

**Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Reward Pegawai
Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili
Timor Leste**

Domingos Soares

Instituto Nacional de Saude de Timor Leste
e-mail. ahufuid2005@yahoo.com

Joaquim Pinto

Faculdade Medicina e Ciencias de Saude, Universidade Nacional Timor Loro Sa'e
e-mail. pintotio123@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to asses and analyzes the influence of the motivation, commitment and reward staff on work effective. This study adapted the quantitaf study methode or explanatory research study, and the population and sample in this study was doctor, nurses and midwifery were worked on the inpatient ward in Dili National Hospital Guido Valadares Dili Timor-Leste about 71 persons, data collection technique used the questioner and than use the multiple linear regression analysis and to show the f test and t test. Regarding with the result of the multi regression analysis find out formulation bellow: $Y = -5,142 + 0,115 X_1 + 0,425 X_2 + 0,576 X_3 + 3,644$. From formulation result above can discussed that have influences independent variable and dependent variable. And other regarding with the F test and t test showed that level of significant F test is 0,000. Regarding with this result to be summary that Motivation, commitment and reward variable simultant give influences to working effectively health care in Dili National hospital. In other side t test, find that have partial each independent variable are motivation, commitment and reward have significant influence to work effective are motivation is $0,047 < , (5\%)$, commitment is $0,425 < , (5\%)$ and reward is $0,000 < , (5\%)$ with the t table = 2,000. And next regarding with calculation find out reward variable have most dominant influence to work effective compared with the motivation and commitment variable.

Keywords: motivation, commitment, reward and work effective

PENDAHULUAN

Negara Republik Demokratik Timor-Leste (RDTL) telah diproklamasikan secara unilateral pada tanggal 28 November 1975, namun baru diakui secara internasional pada tanggal 20 Mei 2002. Kini Timor-Leste memasuki era pembangunan nasional untuk semua sektor demi membebaskan masyarakatnya dari kemiskinan. Pembangunan sektor kesehatan Timor-Leste sebagaimana di atur dalam Undang-Undang Dasar RDTL pasal 57. Pada Ayat 1) semua orang berhak atas pelayanan kesehatan dan perawatan medis, serta berkewajiban untuk melindungi dan memajukannya, ayat 2) Negara akan memajukan pembentukan suatu sistem kesehatan nasional yang universal dan umum, dan selama memungkinkan bebas biaya berdasarkan Undang-undang dan ayat 3) Pelayanan kesehatan nasional sejauh mungkin akan dikelola secara desentralisasi dan partisipatif.

Berdasarkan Undang-Undang Dasar di atas maka Pemerintah menetapkan Undang-Undang No.7/2007 yang mengatur Kementerian Kesehatan RDTL dan dalam Pasal 18 mengatur Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili (RSNGV) sebagai rumah sakit rujukan untuk seluruh wilayah nasional dan bertanggungjawab untuk menjamin kualitas pelayanan medik spesialis

atau teknik pada tingkat nasional, tugas dan tanggungjawabnya adalah menjamin kinerja pelayanan kesehatan specialist yang berkualitas, akses dalam waktu tertentu, menjamin efektif dan efisiensi dalam mengembangkan kualitas pelayanan yang berkelanjutan.

Efektivitas berarti menjalankan pekerjaan yang benar dan suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki. Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan. Indikator yang paling kuat untuk mengukurnya adalah dengan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan yang ada dalam diri pegawai atas suatu pekerjaan yang ditugaskan sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan sesuai standar yang telah ditetapkan. Sebagaimana pendapat Mangkunegara (2006), motivasi merupakan kondisi atau energi yang mengerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. George R. Terry sebagaimana dikutip Manullang (2004), motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak sesuatu. Jadi pada dasarnya motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan, dengan mengoptimalkan fungsi-fungsi manajemen organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi itu sendiri.

Prestasi kerja pegawai disuatu institusi, salah satunya seperti rumah sakit sering ditimbulkan oleh berbagai aspek yang ada dalam diri maupun dari luar diri pegawai tersebut, sebagaimana diungkapkan oleh Manullang (2004) bahwa prestasi kerja bawahan sering disebabkan oleh kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi pendidikan, pengalaman, dan sifat-sifat pribadinya, sedang daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain di luar dirinya.

Untuk mengatur hak dan kewajiban kerja pegawai rumah sakit pemerintah RDTL menerbitkan Undang-Undang Kepegawaian No.8/2004, 16 Juni. Pada pasal 8 tentang kesamaan, point 2 mengatakan setiap Pegawai Negeri akan menerima gaji sesuai tugas dan tanggungjawab yang dia lakukan (sama pada pekerjaan yang sama), sedangkan pada point 3 tidak boleh ada pegawai negeri yang mendapat ketidakadilan dalam hal kompensasi, kondisi, manfaat atau hal macam-macam dalam pekerjaan. Sedangkan pada pasal 64 tentang reward adalah pengakuan penulisan, penghargaan disampaikan di depan umum, nama pegawai masuk dalam penghargaan, memperoleh sertifikat penghargaan, memberikan beasiswa melanjutkan pendidikan serta memilih pendidikan lanjutan yang ada.

