

Pengaruh *Public Service Motivation* Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Padang

Tegar Dewantara Putra Riano¹, Rinaldi², Suci Rahma Nio³, Free Dirga Dwatra⁴

^{1, 2} Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan
Universitas Negeri Padang

E-mail: tegardp100@gmail.com

ABSTRAK

Penting kesehatan bagi seluruh masyarakat menjadikan pemerintah menyediakan fasilitas agar mempermudah setiap individu yang membutuhkan untuk mendapatkan perawatan optimal. Pelayanan perawat merupakan salah satu penentu kualitas pelayanan rumah sakit. Perawat merupakan standar yang menentukan mutu pelayanan medis di rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *public service motivation* terhadap kinerja perawat di rumah sakit Bhayangkara Kota Padang. Jenis penelitian ini yaitu penelitian survey dengan metode penelitian kuantitatif. Subjek pada penelitian ini yaitu perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara Padang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling total atau jenuh. Subjek pada penelitian ini sebanyak 75 orang. Hasil penelitian dari hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dengan kinerja perawat. Dilihat dari kategorisasi data variabel kinerja jauh lebih tinggi dari *public service motivation*. Ini didasarkan dari nilai F regresi didapatkan sebesar 1,399 dengan nilai P sebesar 0.241 ($P > 0,05$) yang dapat diartikan bahwa H_0 ditolak.

Kata kunci: Kinerja perawat, *public service motivation*, perawat.

PENDAHULUAN

Penting kesehatan bagi seluruh masyarakat menjadikan pemerintah menyediakan fasilitas agar mempermudah setiap individu yang membutuhkan untuk mendapatkan perawatan optimal. Rumah Sakit menjadi salah satu bentuk fasilitas dengan seluruh tenaga kerja terbaik serta alat medis canggih didalamnya. Sejatinya Rumah Sakit harus memiliki kualitas kerja yang baik maka dari itu tentu karyawan di Rumah Sakit tersebut harus memiliki kinerja yang bagus salah satunya perawat. Kinerja seorang perawat tercermin dari bagaimana perawat memberikan perawatan yang baik kepada pasien. Kinerja perawat merupakan acuan pelayanan kesehatan, sehingga diperlukan pengkajian tentang kinerja untuk mempertahankan bahkan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien sehat maupun sakit (Mulyono, Hamzah, dan Abdullah, 2013). Perawat merupakan salah satu bagian penting dalam rumah sakit yang bertugas membantu para dokter menjalankan tugasnya dalam merawat pasien. Selain membantu dokter menjalankan tugasnya, perawat bertanggung jawab merawat pasien rawat inap sampai sembuh total dan bisa pulang. Perawat bekerja sepanjang hari untuk merawat pasien.

(Manuho, Warouw, & Hamel, 2004). Fungsi perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan dan pendidikan kesehatan kepada pasien baik dalam keadaan sakit maupun sehat dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan yang optimal. Perawat harus bisa melayani pasien dengan baik, menghargai dan bersikap caring kepada pasien (Safrina, 2014). Dalam pekerjaannya sebagai seorang perawat mereka harus memiliki kualitas pelayanan yang baik, membantu dokter, merawat pasien hingga sehat dan juga memberikan edukasi penting tentang penyakit pada pasien. Karena tingginya intensitas interaksi antara perawat dan pasien, maka pelayanan keperawatan ini menjadi indikator kualitas atau non kualitas pelayanan di rumah sakit khususnya di ruang rawat inap. (Noor, 2001).

Kinerja merupakan penampilan karya seorang individu atau kelompok tidak terbatas kepada seseorang yang memiliki jabatan fungsional maupun struktural dan juga terhadap jajaran yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja karyawan merupakan dasar penting bagi posisi yang relevan untuk mempromosikan dan mengembangkan lebih lanjut kualitas talenta. Karena itu, tidak jarang para pekerja berbondong-bondong untuk meningkatkan produktivitas mereka. Kinerja merupakan kualitas ataupun kuantitas dari hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan dan sebagai tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2009). Pencapaian kinerja perawat sangat didukung oleh motivasi seorang perawat. Hal ini disebabkan salah satu faktor yaitu perawat selalu percaya diri dalam melaksanakan Asuhan Keperawatan kepada pasien sehingga bisa meningkatkan kinerja perawat (Sipatu, 2013). Xiaohua (2008) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu public service motivation (PSM).

