

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA PEGAWAI

Nurdiana Eka Putri, Abdul Hakim, dan M. Makmur

Program Magister Ilmu Administrasi Publik, Universitas Brawijaya, Jl. Veteran Malang

Email. Odhite_rain@ymail.com

Abstrak: Masalah utama yang dihadapi oleh rumah sakit adalah kurangnya komitmen sumber daya manusia, inkonsistensi sistem organisasi dan kepemimpinan, perbedaan persepsi mutu layanan, keterbatasan dana, kurangnya semangat wirausaha, kemampuan kerja dan budaya kerja, serta adanya “stigma negatif” masyarakat tentang citra dan mutu rumah sakit di Indonesia. Dengan kualitas tenaga kesehatan yang meningkat, maka akan tercipta suasana rumah sakit yang kondusif, lingkungan kerja yang nyaman, dan kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut kemudian memberi dampak terhadap perkembangan dan kemajuan rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr Soegiri Lamongan. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatoris (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan proportional random sampling (teknik sampel proposional) yang besarnya ditetapkan berdasarkan rumus slovin sebesar 242 orang dari populasi sebesar 612 orang. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa (1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (3) Kemampuan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional (4) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (5) Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

Abstract: The main problem faced by hospitals is the lack of commitment of human resources, organization and leadership system inconsistencies, differences in the perception of quality of service, lack of funds, lack of entrepreneurial spirit, ability to work and work culture, as well as the "negative stigma" the public about the image and the quality of home pain in Indonesia. By increasing the quality of health workers, it will create an atmosphere conducive hospital, comfortable working environment, and employee satisfaction. It is then an impact on the development and progress of the hospital. This study aimed to analyze and explain the effects of work motivation, ability to work, and organizational commitment to employee performance General Hospital (Hospital) Dr Soegiri Lamongan. This type of research is explanatory research (explanatory research) with quantitative approach. The sampling technique in this study using proportional random sampling (proportional sampling techniques) the amount determined by the formula slovin of 242 people from a population of 612 people. Results of this research is that (1) Motivation significant effect on organizational commitment (2) work motivation positive and significant effect on the performance of employees (3) The ability to work not significant effect on organizational commitment (4) The ability to work and significant positive effect on employee performance (5) organizational commitment significantly influence employee performance

Keywords: Motivation Work, Ability Work, Organizational Commitment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu sub sistem pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan dua jenis pelayanan kepada masyarakat yaitu pelayanan kesehatan dan pelayanan administrasi. Masyarakat selalu menginginkan pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas. Keinginan tersebut

disadari sebagai salah satu tujuan pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. Tujuan pelayanan kesehatan tersebut juga dinyatakan oleh Juliani (2007:1) tujuan rumah sakit adalah mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi semua lapisan masyarakat, adapun pendekatan yang dilakukan meliputi pemeliharaan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, dan pemulihan kesehatan yang dilaksanakan secara menyeluruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan diatas tentunya perlu mencapai dukungann dengan kualitas perlatan dan sumber daya manusia yang memadai.

Sumber daya manusia yang baik haruslah ditunjang oleh manajemen sumber daya manusia yang baik pula. Sebab itu, organisasi kesehatan seperti rumah sakit harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang mampu menciptakan suasana pelayanan yang baik. Hal ini pun didukung oleh pendapat Handoko (2006), bahwa manusia adalah sumber daya terpenting yang mampu memberikan tenaga bakat, kreativitas dan usaha kepada organisasi.

Modal yang dimiliki manusia diatas juga dapat menjadi modal bagi organisasi. Dukungan yang diberikan oleh sumber daya manusia menjadi kekuatan tersendiri yang mampu menopang kinerja pelayanan kesehatan di dalam rumah sakit. Nilai positif yang dimiliki manusia ini pun didukung oleh pendapat Pfeiffer (1996) yang menyatakan bahwa organisasi sekalipun menekankan keunggulan kompetitifnya pada," bagaimana organisasi tersebut mengelola tenaga kerja atau sumber daya manusia. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia menjadi penting sebagai dasar pemahaman bersama, dan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor strategis sebuah organisasi pelayanan kesehatan.