Connel (2006: 191) berpendapat bahwa penghargaan diberikan kepada pegawai yang secara teratur menunjukkan perilaku kerja. Lebih lanjut dijelaskan bahwa penghargaan diberikan kepada pegawai yang bekerja dengan kriteria, bekerja ekstra waktu jika diperlukan, datang untuk bekerja sebelum jam kerja dimulai, menyampaikan laporan tepat pada waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan dan siap sedia untuk bekerja setiap saat. Adapun jenis reward yang perlu diperhatikan pada pegawai, antara lain: Reward ekstrinsik dan reward intrinsik. Reward ekstrinsik seperti penghargaan financial (gaji, upah dan tunjangan karyawan), penghargaan interpersonal (status kepegawaian, pengakuan, memberikan pekerjaan yang bergensi pada individu), penghargaan promosi (menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat). Sedangkan reward intrinsik seperti penyelesaian, pencapaian, otonomi, dan pertumbuhan pribadi.

Fakta yang terjadi di masyarakat bahwa masih adanya pasien mengeluh pelayanan belum berkualitas karena pelayannya galak, judes, marah-marah pada pasien, melayani kawan mereka lebih dulu daripada pasien lain, mengutamakan orang penting. Segi lain RNGVD belum adanya standar pelayanan yang jelas terutama untuk standar keperawatan, pencatatan kejadian, inform consent, standar pengobatan yang belum ada sehingga para dokter memberikan obat sesuai pengalaman mereka (Soares, 2010).

Pegawai juga mengakui bahwa selama ini RNGVD belum maksimal mengontrol aturan atau menerapkan *punishment*, namun sering langsung menyerahkan pegawai yang melanggar aturan ke Gabinete Inspeksaun, Finskalizasaun e Auditoriu (GIFA) Kementerian Kesehatan untuk memproses lebih lanjut. Menerapkan mutasi internal rumah sakit, salah seorang pegawai pernah

dipecat melalui komisi kepegawaian karena pegawai bersangkutan tidak masuk kerja selama 3 bulan berturut-turut pada tahun 2009, dianggap melanggar undang-undang kepegawaian nomor 8 tahun 2004.

Para perawat lebih banyak bekerja hanya memberikan obat berdasarkan resep dokter kepada pasien, kurang menerapkan prinsip asuhan keperawatan sesuai standar praktek keperawatan. Komunikasi para bidan sering dikeluhkan oleh keluarga pasien yang datang melahirkan maupun merawat di rumah sakit. Kebanyakan staff mengatakan bahwa proses penempatan tenaga belum sesuai dengan profesinya, Data lain banyak pegawai yang belum ditempatkan sesuai dengan profesi mereka, Nampak 10 perawat bekerja pada bagian sekretariat para directur, keuangan dan administrasi rumah sakit, kurangnya fasilitas pelayanan, manajemen support transportasi pada pegawai (dimana ada beberapa orang diantar jemput namun yang lain tidak diperlakukan demikian) jadi merasa kurang dihargai dalam bekerja. Sehingga mereka bekerja tidak tuntas karena sering datang terlambat karena tinggal jauh dan sulit mendapatkan kendaraan sebaliknya ketika mereka pulang sulit mendapatkan kendaraan karena jarak tinggal mereka yang jauh.

Pegawai yang bekerja di RSNGV Dili berjumlah 471 orang terdiri dari 410 orang tenaga nasional dan 44 orang tenaga Internasional dari Cuba, Cina, Indonesia, Australia, Nepal dan Filipina. Namun 8 orang mengundurkan diri dari rumah sakit, 5 orang dikeluarkan dan 11 orang dipindahkan. (Departamento de Dezemvolvimento Recursos Humanos RSNGV Dili , 2011). Ditinjau dari Tingkat Pendidikan Pegawai Rumah Sakit Nasional Guido Valadares adalah sebagai berikut: SD; 17 orang, SMP; 8 orang, SPK/SMA; 237 orang, DI; 44 orang, DIII; 50 orang, S1; 45 orang, S2; 9 orang . Bagi yang berpendidikan dibawah DIII belum termotivasi untuk bekerja lebih efektif, merasa tidak dihargai sehingga bisa mempengaruhi motivasi dan komitmen mereka dalam bekerja yang efektif. Maka mereka sering mengeluh mereka tidak diperhatikan oleh atasan dari tahun ke tahun, sebagian besar telah bekerja sebelum kemerdekaan Negara Timor-Leste namun mereka belum disekolahkan ke jengjang lebih lanjut, beberapa orang yang baru bekerja namun sudah dikirim untuk sekolah.

