**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN , MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT**

**(Study Kasus Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pali)**

Falkultas ekonomi, universitas bina darma

wiwinagustian@binadarma .ac.id

Falkultas ekonomi, universitas bina darma

Asmanita.azza@binadarma.ac.id

**ABSTRACT**

EFFECT OF EDUCATION, MOTIVATION AND WORK EXPERIENCE ON THE PERFORMANCE OF NURSES

( Case Study Regional General Hospital District Pali )

Name : Ilhamsyah

Nim : 12151019

 The background of this research is an institution of public hospital district Pali. The purpose of this study was to determine the effect of education, motivation and work experience on the performance of nurses and know most dominant factor on the performance of nurses. methods of data analysis that used multiple linear regression , t-test, f , and the coefficient of determination. that the level of education, motivation and experience of working together on the performance of nurses. Level of education, motivation and work experience positive and significant on the performance of nurses. The most dominat variabel effecting performance is variabel the motivation.

**Keywords : Level of Education , Motivation , Work Experience and Performance Against Nurses**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan antara peranan manusia dalam organisasi. Rumah sakit mempunyai peran yang penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Kinerja keperawatan yang kurang baik disebabkan oleh kualitas pendidikan perawat yang rendah dan kurangnya pengalaman kerja perawat. Kepuasan pasien dapat menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan rumah sakit rumah sakit dalam mengelola Sumber daya manusia (SDM). Artinya SDM yang berkualitas serta memiliki sikap dan keterampilan yang baik, maka pasien akan merasa puas.

**1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Apakah tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat?

**1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

**1.3.1. Tujuan penelitian**

1. Apakah tingkat pendidikan ,motivasi dan pengamalan kerja berpengaruh tehadap kinerja perawat.

2. Untuk mengetahui pengaruh mana yang lebih dominan antara tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja perawat.

**1.3.2. Manfaat Penelitian**

**a**. **Manfaat praktis :**

Memberikan masukan pada pihak perusahaan dalam menentukan kebijakan demi kemajuan rumah sakit dan memberikan arahan kinerja perawat dalam pelayannya.

**b**. **Manfaat teoritis :**

Untuk menanbah wawasan atau pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 SUMBER DAYA MANUSIA DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**2.1.1 Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terjadi di dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan kegiatan atau aktivitas. Secara universal

**2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Handoko (2002:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

**2.2 Tingkat pendidikan**

Menurut Hasibuan (2007:54) pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk menyelesaiakan suatu perkerjaan.

**2.3 Motivasi**

Menurut sutrisno (2009 : 109) adalah suatu faktor yang mendorong sesorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong prilaku seseorang.

**2.4 Pengalaman Kerja**

Menurut syukur (2001 :74) pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1**  **Lokasi Penelitian**

Jl .Taman Siswa kel.Pasar Bhyangkara Kec.Talang Ubi Kab.PALI.

**3.2 Variabel Penelitian**

Sanusi (2013:105), penelitian survei adalah cara pengumpulan data dimana peneliti atau pengumpul data mengajukan pertanyaan atau pernyataan kepada responden baik dalam bentuk lisan maupun tertulis.

**3.3 Skala Pengukuran Variabel**

**Tabel 3.1**

**Operasionalisasi pembobotan skala Likert**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Skala Pengukuran** | **Bobot** |
| 1 | Sangat tidak setuju | 1 |
| 2 | Tidak setuju | 2 |
| 3 | Kurang setuju | 3 |
| 4 | Setuju | 4 |
| 5 | Sangat setuju | 5 |

*Sumber : Sugiyono ( 2011 : 94 )*

**3.4 Teknik pengumpulan data**

a. Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada Rumah Sakit dan melakukan pencatatan secara cermat dan sistematik.

b. Kuesioner

Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan seperangkat daftar pertanyaan atau kuesioner kepada responden sampel yang dianggap memenuhi kriteria telah di tentukan sebelumnya.

c. Studi Kepustakaan

pengumpulan data dan informasi dari buku-buku, jurnal, internet dan sumber data lain yang berhubungan dengan objek penelitian, yang nantinya data tersebut digunakan sebagai acuan dan bahan pertimbangan terhadap hasil dilapangan.