Public service motivation merupakan motivasi yang terdiri dari kepercayaan, nilai, dan sikap yang melebihi kepentingan pribadi serta organisasi sehingga menimbulkan sebuah tindakan seorang pekerja (pegawai) untuk berbuat baik kepada orang lain dan menjalankan dharma baktinya kepada kesejahteraan organisasi dan masyarakat (Perry, 1990). Konsep *public service motivation* ini lebih mengedepankan keinginan dari pegawai untuk mengabdikan dirinya melayani masyarakat. seseorang individu yang memiliki tingkat *public service motivation* yang tinggi akan menunjukkan prestasi kerja yang berarti dalam berbagai pekerjaan yang berhubungan dengan keadilan sosial, kesetiaan kepada negara, dan program sosial kemasyarakatan (Winarsih, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Basri (2017) menjelaskan bahwa kekuatan hubungan 65% yang berarti dalam keadaan kuat. Jadi Rumah sakit mengharuskan perawat

memiliki *Public Service Motivation* yang tinggi. Karena dengan tingkat *Public Service Motivation* yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja dari perawat. Dan juga disarankan untuk pihak Rumah sakit agar perawat memiliki tingkat komitmen pelayanan publik yang tinggi untuk meningkatkan kinerja perawat. Didasari pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan dengan masih adanya permasalahan yang ditemukan peneliti. Maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul dengan pertimbangan dapat meminimalisir permasalahan yang ada dilapangan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi pada penelien sebelumnya. Pada penelitian ini peneli mengangkat sebuah judul tentang “pengaruh *Public Service Motivation* terhadap kinerja perawat Di rumah sakit Bhayangkara Kota Padang”.

METODE PENELITIAN

Hipotesis yang telah ditetapkan akan diuji dengan metode kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier. Tujuannya untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Peneliti memilih perawat pada rumah sakit Bhayangkara Kota Padang dengan jumlah sebanyak 75 orang. Data akan dikumpulkan dengan teknik pengumpulan data sampling total atau jenuh. Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan data secara langsung dengan menggunakan angket penelitian. Kemudian data yang didapatkan akan diolah menggunakan uji normalitas dan linieritas dengan teknik analisis regresi linier sederhana. Penelitian kuantitatif adalah pengujian statistik berdasarkan teori-teori objektif dengan menggunakan alat penelitian agar menemukan serta meneliti hubungan antar variabel Creswell (2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *public service motivation* terhadap kinerja perawat di rumah sakit Bhayangkara Kota Padang. Dilakukan 75 responden yaitu perawat yang bekerja di rumah sakit Bhayangkara. Dari hasil uji hipotesis menggunakan uji regresi linier menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *public service motivation* dengan kinerja perawat. Didapatkan nilai F regresi didapatkan sebesar 1.399 dengan nilai P sebesar 0,241 ($P > 0,05$) yang dapat diartikan bahwa H_a ditolak. Penyebab dari tidak signifikannya antara variabel *public service motivation* dengan kinerja di rumah sakit Bhayangkara Kota Padang, karena perawat di rumah sakit tersebut memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dari *pulic service motivation* yang dimana

lebih mengutamakan k anggota instansi dibandingkan kepentingan pasien umum. Dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat pada rumah sakit Bhayangkara Kota Padang tidak dipengaruhi oleh *public service motivation* melainkan dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sebanyak 75 perawat yang bekerja pada rumah sakit Bhayangkara Kota Padang sesuai dengan jumlah subjek peneliti berdasarkan penggunaan sampling total atau jenuh. Subjek penelitian yang didapatkan ditujukan untuk mengisi kuisioner skala *public service motivation* dan kinerja perawat.

Tabel 1. Deskripsi subjek penelitian

No	Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
		Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
1	PSM	16	64	40	8	36	60	48	4
2	Kinerja	30	120	75	15	51	108	79,5	9,5

Keterangan : data variabel *public service motivation* dengan kinerja perawat, telah dijelaskan nilai rata-rata hipotetik dan empirik berdasarkan skala *public service motivation* dan kinerja. Diketahui bahwa nilai rata-rata empirik variabel *public service motivation* lebih tinggi dibanding nilai rata-rata hipotetiknya, artinya hasil penelitian melebihi perkiraan atau hipotesis. Begitu juga pada variabel kinerja perawat, diketahui bahwa nilai rata-rata empirik juga lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata hipotetiknya artinya hasil penelitian melebihi perkiraan atau hipotesis.