Tabel. 1 Tingkat Gaji Pegawai Rumah Sakit

No	Tingkat Gaji	Frekuensi	Persen
1	Level I	7 orang	1,71
2	Level II	64 orang	15,61
3	Level III	269 orang	65,60
4	Level IV	28 orang	6,82
5	Level 5	19 orang	4,63
6	Level VI	15 orang	3,65
7	Level VII	8 orang	1,95
	Total	410 orang	100

Sumber: Departament Pengembangan SDM RSNGV Dili 2011.

Berdasarkan hasil observasi awal, pegawai rumah saki berpendapat bahwa selama ini hospital belum menggunakan system mengontrol kehadiran para staff yang jelas, sehingga staff kadang menyampaikan alasan-alasan yang beragam untuk menjustifikasi keterlambatan, ketidakhadiran, datang lebih awal dan menanda tangan daftar hadir lalu hilang kembali menjelang sore baru datang lagi untuk mendanda tangani absen kehadiran di tempat kerja kepada para atasan mereka. Terdapat beberapa orang pegawai belum memenuhi 8 jam kerja, diindikasikan dengan beberapa staff keluar dari rumah sakit untuk mengurus praktek pribadinya hal ini belum ada system yang jelas untuk mengontrol walaupun sudah jelas perbuatan ini bertentangan dengan Undang-undang kepegawaian. Kadang ada rasa kecurigaian antara pegawai dengan sesamanya mengenai hal-hal yang tidak menunjukkan fakta yang jelas, sehingga mengakibatkan terjadinya keributan yang tidak diinginkan. Beberapa lider belum secara maksimal menunjukkan kreativitas, inovasi dan kompetensinya untuk memimpin unit masing-masing.

Perawat kontrakan tidak diijinkan untuk melanjutkan pendidikannya, tetapi profesi lain dapat diijinkan untuk melanjutkan pendidikan. Tingkat gaji profesi lain lebih besar dari profesi lainnya walaupun ada kesamaan tingkat pendidikan. Kebanyakan kepala departemen tidak memiliki laporan regular ke atasan, hal ini tergolong pelayanan tidak efektif. Sebagian orang mengeluh bahwa mereka tidak diberikan penghargaan khusus walaupun berprestasi dalam bekerja, serta bagi yang kurang berprestasi pun tidak ada tindak lanjut untuk memotivasi agar memperbaiki kinerjanya.

Dari beberapa fakta di atas maka dapat kita simpulkan bahwa pelayanan kesehatan rumah sakit nasional belum efektif dilihat dari kurangnya standar praktek, beban kerja yang banyak, tenaga yang masih kurang sehingga setiap orang bekerja rangkap, para pegawai belum termotivasi dengan maksimal untuk bekerja, belum juga menghargai prestasi yang ditunjukkan, belum juga melihat secara serius bagi yang bermalas-malasan bekerja/melanggar aturan sehingga dapat menurunkan komitmen pegawai bekerja dan menetap di rumah sakit ini. Hal ini diindikasikan dengan sebanyak 24 orang pegawai keluar dari rumah sakit hingga akhir 2011, sebanyak 237 orang berpendidikan Sekolah Perawat Kesehatan (SPK) saja, para perawat, bidan dan teknik lainnya hanya berhak memperoleh gaji pada level 3 walaupun pendidikan mereka menduduki S1 atau S2. Berdasarkan latar belakang di atas, maka muncul kesenjangan yang sangat menonjol yaitu teori mengatakan bahwa dengan adanya perbaikan motivasi, komitmen dan penghargaan akan menjamin tingginya efektivitas kerja namun pada kenyataannya belum maksimal menerapkan sistem ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif eksplanatori ini telah dilakukan di Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili terhitung mulai bulan Juni 2012 sampai Agustus 2012, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Reward Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili. Populasi penelitian sebanyak 238 orang Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari Dokter, Perawat dan Bidan yang bekerja di ruang rawat inap. Sampel penelitian sejumlah 71 orang diambil secara *Disproportionate Stratified Random Sampling* dengan rumus Taro Yamane. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner ke responden. Hasil dari pengumpulan data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

1. Variabel Motivasi (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian, tanggapan responden terhadap variabel motivasi seperti tabel berikut:

Tabel. 2 Hasil Penelitian terhadap Variabel Motivasi

Indikator	Kategori											
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X _{1.1}	-	-	21	29.6	19	26.8	22	31.0	9	12.7	71	100.0
X _{1.2}	-	-	8	11.3	16	22.5	31	43.7	16	22.5	71	100.0
X _{1.3}	-	-	7	9.9	19	26.8	24	33.8	21	29.6	71	100.0
X _{1.4}	-	-	5	7.0	12	16.9	26	36.6	28	39.4	71	100.0
X _{1.5}	-	-	6	8.5	25	35.2	24	33.8	16	22.5	71	100.0
X _{1.6}	-	-	2	2.8	11	15.5	33	46.5	25	35.2	71	100.0
X _{1.7}	-	-	11	15.5	20	28.2	23	32.4	17	23.9	71	100.0
X _{1.8}	-	-	5	7.0	12	16.9	23	32.4	31	43.7	71	100.0
X _{1.9}	1	1.4	8	11.3	16	22.5	21	29.6	25	35.2	71	100.0
X _{1.10}	1	1.4	8	1,3	16	22,5	21	29,6	25	35,2	71	100,0
X _{1.11}	1	1.4	4	5,6	9	12,7	26	36,6	31	43,7	71	100,0

Indikator	Kategori											
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X _{1.12}	2	1.4	9	12.7	26	39.4	19	28.2	5	18.3	71	100.0
X _{1.13}	1	1,4	9	12,7	28	39,4	20	28,2	13	18,3	71	100,0
X _{1.14}	1	1,4	18	25,4	23	32,4	23	32,4	6	8,5	71	100,0
X _{1.15}	-	-	7	9.9	22	31.0	17	23.9	25	35.2	71	100.0
X _{1.16}	3	4.2	20	28.2	10	14.1	16	22.5	22	31.0	71	100.0
X _{1.17}	2	2.8	17	23.9	29	40.8	18	25.4	5	7.0	71	100.0
X _{1.18}	2	2,8	15	21,1	17	23,9	29	40,8	8	11,3	71	100,0
X _{1.19}	-	-	29	21.1	26	23.9	19	40.8	3	11.3	71	100.0
X _{1.20}	3	4.2	13	18.3	22	31.0	20	28.2	13	18.3	71	100.0

Sumber: Data primer Diolah 2012

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa sebanyak 43,7 % sangat setuju bahwa pimpinan telah menghargai prestasi kerja mereka di rumah sakit serta mereka juga sangat setuju untuk tetap menunjukkan disiplin yang baik selama bekerja di RSNGV Dili. Sebesar 28,2% responden tidak setuju untuk bekerja penuh rasa tanggungjawab agar mendapatkan imbalan yang pantas dan wajar. Sebanyak 12,7% responden sangat setuju bahwa mereka bekerja semata-mata hanya mencari uah yang adil dan layak. Sebanyak 31% responden sangat setuju untuk bekerja penuh rasa tanggung jawab agar memperoleh imbalan yang pantas dan wajar.

2. Variabel Komitmen (X₂)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data/informasi tanggapan responden terhadap variabel komitmen seperti tabel berikut:

Tabel. 3 Hasil Penelitian Terhadap Variabel Komitmen

Indikator	Kategori											
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X _{2.1}	-	-	5	7,0	11	15,5	27	38,0	28	39,4	71	100,0
X _{2.2}	-	-	2	2,8	9	12,7	33	46,5	27	38,0	71	100,0
X _{2.3}	-	-	6	8,5	9	12,7	30	42,3	26	36,6	71	100,0
X _{2.4}	-	-	-	-	9	12,7	36	50,7	26	36,6	71	100,0
X _{2.5}	-	-	2	2,8	13	18,3	35	49,6	21	29,6	71	100,0
X _{2.6}	1	1,4	5	7,0	17	23,9	31	43,7	17	23,9	71	100,0
X _{2.7}	-	-	4	5,6	18	25,4	22	31,0	27	38,0	71	100,0
X _{2.8}	-	-	9	12,7	13	18,3	33	46,5	16	22,5	71	100,0
X _{2.9}	3	4,2	16	22,5	28	39,4	12	16,9	12	16,9	71	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Berdasarkan table di atas sebesar 12,7% tidak betah untuk tetap bekerja di rumah sakit. Sebesar 8,5% responden tidak setuju untuk tetap bekerja di rumah sakit artinya tidak ingin menetap bekerja di rumah sakit mereka berniat untuk keluar dari rumah sakit ini. Sebanyak 7,0% tidak setuju untuk menerima nilai-nilai dan tujuan pelayanan rumah sakit, yang berarti tidak ingin patut atau mengikuti aturan-aturan dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan oleh pihak rumah sakit.