**3.3 Devinisi Oprasional**

Untuk lebih jelas mengenai operasional variabel dapat dilihat pada

 **Tabel 3.2**

**Defenisi operasional variable**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel  | Definisi  | Indikator  | Skala |
| **Tingkat pendidikan****(X1)** | Segala usah yang dilakukan secara sadar dan terenca melaluin lembaga –lembaga formal maupun non-formal untuk mengembangkan kualitas sumber daya agar memilikin pengendalian diri, keperibadian kecerdasan dan keterampilan yang diperlukan untuk dapat dimanfaatkan bagi dirinya dan lingkungannya. | 1. Pendidikan persekolahan/formal.
2. D3
3. S.1
4. Pendidikanluar sekolah/informal.
5. Pelatihan diklat
6. Seminar terbuka
7. Magang
 | *Likert* |
| **Motivasi****(X2)** | Keinginan seseorang yang mendorong untuk beraktivitas karena akan menbawa pada keadaan yang lebih memuaskan dari keadaan sekarang. | a. Dorongan materi.b. Kesempatan kerja untuk mendapatkan kehormatan.c. Syarat-syarat perkerjaan yang dinginkan.d. Kebanggan akan perkerjaan e. Kesenangan induvidu dalam hubungan sosial dan organisasi.f. Keikut sertaan karyawan dalam kegiatan pentingan perusahaan. | *Likert* |
| **Pengalaman** **Kerja** **(X3)** | Lamannya seseorang melaksanakan tugas sesuia kemampuannya. | 1. Waktu.
2. Frekuensi.
3. Jenis tugas.
4. Penerapan.
 | *Likert* |
| **Kinerja** **(Y)** | Dengan melakukan kontribusi – kontribusi dari induvidu instasi yang dilakukan terhadap organisasi. nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontibusi induvidu atau kinerja yang di ekpresikan dalam menyelesaikan tugas –tugas yang menjadi tanggung jawabnya.  | 1. Kualitas kinerja.
2. Kualitas kerja.
3. Tanggung jawab.
4. Inisiatif.
5. Kedisplinan.
 | *likert* |

***Sumber data* : Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pali**

* 1. **Tehnik Analisa Data**
1. Metode Analisis deskriptif

Metode analisis deskriptif adalah suatu metode analisis dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan secara objektif untuk beroleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan hasil perhitungan.

b. Metode Analisis Statistik

1) Analisis regresi linear berganda

**Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e**

Dimana :

Y = Kinerja Perawat

a = Konstanta

b1- b3= Koefisien Regresi berganda

X1 = Tingkat pendidikan

X2 = Motivasi

X3 = Pengalaman kerja

e = *Standart error* (kesalahan prediksi)

Adapun syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data dianalisis adalah sebagai berikut :

a) Uji Normalitas c)Uji Autokorelasi

b) Uji Multikolinearitas d) Uji Heterokedasitas

**BAB IV**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Uji signifikan simultan (Uji F)**

**Tabel 4.1**

**Hasil Uji Signifikan Model Anova**

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 23,001 | 3 | 7,667 | 23226,834 | ,000b |
| Residual | ,029 | 87 | ,000 |  |  |
| Total | 23,030 | 90 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Y |
| b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 |

***Sumber data* : Hasil Uji SPSS versi 21 (2016)**

Sumber:spss versi 21

Dari output diatas diperoleh F hitung sebesar 23226,834 dan nilai signifikan sebesar 0.000. diperoleh untuk F tabel adalah 3,101,( F hitung 23226,834 > F tabel 3,101) dan signifikansi 0.000 < 0.05 jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD.

**4.2 Koefisien determinan (R)**

**Tabel 4.2**

**Hasil Uji Koefisien determinan**

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,999a | ,999 | ,999 | ,01817 | 2,392 |
| a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 |
| b. Dependent Variable: Y |

***Sumber data* : Hasil Uji SPSS versi 21 (2016)**

Dari output diatas ni lai R 0,999 mendekati 1 artinya terjadi hubungan yang erat antar variabel tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja perawat.