Pelayanan kesehatan memerlukan bantuan berbagai peralatan yang kini sudah semakin canggih dan mutakhir. Perkembangan teknologi menciptakan berbagai pembahasan peralatan kesehatan seperti yang kini banyak digunakan pada berbagai rumah sakit seperti peralatan laboratorium. Namun peralatan tersebut tidak dapat menunjukkan fungsi yang maksimal jika tidak digunakan dengan tepat. Oleh sebab itu, pengguna harus mempunyai kecakapan untuk dapat menggunakan peralatan tersebut. Kecakapan penggunaan peralatan kesehatan ini dipengaruhi oleh tingkat kemampuan seseorang. Pandangan teoritis melihat kecakapan dan tingkat kemampuan seseorang tersebut sebagai sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten baik itu tenaga medis, paramedis, dan penunjang medis. Semangat bersaing, kecakapan dan integritas moral yang tinggi harus dimiliki oleh seluruh SDM yang ada di sebuah rumah sakit. Selain itu mutu pelayanan medis yang baik merupakan sebuah kunci dalam sebuah pelayanan kesehatan.

Oleh karena itu maka tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit harus memiliki kompetensi agar menghasilkan ouput yang berkualitas sehingga mampu memahami keinginan dan kebutuhan pasien dan dapat mewujudkan pelayanan prima. Dengan peningkatan kualitas tenaga kesehatan yang ada maka dapat menciptakan suasana rumah sakit yang kondusif, kenyamanan lingkungan kerja, kepuasan kerja pegawai yang berdampak terhadap perkembangan dan kemajuan rumah sakit.

Di era globalisasi sekarang ini, masih banyak rumah sakit di indonesia yang masih terkendala dalam berbagai masalah terkait dengan transisi perubahan yang berlarut-larut dan turbulent. Masalah utama yang dihadapi rumah sakit adalah kurangnya komitmen SDM, inkonsistensi sistem organisasi dan kepemimpinan, perbedaan persepsi mutu layanan, keterbatasab dana dan kurangnya semangat wirausahadan budaya kerja serta adanya pandangan, "stigma negatif" dimata masyarakat tentang citra dan mutu rumah sakit di Indonesia.

Salah satu contoh Rumah Sakit di Indonesia adalah Rumah Sakit Umum dr Soegiri Lamongan yang berlokasi di Jl. Kusuma bangsa No.7 Kabupatam Lamongan, merupakan salah satu rumah sakit dibawah pengelolaan pemerintah daerah kabupaten Lamongan yang bertujuan mengupayakan

pelayanan kesehatan yang holistik melalui upaya promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan edukatif bagi masyarakat dengan tindakan yang dapat dipertanggungjawabkan. Untuk mewujudkan kepuasan pelanggan, RSUD dr. Soegiri mengemban misi untuk meningkatkan mutu pelayanan Rumah Sakit, Pengetahuan, Kemampuan, dan Keterampilan Sumber daya Rumah Sakit baik Medis, Paramedis maupun Non Medis juga meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana & prasarana Rumah Sakit baik medis, paramedis maupun Non Medis

Tujuan yang ingin dicapai oleh manajemen rumah sakit adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan dan mengembangkan mutu sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan di masa sekarang dan masa yang akan datang. Pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal terlihat dari perbandingan antara banyaknya pegawai untuk masing-masing bidang dengan kinerja pelayanan kesehatan yang disediakan oleh RSUD dr. Soegiri Lamongan. Tabel 1.1 berikut ini menyajikan data jumlah karyawan untuk beberapa bidang di RSUD dr. Soegiri pada tahun 2014.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai RSUD dr. Soegiri Lamongan tahun 2014

No	Jenis Pegawai	PNS	Honorer	Jumlah
1	Tenaga Medis	40	9	49
2	Tenaga Keperawatan	199	87	286
3	Tenaga Kefarmasian	6	10	16
4	Tenaga Kesehatan Masyarakat	1	-	1
5	Tenaga Gizi	4	2	6
6	Tenaga Keterampilan Fisik	7	-	7
7	Tenaga Ketekniksian Medis	20	5	25
8	Tenaga Non Medis	131	91	222
Jumlah				612

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian RSUD dr. Soegiri Lamongan

