacu semangat kerja paramedis.
2. Semangat kerja pada Rumah sakit Bina kasih Pekanbaru dalam kondisi cukup baik atau netral. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kedepannya perusahaan agar dapat meningkatkan semangat kerja paramedis, salahsatu caranya yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan prestasi paramedis, dengan harapan kebutuhan prestasi paramedis dapat meningkat dan dapat memacu semangat kerja paramedis.
3. Setelah dilakukan penelitian dan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan berprestasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja karyawan. Setelah dilakukan uji kolerasi dapat diketahui bahawa adanya hubungan yang kuat antara pemenuhan kebutuhan berprestasi dengan semangat kerja paramedis. Dan dilakukan uji koefisien, hasilnya variabel kebutuhan berprestasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

SARAN

Dari kesimpulan-kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis yang dapat diberikan:

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat diketahui bahwa pemenuhan kebutuhan berprestasi mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja paramedis rumah sakit bina kasih pekanbaru, maka penulis menyarankan agar pimpinan rumah sakit bina kasih pekanbaru agar dapat lebih meningkatkan upaya pemenuhan kebutuhan prestasi paramedis, terutama yang perlu ditingkatkan sebagai berikut:

1. Pemberian umpan balik (feedback) atas kinerja paramedis untuk kedepannya agar lebih ditingkatkan, sehingga paramedis merasa diperhatikan dalam bekerja.
2. kesempatan untuk berprestasi bagi paramedis untuk kedepannya lebih ditingkatkan, hal ini mencakup memberikan peluang untuk berkompetisi dan memberikan kesempatan untuk berkarir bagi paramedis. sehingga paramedis termotivasi dan bersemangat dalam bekerja .

Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kebutuhan prestasi paramedis, karena nantinya akan memberikan pengaruh positif dan memacu dalam meningkatkan semangat kerja paramedis.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak., Tanjung, Hendri. 2004. *Menejemen Motivasi Edisi Kedua*. PT Grasindo, Anggota Ikapi, Jakarta.
- Agus Irianto. (2007) *Statistik: Konsep dasar dan aplikasi penelitian*, Cetakan kelima, Jakarta : Prenada Media Group
- Hasley, D. George. 2003. *Bagaimana Memimpin & Mengawasi Pegawai Anda*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, T. Hani 2005. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi 3*. BPFE-Yogyakarta.
- Manullang, M. (1993), *Manajemen Personalia*, Cetakan Keenam, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mangkunegara , A. Anwar Prabu, (2006) *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung, Rosda Karya
- Nitisemito,S. Alek. 2002 *.Menejemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ridwan. 2007. *Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Ridwan & Sunarto, H.2007. *Pengantar statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dah Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan Jilid 2*. PT. Indeks, Jakarta
- Sugiono, DR. 2000. *Metode Penelitian Adnistrasi*. Alfabet, Bandung.
- Sunarto,H. 2007. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Tohardi. 2000. *Personil menejemen, Terjemah Moch. Mas'ud Edisi Revisi*, FE UGM, Yogyakarta.
- Winardi,J. 2009. *Motivasi Dan Pemasalahan Sumberdaya Manusia Edisi Pertama*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

Saran :

@die_sudadi
plus.sudadi@gmail.com