**4.3 PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil kuisioner, pembahasan yang dilakukan bahwa tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Adapun hasil yang diperoleh dari persamaan regresi linear berganda

 **Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3**

Dari hasil tabel 4.18 regresi **Y = 0,29+0,294X1+0,524X2+0,179X3** di lihat *constant* 0,29 yang artinya kinerja mengalami kenaikan 1% akan mengalami peningkatan.

X1 (tingkat pendidikan) Dari hasil regresi berganda bernilai0,294 artinya hubungan antara tingkat pendidikan dan kinerja bersifat positif. Maka Jika tingkat pendidikan naik 1% maka kinerja pegawai akan meningkatanya tingkat pendidikan (X1) sebesar 0,294 atau sebaliknya jika tingkat kinerja turun sebesar 1% di ikuti penurunan tingkat pendidikan sebesar 0,294.

X2 motivasi Dari hasil regresi berganda bernilai 0,524 artinya hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai bersifat positif, berpengaruh tehadap semangat kerja pegawai. Maka jika motivasi naik 1% maka kinerja pegawai akan meningkatanya motivasi (X2) sebesar 0,294

X3 pengalaman kerja Dari hasil regresi berganda bernilai 0,179 berarti hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja pegawai bersipat positif, mengurangi kesalahan-salahn perkerjaan yang pernah di lakukan. Artinya jika motivasi naik 1% maka kinerja pegawai akan meningkatan pengalaman kerja (X3) sebesar 0,294 atau sebaliknya jika tingkat kinerja turun sebesar 1% di ikuti penurunan sebesar 0,294.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Kesimpulan**

 Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja Terhadap kinerja perawat di RSUD Talang Ubi Kab. Pali Pali adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja berpangaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja perawat, sehingga adanya peningkatan dalam dalam kinerja perawat RSUD.
2. Tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja mempunyai hubungan erat dengan Kinerja perawat, sehingga apabila dilakukan dengan benar tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja perawat RSUD.
3. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja Terhadap kinerja perawat terbukti dan dapat diterima sehingga ada hubungan yang kuat antara variabel bebas kinerja perawat terhadap variabel terikat pegawai.
4. Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja perawat adalah variabel motivasi. Karena nilai t hitungya lebih besar dari variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

**5.2 Saran**

 Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Pegawai harus mengikuti aturan – aturan yang telah ditetapkan pihak RSUD.
2. Pihak RSUD dalam menentukan kebijakan demi kemajuan rumah sakit harus bisa memberikan arahan bagi perawat untuk meningkatkan kinerja perawat dalam pelayannya.
3. Dengan mengetahui kinerja pegawai agar semangat dalam berkerja pihak RSUD harusnya memberikan kesejahteraan pegawai seperti upah yang layak di dapatkan dari perkejaanya.

**Daftar Pustaka**

Asnawi, dkk. 2005. *Riset Keuangan* Pengujian Empiris, Edisi Pertama, Gramedia Pustaka : Jakarta

Handoko.2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.*Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Bumi Aksara : Jakarta.

[Http*://elib.unikom.ac.id/files/disk1/650/jbptunikompp-gdl-iraardiyan-32466-7-unikom\_i-i.pdf* (di](http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/650/jbptunikompp-gdl-iraardiyan-32466-7-unikom_i-i.pdf%20%28di) unduh 28 Noveber 2015 )

Http*://eprints.ums.ac.id/1865/* (di unduh 28 November 2015).

Rachmawati Kusdya. 2008. *Manajemen Sumberaya Manusia* : Yogyakarta.

Republik Indonesia. 2003 *Undang-undang sistem pendidikan nasional*, Jakarta Sekretariat Negara.

Sanusi, Anwar. 2011, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Penerbit Salemba Empat : Jakarta.

Sekaran, Umar. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Salemba Empat : Jakarta.

Sugiyono. (2001), *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta : Bandung.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Kencana Prenada Media Group : jakarta.

Syukur. (2001). *Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*, Medya Wiyat : Semarang.