Dari hasil uji regresi linier sederhana didapatkan nilai F regresi didapatkan sebesar 1,399 dengan nilai P sebesar 0,241 ($P > 0,05$) yang dapat diartikan bahwa H_a ditolak. sehingga didapatkan kesimpulan bahwa variabel *public service motivation* tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat rumah sakit Bhayangkara Kota Padang. Dikarenakan nilai P lebih besar dari 0,05 yang menyatakan bahwa hasil penelitian tidak signifikan. Dapat disimpulkan pada perawat rumah sakit bhayangkara di Kota Padang *public service motivation* tidak mempengaruhi kinerja. Faktor yang menyebabkan belum optimalnya pelayanan publik tersebut, salah satunya disebabkan oleh rendahnya motivasi pelayanan public.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Terdapat hasil penelitian ini: 1) *Public sevice motivation* dikelompokkan pada kategori tinggi sehingga tidak ada pengaruh *public service motivation* terhadap kinerja di RS

Bhayangkara Kota Padang. 2) Kinerja pada penelitian ini, berada pada kategori sangat tinggi sehingga tanpa adanya *public service motivation*, kinerja perawat di RS Bhayangkara Kota Padang tetap tinggi karena adanya faktor lainnya yang menunjang kinerja tersebut. 3) tidak adanya pengaruh *public service motivation* terhadap kinerja perawat di RS Bhayangkara Kota Padang, dilihat dari hasil kategorisasi data variabel kinerja perawat jauh lebih tinggi dari *public service motivation*. Kemudian dapat dilihat bahwa nilai P sebesar 0,241 jauh lebih besar dari 0,005 yang menyatakan bahwa penelitian tidak significant.

Bagi perawat di rumah sakit Bhayangkara di Kota Padang seharusnya memberikan pelayanan yang baik untuk setiap pasien yang ada di rumah sakit tanpa membedakan identitas pasien tersebut, hal ini menjadi acuan dan contoh bagi rumah yang lainnya agar *public service motivation* mempengaruhi perawat di RS. Bhayangkara di Kota Padang.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi acuan dan pembandingan untuk penelitian berikutnya. Hal apa yang lebih dominan menjadi pengaruh kinerja perawat yang ada di RS. Bhayangkara Padang. Selain itu hal apa yang juga menjadi pengaruh di rumah sakit lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). Metodologi penelitian kuantitatif. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Badi'ah, A., Mendri, NK., Ratna, W., Hendarsih, S., Sutrisno., Lena, IA., & Rosdiyah. 2009. Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan. Volume 12 Nomor 02 Juni 2009. Hal.74-8
- Basri, A.R. (2017). Analisis Hubungan Public Service Motivation Dengan Kinerja Perawat di RSUD Dayaka Raja Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara. Skripsi. Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Choi, S. (2016). Bridging the gap: Social networks as a theoretical mechanism linking public service motivation and performance. International Journal of Manpower. Pp. 900-916.
- Creswell, J. W. (2009). Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (3rd ed.). California: SAGE Publications.
- Crewson, P. E. (1997). Public-service motivation: Building empirical evidence of incidence and effect. Journal of public administration research and theory, 7(4), Christensen, R. K., Paarlberg, L., & Perry, J. L. (2017). Public service motivation research: Lessons for practice. Public Administration Review, 77(4), 529– 542.
<https://doi.org/10.1111/puar.127969-518>
- Latipah, E. (2014). Metode penelitian psikologi. Yogyakarta: Deepublishing.
<https://doi.org/10.31219/osf.io/2b4jq>.
- Maimun, N., & Yelina, A. (2016). Kinerja Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru. Jurnal Kesehatan Komunitas, 3(2), 65-68.

- Mandagi, F. M., Umboh, J. M., & Rattu, J. A. (2015). Analisis Faktor–Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim. *eBiomedik*, 3(3).
- Mangkunegara, A.A Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of public administration research and theory*, 6(1), 5-22.
- Perry, J.L. and Hondeghem, A, 2008, *Motivation In Public Management: The Call of Public Service*, Oxford : Oxford University press.
- Safrina. E. (2014). *Turn Over Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Swasta di Kota Medan*. Thesis. Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara
- Vandenabeele, W. (2007), “Towards a public administration theory of public service motivation: an institutional approach”, *Public Management Review*, Vol. 9 No. 4, pp. 545-556