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat potensi pegawai yang dimiliki oleh RSUD dr. Soegiri dengan jumlah tenaga medis sebanyak 49 orang yang terdiri dari dokter umum, dokter gigi, dan dokter spesialis, 252 orang tenaga keperawatan, 34 orang tenaga bidan, 44 orang tenaga medis non keperawatan yang terdiri dari kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisian medik, 163 orang tenaga non medis yang seharusnya mampu memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien yang berkunjung dengan baik. Kondisi tersebut belum terwujud sepenuhnya karena jumlah kunjungan pasien dengan jumlah pegawai di RSUD dr. Soegiri Lamongan tidak berimbang. Sehingga masih terdapat keluhan dari beberapa pasien terkait dengan pelayanan yang diberikan. Berdasarkan data yang ada diketahui bahwa kunjungan pasien Tahun 2013 lalu, pasien rawat inap di RSUD Dr Soegiri mencapai 14.615, atau naik 1.074 bila dibandingkan dengan tahun 2012 sejumlah 13.540 pasien. Kenaikan pelayanan rawat inap di rumah sakit plat merah, selain karena tumbuhnya kesadaran masyarakat dengan pelayanan rumah sakit milik daerah ini, juga pemicunya adanya layanan gratis bagi pasien miskin di kelas III RSUD Dr Soegiri.

Dari data jumlah 14.615 pasien rawat inap tersebut, sebanyak 9.683 diantaranya pasien miskin yang memanfaatkan layanan gratis kelas III, dan sisanya pasien umum sebanyak 3.219 pasien yang menggunakan jasa layanan di rumah sakit milik pemerintah ini. Selain melayani rawat inap, rumah sakit milik daerah ini juga melayani rawat jalan. Pasien yang menggunakan jasa rawat jalan tidak

sebesar dengan rawat inap, namun demikian jumlah yang masuk tergolong cukup lumayan besar. Tahun 2013 lalu, rawat jalan sampai 139.362 pasien, sedangkan untuk tahun 2012 lalu dari catatan laporan rekam medic sedikinya masih ada 120.098 pasien. Kalau dibuat rata-rata setidaknya masih sekitar 450-500 an pasien yang memeriksa kesehatannya di RSUD setiap bulannya, dan pihak rumah sakit sampai saat ini terus berupaya dalam meningkatkan pelayanan kesehatan untuk masyarakat Lamongan.

Sebagai salah satu organisasi sektor publik, RSUD dr. Soegiri juga memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, RSUD dr. Soegiri pada setiap bulannya melakukan survei kepuasan masyarakat di ruang rawat inap.

Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Kepuasan Masyarakat di Rawat Inap RSUD dr. Soegiri Kabupaten Lamongan Tahun 2014

No	Unsur Pelayanan	Hasil		
		Juli	Agustus	September
1	Prosedur Pelayanan	79,64%	80%	80,71%
2	Persyaratan Pelayanan	76,78%	80%	77,5%
3	Kejelasan Petugas Pelayanan	78,92%	80%	80%
4	Kedisiplinan Petugas Pelayanan	80,35%	83%	81,42%
5	Tanggung Jawab Petugas Pelayanan	78,21%	82%	83,42%
6	Kemampuan Petugas Pelayanan	82,85%	84%	83,92%
7	Kecepatan Pelayanan	79,28%	78%	80,35%
8	Keadilan Mendapatkan Pelayanan	77,85%	79%	78,92%
9	Kesopanan dan Keramahan Petugas	80,35%	80%	81,78%
10	Kewajaran Biaya Pelayanan	75,35%	81%	76,07%
11	Kepastian Biaya Pelayanan	78,92%	80%	79,64%
12	Kepastian Jadwal Pelayanan	81,78%	80%	83,21%
13	Kenyamanan Lingkungan	77,5%	75%	78,57%
14	Keamanan Pelayanan	80,35%	78%	81,42%

Sumber : Bagian Pelayanan RSUD dr. Soegiri Lamongan

Tabel 1.3 Standart Hasil Penilaian Kepuasan Masyarakat

Mutu Layanan	
A (Sangat Baik)	81,26-100,00
B (Baik)	62,51-81,25
C (Kurang Baik)	43,76-62,50
D (Tidak Baik)	25,00-43,75

Sumber : Bagian Pelayanan RSUD dr. Soegiri Lamongan

Dari hasil penilaian kepuasan masyarakat pengguna layanan ruang rawat inap di RSUD dr. Soegiri selama 3 bulan terakhir dengan 14 macam indikator pelayanan maka hasil yang di dapat bersifat fluktuatif setiap item pada setiap bulannya. Rata-rata hasil akhir dari penilaian ini selalu berkisar pada standart pencapaian mutu layanan B dengan rata-rata nilai 62,51-81,25. Sehingga dapat

dikatakan kualitas pelayanan kesehatan, RSUD dr. Soegiri khususnya pada ruang inap cukup memuaskan masyarakat pengguna layanan kesehatan.