3. Variabel Reward (X_3)

Berdasarkan hasil penelitian, tanggapan responden terhadap variabel Reward seperti tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Penelitian Terhadap Variabel Reward

Indikator	Kategori											
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X _{3.1}	-	-	2	2,8	15	21,1	40	56,3	14	19,7	71	100,0
X _{3.2}	-	-	8	11,3	18	25,4	32	45,1	13	18,3	71	100,0
X _{3.3}	-	-	16	22,5	8	11,3	37	52,1	10	14,1	71	100,0
X _{3.4}	-	-	2	2,8	15	21,1	40	56,3	14	19,7	71	100,0
X _{3.5}	1	1,4	13	18,3	22	31,0	21	29,6	14	19,7	71	100,0
X _{3.6}	-	-	6	8,5	16	22,5	33	46,5	16	22,5	71	100,0
X _{3.7}	-	-	14	19,7	13	18,3	36	50,7	8	11,3	71	100,0
X _{3.8}	1	1,4	24	33,8	27	38,0	15	21,1	4	5,6	71	100,0
X _{3.9}	-	-	14	19,7	17	23,9	27	38,0	13	18,3	71	100,0
X _{3.10}	2	2,8	15	21,1	19	26,8	25	35,2	10	14,1	71	100,0
X _{3.11}	2	2,8	9	12,7	16	22	29	40,8	25	21,1	71	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Sebesar 18,3% responden tidak setuju/mengakui bahwa rumah sakit telah memberikan tunjangan kerja kepada mereka dalam prestasinya. Sebanyak 22,5 responden menyatakan mereka tidak setuju bahwa mereka diberi otonomi oleh atasan kepada mereka selama menjalankan tugasnya di rumah sakit. Karena mereka merasa selama ini belum ada seorang pimpinan yang memberikan kebebasan atau otonomi kepada mereka untuk menentukan tujuan dan bekerja sesuai dengan kemampuan mereka, karena merasa selalu diawasi ketat oleh atasan mereka. Sebanyak 8,5% responden tidak setuju bahwa mereka telah dihargai oleh atasan dan sesama rekan kerja di rumah sakit nasional Guido Valadares Dili. Sebanyak 12,7% responden tidak setuju bahwa selama ini pimpinan rumah sakit telah memberikan reward berupa sertifikat atau bentuk lainya kepada mereka.

4. Variabel Efektifitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data tentang variabel efektifitas kerja seperti tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Penelitian terhadap Variabel Efektifitas Kerja

Indikator	Kategori											
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Jumlah	
	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%
Y ₁	-	-	1	1,4	6	8,5	41	57,7	23	32,4	71	100,0
Y ₂	-	-	4	5,6	19	26,8	32	45,1	16	22,5	71	100,0
Y ₃	-	-	8	11,3	30	42,3	26	36,6	7	9,9	71	100,0
Y ₄	-	-	12	16,9	14	19,7	34	47,9	11	15,5	71	100,0
Y ₅	-	-	10	14,1	25	35,2	23	32,4	13	18,3	71	100,0
Y ₆	-	-	10	14,1	24	33,8	26	36,6	11	15	71	100,0
Y ₇	2	2,8	12	16,9	31	43,7	20	28,2	6	8,5	71	100,0
Y ₈	3	4,2	14	19,7	31	43,7	19	26,8	4	5,6	71	100,0
Y ₉	1	1,4	15	21,1	22	31,0	21	29,6	12	16,9	71	100,0
Y ₁₀	-	-	16	22,5	34	47,9	15	21,1	6	8,5	71	100,0
Y ₁₁	1	1,4	19	26,8	27	38,0	9	12,7	5	7,0	71	100,0
Y ₁₂	2	2,8	9	12,7	36	50,7	19	26,8	5	7,0	71	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Sebanyak 16,9% reponden menyatakan tidak setuju bahwa selama ini rumah sakit telah menyediakan pelayanan yang selalu menghasilkan perbaikan dan penyembuhan pasien yang layak pada pasien sesuai dengan tingkat keparahan kesakitan yang diderita oleh para pasien. Sedangkan 14,1% responden tidak setuju bahwa rumah sakit telah menyediakan standar praktek, hal ini berarti di rumah sakit belum ada standar atau protocol praktek yang standarisasi atau diakui oleh kementerian kesehatan. Sebanyak 2,8% responden sangat tidak setuju tentang baiknya informasi di rumah sakit, karena mereka melihat bahwa belum ada informasi internal maupun eksternal yang memadai untuk mendukung proses pengambilan keputusan pelayanan di rumah sakit. Serta 19,7% responden melihat bahwa di rumah sakit ini tidak ada pimpinan yang eduli untuk menyediakan pelatihan dan pendidikan yang memadai untuk para pegawai di rumah sakit untuk meningkatkan kemampuannya dalam menjamin efektifitas kerja.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi, komitmen dan reward terhadap efektifitas kerja rumah sakit nasional Guido Valadares digunakan analisis kuantitatif dengan pendekatan metode regresi linear berganda. Pada analisis ini dilakukan uji F (uji simultan/serentak) untuk membuktikan hipotesis pertama dan uji t dilakukan untuk membuktikan hipotesis kedua.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yang mengenai pengaruh motivasi, komitmen dan reward pegawai terhadap efektifitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili. Nilai koefisien dari hasil penelitian dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel. 6 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.851 ^a	.725	.713	3.644	1.680

