

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RS PKU  
MUHAMMADIYAH GOMBONG**

**Nur Azis**

***email: [green.coffe@yahoo.com](mailto:green.coffe@yahoo.com)***

**ABSTRAK**

Kinerja seorang perawat bukan merupakan tugas mudah namun suatu tugas yang membutuhkan suatu keahlian sebagai mana diterangkan dalam Kompetensi Perawat dalam Standar Kompetensi Perawat Indonesia (2012:42) bahwa kinerja seorang perawat mencakup 67 bidang keahlian. Dalam melaksanakan tugas yang dapat dikatakan banyak tersebut, seorang perawat juga membutuhkan berbagai faktor pendukung agar kinerjanya dapat maksimal. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya komunikasi organisasi dan motivasi.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah, 1) untuk menguji pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja perawat; 2) untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat; 3) untuk menguji pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu perawat yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gombong, sebanyak 161 orang. Pengumpulan data. dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang sebelumnya telah diujicoba dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sedangkan untuk analisis data menggunakan analisis regresi yang terdiri dari, persamaan garis regresi, uji t, dan uji F.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui: 1) nilai koefisien regresi komunikasi organisasi sebesar 0,136 dengan nilai signifikansi sebesar 0,018, maka dapat diartikan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja; 2) nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,295 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja; 3) nilai F sebesar 32,702 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka dapat diartikan bahwa komunikasi organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kata kunci: komunikasi organisasi, motivasi kerja, kinerja perawat.

## A. PENDAHULUAN

Dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 129 Tahun 2008 Tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit Bab I, Bagian C Pengertian, Definisi Operasional, No. 4, kinerja diartikan sebagai proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam menyediakan produk dalam bentuk jasa pelayanan atau barang kepada pelanggan. Kinerja seorang perawat bukan merupakan tugas mudah namun suatu tugas yang membutuhkan suatu keahlian sebagai mana diterangkan dalam Kompetensi Perawat dalam Standar Kompetensi Perawat Indonesia (2012:42) bahwa kinerja seorang perawat mencakup 67 bidang keahlian.

Dalam melaksanakan tugas yang dapat dikatakan banyak tersebut, seorang perawat juga membutuhkan berbagai faktor pendukung agar kinerjanya dapat maksimal. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya komunikasi organisasi dan motivasi (Hariyanti dan Primawestri, 2009; Rudianti, 2011; Wahyudi, 2010).

Komunikasi merupakan alat (instrumen) yang dipakai manusia untuk melangsungkan interaksi sosial, baik secara individu dengan individu, individu dengan kelompok ataupun kelompok dengan kelompok (Masmuh, 2013:3). Salah satu pendekatan dalam komunikasi organisasi yaitu pendekatan mikro (Masmuh, 2013:38).

Motivasi adalah kekuatan psikologis seseorang yang menentukan arah perilaku dalam organisasi, tingkat usaha, dan kesiapan dalam menghadapi rintangan (George dan Jones, 2012:157). Salah satu pendekatan dalam pengkajian motivasi yaitu berdasarkan pendapat Abraham Maslow yang mengemukakan bahwa manusia pada umumnya memiliki kebutuhan akan lima hal yaitu, fisiologis, rasa aman, keterikatan, harga diri, dan aktualisasi diri (George dan Jones, 2012:157)

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari beberapa perawat yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gombong diperoleh beberapa informasi yang berkaitan dengan komunikasi organisasi dan motivasi. Menurut informasi, masih ada perawat yang kesulitan dalam melakukan komunikasi terutama dengan seniornya (perawat yang lebih dahulu bekerja) dan dengan atasan (kepala bangsal dan pihak "kantor"), ada juga perawat yang harus diberi motivasi oleh sesama temannya dalam

melakukan pekerjaan. Faktor tersebut tentunya sedikit banyak dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat.