Akan tetapi di lapangan, Peneliti menemukan hasil yang berbeda ketika melakukan wawancara langsung dengan beberapa pasien penggunaan layanan non rawat inap ketika pra riset karena ditemukan ketidakpuasan oleh pasien antara lain terkait dengan perilaku tenaga medis maupun non medis dalam melayani pasien masih lambat, sikap yang kurang ramah, kurang tanggap terhadap keluhan pasien dan keluarganya, kurangnya kesabaran tenaga medis pada pasien, dan kurangnya keterampilan medis dalam menangani pasien. Walaupun hasil kuesioner kepuasan masyarakat pengguna layanan ruang inap dr. Soegiri berlawanan dengan data lapangan. Hal ini yang menimbulkan research gap sehingga dapat dikatakan bahwa bahwa perilaku pegawai di RSUD dr. Soegiri Lamongan dalam melayani pasien masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Perilaku-perilaku tersebut pada akhirnya menghasilkan kinerja yang belum memenuhi harapan

Manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan dan komitmen organisasi. Motivasi kerja, kemampuan kerja dan komitmen organisasi akan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Luthans et al (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya kinerja pegawai dan motivasi pegawai yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu update untuk didiskusikan. Penelitian yang dilakukan oleh Luthans et al (2006:297) melakukan penelitian tentang *Managing Russian Factory Workers: The Impact of U.S-Based Behavioral and Participative Techniques*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik di Amerika Serikat memiliki dampak positif pada kinerja pegawai Rusia. Studi lain yang dilakukan oleh Luthans dan Weixing Li (2006:297) menemukan bahwa kondisi psikologis positif dari pegawai di perusahaan milik negara China menunjukkan harapan dan resiliensi secara signifikan berhubungan dengan kinerja mereka, namun ciri evaluasi diri tidak berhubungan dengan kinerja.

Abdul hadi (2009) melakukan penelitian tentang *Motivation and its effect on Performance on Nurses In Aramco Health Center*. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang lebih termotivasi dalam pekerjaan mereka lebih puas dengan kinerja mereka dan kecil kemungkinan untuk meninggalkan profesinya. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa faktor-faktor ketidakpuasan yang menyebabkan perawat meninggalkan profesi seperti, kekerasan ditempat kerja, bahaya tempat kerja dan cedera, jam kerja yang panjang, efek dari shift malam, masalah kekurangan gaji, beban kerja yang tidak masuk akal dan kurangnya penghargaan.

Wahyuningrum (2008) meneliti tentang *Hubungan kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan*. Dari hasil penelitian ini ditemukan berdasarkan variabel yang diteliti menunjukkan ada hubungan yang positif baik secara sendiri – sendiri maupun secara bersama – sama dengan variabel terikat kinerja.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdul hadi (2009), Luthans et al (2006:297) dan Wahyuningrum (2008). Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya menguji pengaruh masing-masing variabel motivasi, kemampuan dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, keistimewaan dari penelitian ini adalah mengembangkan model yang lebih representatif dari masing-masing variabel dalam model pengujian pengaruh secara bersama-sama antara motivasi, kemampuan melalui komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Dengan tujuan adalah untuk

mendapatkan pemahaman yang lebih baik dan komprehensif dari hubungan antara motivasi kerja melalui komitmen organisasional bagi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan dan tujuan penelitian antara lain:

(1) Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Soegiri Lamongan?; (2) Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasional di RSUD dr. Soegiri Lamongan?; (3) Apakah ada pengaruh signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Soegiri Lamongan?; (4) Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap komitmen organisasional?; (5) Apakah ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Soegiri Lamongan?

Dan tujuan pada penelitian ini antara lain: (1) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Soegiri Lamongan; (2) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pegawai di RSUD dr. Soegiri Lamongan; (3) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Soegiri Lamongan; (4) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh kemampuan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai di RSUD dr. Soegiri Lamongan; (5) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Soegiri Lamongan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu peneliti mengumpulkan data dengan menetapkan terlebih dahulu konsep sebagai variabel-variabel yang berhubungan yang berasal dari teori yang sudah ada yang diperoleh oleh peneliti kemudian mencari data yang menggunakan kuesioner untuk pengukuran variabel-variabel. Tujuannya adalah untuk mengetahui tingkat pengaruh, keeratan korelasi atau asosiasi antar variabel dengan cara pengukuran. Pendekatan kuantitatif dilandasi pada asumsi bahwa suatu gejala itu dapat diklasifikasikan, dan hubungan gejala bersifat kausal (sebab akibat) antar variabel konstruk melalui pengujian hipotesis (Sugiono, 2010:17).