a. Predictors: (Constant), Reward, Komitmen, Motivasi

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui pengaruh motivasi, komitmen dan reward pegawai terhadap efektifitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili adalah besar, hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,725. Berdasarkan hasil tersebut berarti bahwa pengaruh motivasi, komitmen dan reward pegawai terhadap efektifitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili dapat dijelaskan sebesar 72,5% sedangkan sisanya sebesar 27,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Besarnya koefisien korelasi berganda R (*multiple corelation*) menggambarkan kuatnya hubungan antara variabel *independent* yang meliputi variabel motivasi, komitmen dan reward pegawai secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* yaitu efektifitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili adalah sebesar 0,851 yang memiliki nilai positif. Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara keseluruhan variabel adalah sangatlah erat karena nilai R tersebut mendekati 1. Adapun hasil persamaan regresi dari hasil penelitian dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel. 7 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-5.142	3.759		-1.368	.176	-12.646	2.361		
	Motivasi	.115	.057	.210	2.021	.047	.001	.229	.938	1.062
	Komitmen	.425	.104	.294	4.085	.000	.217	.633	.979	1.026
	Reward	.576	.121	.499	4.767	.000	.335	.816	.937	1.067

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, tahun 2012

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -5,142 + 0,115 X_1 + 0,425 X_2 + 0,576 X_3 + 3,644$$

Berdasarkan persamaan garis regresi linier berganda tersebut, maka dapat diartikan bahwa:

a = -5,142 merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari efektivitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili, jika variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi, komitmen dan reward mempunyai nilai sama dengan nol.

b₁= 0,115 merupakan nilai pengaruh variabel motivasi (X₁) terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili, koefisien regresi (b₁) sebesar 0,115 dengan tanda positif. Dengan hasil tersebut berarti bahwa efektivitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili akan naik sebesar 0,115, dengan sifat hubungan yang searah dengan asumsi variabel yang lain mempunyai nilai sama dengan nol.

b₂= 0,425 merupakan nilai pengaruh variabel komitmen (X₂) terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili, koefisien regresi (b₂) sebesar 0,425 dengan tanda positif. Dengan hasil tersebut berarti bahwa efektivitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili akan naik sebesar 0,425, dengan sifat hubungan yang searah dengan asumsi variabel yang lain mempunyai nilai sama dengan nol.

b₃= 0,576 merupakan nilai pengaruh variabel reward (X₂) terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili, koefisien regresi (b₃) sebesar 0,576 dengan tanda positif. Dengan hasil tersebut berarti bahwa efektivitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili akan naik sebesar 0,576, dengan sifat hubungan yang searah dengan asumsi variabel yang lain mempunyai nilai sama dengan nol.

e = 3,644 merupakan nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi efektivitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili tetapi tidak dimasukkan dalam model persamaan.

Uji Hipotesis

1. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat atau tidak berpengaruh maka digunakan uji F (*F-test*) yaitu dengan cara membandingkan nilai

signifikansinya dengan α . Kriteria pengujianya adalah jika $\text{Sig.} > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan apabila $\text{Sig.} < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun untuk mengetahui hasil uji F dalam penelitian ini maka akan dilakukan perbandingan antara nilai sig. F dengan tingkat signifikansinya (α), yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 8 Hasil Analisis Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2343.613	3	781.204	58.829	.000 ^a
	Residual	889.711	67	13.279		
	Total	3233.324	70			

a. Predictors: (Constant), Reward, Komitmen, Motivasi

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2012

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil tingkat signifikansi uji F sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, komitmen dan reward secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili.

2. Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, komitmen dan reward secara parsial terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili, maka digunakan uji t (*t-test*). Secara lengkap hasil uji t dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel. 9 Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.142	3.759		-1.368	.176	-12.646	2.361		
	Motivasi	.115	.057	.210	2.021	.047	.001	.229	.938	1.062
	Komitmen	.425	.104	.294	4.085	.000	.217	.633	.979	1.026
	Reward	.576	.121	.499	4.767	.000	.335	.816	.937	1.067

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, tahun 2012

Berdasarkan uji t pada tabel 9 di atas, secara statistik analisis regresi secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tingkat signifikansi variabel motivasi (X_1) yaitu sebesar $0,000 < \alpha$, (5%) hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel motivasi (X_1) terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili dengan asumsi variabel komitmen dan *reward* konstan.
2. Tingkat signifikansi variabel komitmen (X_2) yaitu sebesar $0,000 < \alpha$, (5%) hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel komitmen (X_2) terhadap

efektivitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili dengan asumsi variabel motivasi dan *reward* konstan.