Penelitian ini termasuk dalam penelitian esplanatoris (explanatory research) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, 2011:4). Penelitian ini juga bersifat deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, komitmen organisasional dan kinerja pegawai. Penelitian ini dengan pendekatan survei karena pengambilan sampel penelitian dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama. Pada umumnya dalam penelitian survei yang merupakan unit analisis adalah individu (Singarimbun (2011:3). Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Kabupaten Lamongan.

Populasi, Sampel dan Pengumpulan Data

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:90). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di RSUD dr. Soegiri Lamongan yaitu sebesar 612 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan proposional random sampling (teknik sampel proposional) berdasarkan anggota yang mewakili dalam sampel dari setiap strata secara proposional terhadap total elemen dalam strata yang bersangkutan (Sekaran, 2006:131). Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dari populasi berdasarkan yaitu pegawai medis, non medis baik yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil

(PNS) maupun pegawai kontrak. Untuk mengetahui besarnya sampel minimal yang dibutuhkan menggunakan rumus Slovin (Riduwan dan Kuncoro, 2011:49) dengan tingkat presisi ditetapkan sebesar 5% atau 0,05 yaitu pada tingkat kepercayaan 95%. Jumlah sampel ditetapkan sebesar 242 dari 612 jumlah pegawai di rumah sakit umum daerah (RSUD) Dr. Soegiri Kabupaten Lamongan.

Dari jumlah sampel 242 responden tersebut, untuk memudahkan dalam pendistribusian kuesioner (angket), maka ditentukan jumlah masing-masing sampel menurut unit kerjanya. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) yang disebarkan kepada responden. Metode analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan program SPSS versi 18.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2), berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung, koefisien pengaruh antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) adalah sebesar 0.259 dengan p-value sebesar 0.021. Karena nilainya lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan “adanya pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2)” dapat diterima. Mengingat koefisien pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) positif, maka mengindikasikan terdapat pengaruh yang signifikan

Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Luthans (2006:270) bahwa motivasi seseorang tergantung tujuannya, kebutuhan dan dorongan untuk melakukan sesuatu. Gibson (1996:185) motivasi sebagai penggerak dan pendorong seseorang untuk berperilaku yang menghasilkan prestasi. Motivasi memiliki peran penting, seseorang mau bekerja giat untuk mencapai hasil yang optimal karena memiliki motivasi yang kuat. Motivasi kerja terkait dengan imbalan baik ekstrinsik maupun intrinsik, kondisi kerja, dan kerjasama antar anggota kelompok dalam organisasi. Orang yang memiliki dorongan untuk berkembang dan tumbuh, serta ingin mencapai keberhasilan di tentukan oleh seberapa besar motivasi dan usahanya (Davis, 1989:88). Kinerja, hasil kerja dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar yang ditentukan, (Bernardin & Rusell dalam Gomes (2003:135). Penelitian terdahulu yang mendukung hal tersebut seperti Wahyuningrum (2008), Abdul hadi (2009).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap komitmen organisasional (Y_1), berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung, koefisien pengaruh antara motivasi kerja (X_1) terhadap Komitmen organisasional (Y_1) adalah sebesar 0.638 dengan p-value sebesar 0.000. Karena nilainya lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan “adanya pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap Komitmen organisasional (Y_1)” dapat diterima. Mengingat koefisien pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap komitmen organisasional (Y_1) positif, maka mengindikasikan terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, memberi makna bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasional.

Hal ini sejalan dengan teori yang mengemukakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasionalnya. Robbins (1996) mengatakan bahwa motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dan situasinya, sehingga manusia mempunyai inovasi berbeda antara satu dengan yang lain. Dengan adanya komitmen organisasional pada seseorang, akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya pada suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama, sebagai konsekuensi bahwa komitmen tersebut dapat terwujud atau

tercapai. Komitmen organisasional merupakan perpaduan antara sikap dan perilaku. Sedangkan motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994). Steers dan Rhodes (1978) dalam Burton, et al (2002) menguraikan model absenteeism bahwa kehadiran tenaga kerja adalah hal utama memunculkan kemampuan dan motivasi. Secara teori dua variable ini berinteraksi satu sama lain, perasaan kemampuan menghadirkan motivasi, keduanya berhubungan.

Dengan adanya motivasi berpengaruh pada kepuasan seseorang dengan situasi pekerjaannya dan variasi tekanan (kondisi ekonomi, komitmen organisasional, dan lainnya). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyaningrum (2011), Lieke E.M.W (2011) dan Titik Sumarti (2007). Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis pengaruh kemampuan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2), berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung, koefisien pengaruh antara kemampuan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2) adalah sebesar 0.198 dengan p-value sebesar 0.350. Karena nilainya lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan “adanya pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2)” dapat diterima. Mengingat koefisien pengaruh kemampuan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y_1) positif, maka mengindikasikan terdapat pengaruh yang signifikan.

Dari uraian di atas, dapat dikatakan penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Soeprihantono (1996: 26) menyatakan bahwa penilaian kinerja pegawai tidak hanya penilaian hasil secara fisik, akan tetapi meliputi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang, seperti kemampuan kerja, hubungan kerja disiplin kerja dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Gibson, et al (1992:54), mengatakan bahwa kemampuan dan ketrampilan memainkan peran utama dalam perilaku dan prestasi individu. Kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan dapat diartikan sebagai variabel individu, kemampuan tidak dapat dipisahkan dengan konsep ketrampilan. Ketrampilan dinyatakan sebagai kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan dalam tugas. Jika setiap pegawai menyadari kemampuan yang dimilikinya, maka akan berpengaruh besar terhadap kinerjanya.

Faktor kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja, karena kemampuan seringkali menunjukkan potensi orang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Nayono (1978:4) mengatakan bahwa kemampuan adalah tersedianya modal kecakapan, ketangkasan, ketrampilan atau modal lain yang memungkinkan anggotanya dapat berbuat banyak untuk organisasinya. Dengan demikian apabila pegawai memiliki kemampuan pendidikan formal, pendidikan non formal, tingkat pengalaman kerja yang dimiliki, tingkat keinginan maka akan mendorong mendorong kinerjanya. Hasil temuan ini juga di dukung oleh hasil penelitian dari Iku (2002), Wahyuningrum (2008) dan Widyaningrum (2011).

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Pengujian hipotesis pengaruh kemampuan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y_1), berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung, koefisien pengaruh antara kemampuan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y_1) adalah sebesar -0.011 dengan p-value sebesar 0.896. Karena nilainya lebih besar dari 0,05 mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan “adanya pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2)” dapat tidak diterima. Mengingat koefisien

pengaruh kemampuan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y_1) negatif, maka mengindikasikan terdapat pengaruh yang tidak signifikan.

Dari uraian di atas, dapat dikatakan penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh David dalam Minner, (1997) mengemukakan diantara faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian. Dari jurnal tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompetensi saling mempengaruhi dengan Komitmen, dan bersama sama maupun secara sendiri-sendiri mempengaruhi Kinerja Individu. Akan tetapi hasil penelitian di lapangan mengatakan bahwa kemampuan kerja (X_2) dan komitmen organisasional (Y_1) tidak berpengaruh secara signifikan. Sehingga teori tersebut tidak sesuai dengan data penelitian di lapangan.

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan juga tidak mendukung dengan hasil lapangan seperti penelitian yang dilakukan oleh Lintang (2013).

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis pengaruh komitmen organisasional (Y_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2), berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung, koefisien pengaruh antara komitmen organisasional (Y_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) adalah sebesar 0,350 dengan p-value sebesar 0,198 . Karena nilainya lebih besar dari 0,05 mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan “adanya pengaruh komitmen organisasional (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2)” dapat diterima Mengingat koefisien pengaruh komitmen organisasional (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) positif, maka mengindikasikan terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, memberi makna bahwa semakin kuat komitmen organisasional (Y_1), akan semakin baik pula kinerja pegawai (Y_2).