3. Tingkat signifikansi variabel reward (X_3) yaitu sebesar $0,000 < \alpha$, (5%) hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel reward (X_3) terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili dengan asumsi variabel motivasi dan komitmen konstan. Adapun untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi, komitmen dan reward terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili dapat dilihat dari koefisien regresi masing-masing, koefisien regresi masing- masing variabel dapat disajikan pada tabel 10 seperti berikut.

Tabel 4.10 Koefisien Regresi Masing-masing Variabel

		Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.142	3.759		-1.368	.176	-12.646	2.361		
	Motivasi	.115	.057	.210	2.021	.047	.001	.229	.938	1.062
	Komitmen	.425	.104	.294	4.085	.000	.217	.633	.979	1.026
	Reward	.576	.121	.499	4.767	.000	.335	.816	.937	1.067

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2012

Berdasarkan hasil koefisien regresi masing-masing variabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel reward mempunyai pengaruh terbesar terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk membuktikan apakah model regresi linier berganda yang dipergunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik atau belum, maka selanjutnya akan dilakukan evaluasi ekonometrika. Evaluasi ekonometrika terdiri dari uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

4. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang sempurna. Hal tersebut seperti yang telah dikemukakan oleh Santoso (2002:203) bahwa tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dari besarnya VIF (*Variance Inflating Factor*) dan *tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas menurut Santoso (2002:206) adalah: Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan Mempunyai angka *tolerance* mendekati 1.

Berikut ini akan disajikan hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20 *for windows*, secara lengkap seperti pada tabel 11 berikut.

Tabel. 11 Hasil Pengujian Multikolinearitas

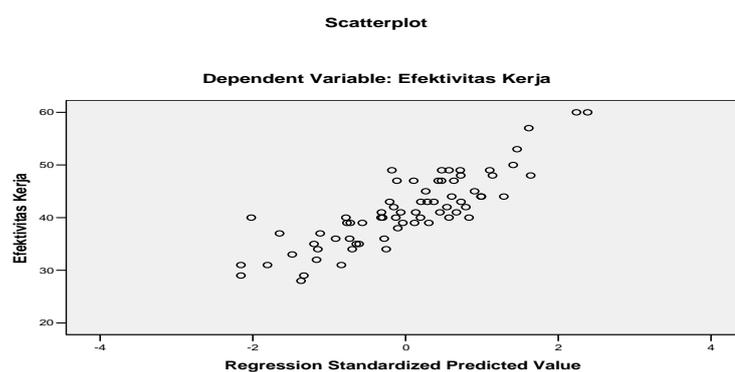
Variabel	Nilai VIF	<i>Tolerance</i>
Motivasi	1,062	0,938
Komitmen	1,026	0,979
Reward	1,067	0,937

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2012

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas di sekitar angka satu dan nilai *tolerance* mendekati angka 1. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2002:208). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi bisa dilihat dari pola yang terbentuk pada titik-titik yang terdapat pada grafik *scatterplot*. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat disajikan pada grafik berikut:



Sumber: Data Primer diolah 2012
Grafik. 1 Standar Regresi

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik yang terbentuk pada grafik *scatterplot* tidak membentuk pola yang jelas serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan bebas heteroskedastisitas.

6. Uji Autokorelasi

Salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh model regresi adalah tidak ada autokorelasi. Menurut Widayat dan Amirullah (2002:108) jika terjadi autokorelasi maka konsekuensinya adalah estimator masih tidak efisien, oleh karena itu interval keyakinan menjadi lebar. Konsekuensi lain jika permasalahan autokorelasi dibiarkan maka varian kesalahan pengganggu menjadi *underestimate*, yang pada akhirnya penggunaan uji t dan uji F tidak lagi bisa digunakan. Mendeteksi adanya autokorelasi adalah dari besaran *Durbin Watson*. Secara umum nilai *Durbin Watson* yang bisa diambil patokan menurut Santoso (2000:219) adalah:

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
2. Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
3. Angka D-W di atas +2 berarti autokorelasi negatif.

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi menunjukkan bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 1,680 di mana angka tersebut terletak di antara -2 dan +2 yang berarti tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan.

Pembahasan

Hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel motivasi, komitmen dan reward pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja di rumah sakit nasional Guido Valadares Dili. Hal ini berarti bahwa efektifitas kerja yang telah ditentukan dalam indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001) seiring dan bias diaplikasi di rumah sakit ini. Selain itu juga didukung oleh hasil penelitian Asrining Tyas, 2006 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh simultan dari variable independen terhadap efektifitas kerja.