Dari uraian di atas, dapat dikatakan penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2001:140), menyatakan komitmen pada organisasi di definisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya,serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Menurut Mangkunegara, (2006:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan yang signifikan antara komitmen dan kinerja, apabila komitmen organisasi baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak pada (1) pegawai yaitu terhadap perkembangan kinerja dan karier karyawan di organisasi; (2) Organisasi yaitu pimpinan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan dan sebagainya. Keterkaitan yang kuat antara komitmen dan kinerja disebabkan karena adanya keinginan dan kesiapan karyawan dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab. Hasil temuan ini juga di dukung oleh hasil penelitian terdahulu antara lain Chen, Jui Chen, Colin Silverthorne, Jung Yao Hung (2006), Diana Sulianti (2009) dan Ming-Chun Tsai, Ching Chan Cheng dan Ya-Yuan Chang (2010).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistik data penelitian baik secara deskriptif maupun secara inferensial yang telah dilakukanterhadap teoritis dan model hipotesis penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan variabel yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai. Terbukti dari koefisien jalur (beta) sebesar 0.259 dan probabilitas (p-value) sebesar 0.021 , skor rata-rata variabel motivasi

kerja sebesar 3.62 termasuk dalam kategori tinggi dan skor rata-rata variabel kinerja pegawai sebesar 4.22 termasuk dalam kategori tinggi. Motivasi kerja yang tinggi, karena pegawai merasa puas akan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Artinya motivasi kerja pegawai semakin tinggi karena adanya komunikasi dan kerjasama telah berjalan dengan baik serta organisasi melibatkan pegawai ikut berkontribusi menyumbangkan pemikirannya untuk organisasi. Dan data dari penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yaitu dari Titik Sumarti (2007); Lieke E. M. W (2011) dan Widyaningrum (2011)

2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Variabel Komitmen Organisasional dengan nilai koefisien jalur (beta) sebesar 0.638, dan probabilitas (p-value) sebesar $0.000 < 0.05$. Skor rata-rata motivasi kerja sebesar 3.62 dan skor rata-rata komitmen organisasional sebesar 3.96. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Luthans (2006); Abdul Hadi (2009) dan Indra Jaya (2012) tentang pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional.
3. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien jalur (beta) sebesar 0.198, dan probabilitas (p-value) sebesar $0.350 < 0.05$. Skor rata-rata kemampuan kerja sebesar 3.96 dan skor rata-rata kinerja pegawai sebesar 4.22. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai mempersepsikan jika kemampuan kerja tinggi maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. Akan tetapi terdapat satu indikator yang perlu mendapat perhatian terkait dengan item kemampuan konseptual dengan nilai skor rata-rata sebesar 3.85, item ini merupakan skor rata-rata terendah dalam variabel kemampuan kerja. Data dari penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya terkait dengan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu dari Ikun (2002); Wahyuningrum (2008); Widyaningrum (2011)
4. Kemampuan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional dengan nilai koefisien jalur (beta) sebesar -0.01, dan probabilitas (p-value) sebesar $0.896 > 0.05$. Skor rata-rata kemampuan kerja sebesar 3.96 dan skor rata-rata komitmen organisasional sebesar 3.62. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai mempersepsikan jika kemampuan kerja tinggi maka tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap meningkatkannya komitmen organisasional. Akan tetapi terdapat satu indikator yang perlu mendapat perhatian terkait dengan item konseptual dengan nilai skor rata-rata sebesar 3.85, item ini merupakan skor rata-rata terendah dalam variabel kemampuan kerja. Dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini tidak sesuai dengan data penelitian yang dilakukan oleh Lintang (2013) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara kemampuan kerja dan komitmen organisasional. Hal ini dikarenakan hasil dari perhitungan statistik diketahui bahwa ketika kemampuan kerja seseorang tinggi maka akan menurunkan komitmen organisasional seseorang terhadap instansi dimana dia bekerja. Selain itu juga berdasarkan status kepegawaian dan pendidikan pegawai merupakan faktor pendukung utama. Seseorang dengan pendidikan tinggi dan status kepegawaian masih belum tetap maka ia cenderung memiliki komitmen organisasional yang rendah begitu sebaliknya.
5. Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan koefisien jalur (beta) sebesar 0.350, dan p-value sebesar 0.198, $< 0,05$ yang berarti berpengaruh signifikan. Skor rata-rata komitmen organisasional sebesar 3.62 dan skor rata-rata kinerja pegawai sebesar 4.22. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan data penelitian yang dilakukan oleh en, Jui Chen, Colin Silverthorne, Jung Yao Hung (2006); Diana Sulianti (2009); Ming-Chun Tsai, Ching Chan Cheng dan Ya-Yuan Chang (2010), yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian tentang pengaruh , maka peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan bagi peneliti selanjutnya maupun bagi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Soegiri Lamongan:

Saran untuk Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya perlu melakukan penelitian lebih lanjut dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada rumah sakit swasta sebagai obyek penelitian sehingga dapat diketahui perbedaannya pemahaman motivasi kerja pegawai antara rumah sakit milik pemerintah dan rumah sakit swasta yang ada di kabupaten Lamongan.