Komitmen pegawai secara afektif, normative dan continuance berpengaruh secara parsial terhadap efektifitas kerja di RSNGV. Berarti, terbukti bahwa teori Porter telah diterapkan oleh para pegawai di RSNGV seperti menerima nilai-nilai dan tujuan pelayanan RSNGV, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama RSNGV dan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya di RSNGV. Semakin tinggi komitmen pegawai maka akan menjamin efektifitas kerja yang tinggi pula di RSNGV. Reward pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap efektifitas kerja di RSNGV. Hal ini didukung oleh teori pendapat Connel, jika diberi reward yang memuaskan maka pegawai akan datang untuk bekerja sebelum jam kerja dimulai, siap sedia untuk bekerja setiap saat. Selain itu juga seiring dengan pendapat Santoso (2000), reward akan meningkatkan motivasi kerja para pegawai sehingga efektifitas kerja akan meningkat.

Dari ketiga variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap efektifitas kerja adalah reward, hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai rumah sakit mengharapkan reward dan pengakuan yang lebih baik dari atasan, seperti tunjangan, dihargai oleh sesama rekan, promosi jabatan, tugas belajar serta sertifikat.

Pada uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa sekitar 72,5% efektifitas kerja dipengaruhi oleh motivasi, komitmen dan reward pegawai. Berarti menunjukkan bahwa konsep Maslow, Herzberg dan McClelland mendukung kenyataan di RSNGV. Artinya ke-tiga variabel inilah yang mendominasi tingkat efektifitas kerja di rumah sakit. Namun perlu diingat bahwa masih ada 27,5% efektifitas kerja yang dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti. Variabel lain ini juga memiliki peranan penting dalam menjamin kualitas dan efektifitas kerja di rumah sakit nasional.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Variabel motivasi, komitmen dan reward secara bersama-sama memberi pengaruh signifikan positif terhadap efektifitas kerja rumah sakit nasional Guido Valadares Dili. (2) Variabel motivasi, komitmen dan reward secara parsial memberi pengaruh signifikan positif terhadap efektifitas kerja rumah sakit nasional Guido Valadares Dili. (3) Variabel Reward mempunyai pengaruh dominan terhadap efektifitas pelayanan rumah sakit nasional Guido Valadares Dili. Dari kesimpulan hasil penelitian maka dapat diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pihak manajemen rumah sakit nasional Guido Valadares Dili. Pertama, Instansi diharapkan untuk lebih menghargai atas keberadaan para pegawai yaitu dengan memberikan gaji yang layak sehingga para pegawai mampu memenuhi kebutuhan. Selain itu instansi diharapkan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai sehingga pada pegawai keberadaannya di instansi diakui dan tetap memiliki tingkat loyalitas yang tinggi kepada instansi. Kedua, Diharapkan instansi selalu meningkatkan kemampuan yang dimiliki yaitu dengan memberikan dorongan untuk meningkatkan potensi diri dengan memberikan fasilitas belajar dan promosi jabatan sesuai dengan prestasi yang telah dicapai. Ketiga, Dalam rangka untuk meningkatkan efektivitas pelayanan rumah sakit diharapkan instansi selalu memberikan pengakuan atas prestasi yang telah para pegawai sehingga dapat memberikan motivasi para pegawai untuk meningkatkan potensi yang dimiliki para pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel yang mempengaruhi efektivitas kerja rumah sakit, dengan harapan penelitian yang dilakukan ini dapat lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Connel, Charles. 2006. *Management Skills For The New Health Care Supervisor, Fourth Edition*. New York. Jones and Bartlett Publishers.
- Ivancevich, et all. 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1, edisi ketujuh*, Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta. Erlangga.
- Manullang, Marihot. 2004. *Manajemen Personalía*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press,.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT.Refika Aditama.
- Ministerio da Administração Publica. 2004. Estatuto da Função Pública, Dili: Lei No.8/2004, de 16 de Junho.
- Soares, Agosto da Conceição. 2010. *Buku Pegangan Teori dan Praktek Manajemen*. Dili. Institute of Buisis.
- _____. 2010. *Progres Penerapan Asuhan Keperawatan Rumah Sakit Nasional Da Referral*. Dili. Inc.Institute of Health Sciencies.
- Robbins., Coulter. 2007. *Manajemen, Edisi Kedelapan, Jilid 2*. Jakarta. PT Indeks.
- Singgih Santoso dan Fandy Tjiptono. 2000. *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS*. Jakarta. PT. Gramedi.
- Widayat dan Amirullah. 2002. *Riset Bisnis, Edisi Pertama*. Malang. CV Cahaya.