Saran untuk Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD)

1. Motivasi kerja pegawai yang berkenaan dengan kebutuhan dan hubungan/relasi yaitu memelihara hubungan baik dengan sesama pegawai dan hubungan baik dengan atasan perlu untuk dipertahankan, karena hubungan baik yang telah terbina selama ini memberi makna yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, hubungan baik ini meningkatkan kerjasama tim menjadi lebih solid. Selanjutnya yang berkaitan dengan dengan imbalan yang diterima pegawai, walaupun uang bukan salah satunya faktor yang dapat memotivasi kerja, akan tetapi uang dapat memenuhi kebutuhan hidup yang lebih baik. Pegawai yang memiliki kontribusi terbaik pada organisasi maka akan mendapatkan imbalan sebagai rewards dan pegawai yang tidak memiliki kontribusi mendapatkan sanksi sebagai punishment. Oleh karena itu perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai sehingga pegawai tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain, dengan terpenuhi harapannya maka dapat meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasional dalam bekerja.
2. Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai selain yang berkaitan dengan kebutuhan akan hubungan/relasi juga kebutuhan akan aktualisasi diri yaitu kesempatan untuk maju dan kesempatan untuk memberi saran dan gagasan hal ini untuk selalu dipertahankan, karena peluang untuk maju terbuka lebar sehingga pegawai akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta: Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- Astuti, Puji. 2012. Pengaruh Kompetensi, Self Efficacy terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional. *Student's journal of Economic and Management*. Vol 1 No.1
- Bernardin, H. John and Joice E. A. Russel. 1993. *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Dadi Kayani Abadi Jakarta
- Burton, James P. Lee. Thomas W. Holtom, Brooks. C. 2002. *The Influence of Motivation to Attend, Ability to Attend and Organizational Commitment on Different Types of Absence Behaviors*. *Journal of Managerial Issues* Summer. 181-197
- Chen *et al.* 2006. *Organization Communication, Job Stress, Organizational Commitment, and job Performance of Accounting Professionals in Taiwan and America*. *Leadership and Organizational journal*. 27 (4), p. 242-249

- Donnelly, Ivancevch, Gibson. 1996. *Organisasi, perilaku, struktur, proses*. Jakarta: BinarupaAksara
- E. M. W . Lieke. 2011. *PengaruhKompensasi dan Motivasi Kerjaterhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X*. Tesis Psikologi. Universitas Gunadarma
- Gibson, James, L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Erlangga
- Gomes. Faustino. Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hala Abdul Hadi Al Jishi. 2009. *Motivation and its Effect on Performance On Nurses in Aramco Health Center*. Open University Malaysia
- Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen. edisi 2. Cetakan Keempat Belas*. Yogyakarta: BPFE.
- Jae, Moon M. 2000. *Organizational Commitment Revisited in New Public Management*. Public Performance & Management Review. Vol. 24. No.2
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Luthans, et al. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi Offset
- Ming-Chun tsai, Ching-Chan Cheng and Ya-Yuan Chang. 2010. *Drivers of hospitality industry employees job satisfaction, organizational commitment and job performance*. African Journal of Business Management Vol 4(18), pp.4118-4134
- Riduwan, Kuncoro Achmad. 2011. *Cara Menggunakandan Memaknai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, P Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi. Jilid 1*. Jakarta: Indeks
- Robert, H. Karlene & David M. Hunt, 1991. *Organizational Behaviour*, 2nd Edition
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES: Jakarta
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2011. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Jakarta: LP3ES
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Wahyuningrum. 2008. *Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan*. Tesis (S2). Magister Ilmu Administrasi. Universitas Diponegoro Semarang
- Widyaningrum. 2011. *Influence of Motivation and Culture on Organizational Commitment and Performance of employee of medical Services*. Academic Research International. Volume 1, issue 3