Oleh karena itu, peneliti mengajukan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gombong”.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **1. Komunikasi Organisasi**

Ginintasi dalam <http://file.upi.edu> yang diakses pada 28 Oktober 2013, menjelaskan bahwa kata komunikasi atau dalam bahasa Inggris *communication* berasal dari bahasa Latin *communicatus* yang berasal dari kata *communis*. Kata *communis* memiliki makna berbagi atau menjadi milik bersama yaitu usaha yang memiliki tujuan untuk kebersamaan atau kesamaan makna. Secara terminologis, komunikasi diartikan sebagai adanya proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain.

Menurut Robbins dan Coulter (2012:404), komunikasi merupakan perpindahan dan pemahaman atas suatu maksud atau arti. Pengertian ini memiliki maksud bahwa melalui komunikasi informasi atau gagasan seseorang dapat disampaikan apabila terjadi komunikasi. Masmuh (2013:3) mengartikan komunikasi sebagai alat (*instrumen*) yang dipakai manusia untuk melangsungkan interaksi sosial, baik secara individu dengan individu, individu dengan kelompok ataupun kelompok dengan kelompok. Tingkat komunikasi organisasi dapat diukur dari: (a) orientasi dan latihan, (b) keterlibatan anggota, (c) penentuan iklim organisasi, (d) supervisi dan pengarahan, (e) kepuasan kerja (Masmuh, 2013:38).

### **2. Motivasi Kerja**

Motivasi (*motivation*) berasal dari Bahasa Latin, yaitu dari kata *movere* yang berarti menggerakkan atau *to move*. Menggerakkan merupakan proses pemberian motivasi kerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja dengan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti dalam Askolani yang diakses dari <http://file.upi.edu> pada 9 November 2013).

Menurut George dan Jones (2012:157) motivasi kerja (*work motivation*) merupakan kekuatan psikologis seseorang yang menentukan arah perilaku dalam organisasi, tingkat usaha, dan kesiapan dalam menghadapi rintangan. Motivasi kerja dapat dilihat dari teori motivasi menurut Abraham Maslow, yang menyatakan bahwa motivasi terdiri dari lima hal yaitu, (a) kebutuhan fisiologis, (b) kebutuhan akan rasa aman, (c) kebutuhan akan keterikatan, (d) kebutuhan akan harga diri, (e) kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (George dan Jones, 2012:157).

### **3. Kinerja Perawat**

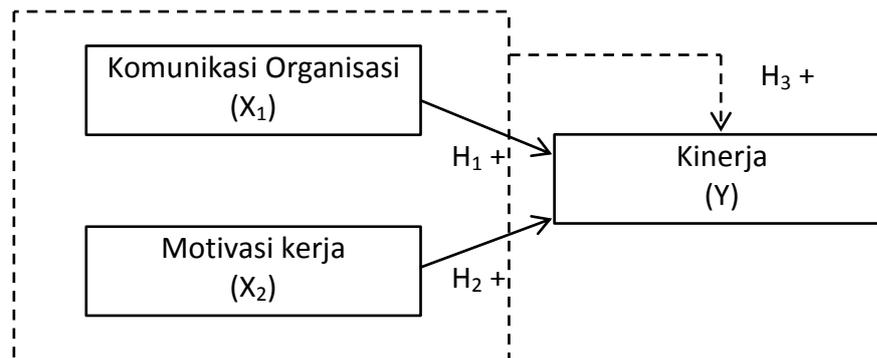
Pengertian kinerja menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 129 Tahun 2008 Tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit Bab I, Bagian C Pengertian, Definisi Operasional, No. 4, yaitu proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam menyediakan produk dalam bentuk jasa pelayanan atau barang kepada pelanggan. Menurut Lembaga Administrasi Negara (2007:3) dalam Modul 4 Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil: Diklat Teknis Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management and Development*), bahwa kinerja secara umum dan populer diartikan sebagai prestasi kerja. Suatu prestasi kerja diukur setelah melakukan seperangkat kegiatan kerja yang menjadi tanggung jawab atau tugas individu sebagai bagian dari uraian tugasnya dalam suatu lingkup kerja. Kinerja sering disamakan dengan *performance*; yaitu prestasi kerja yang dihasilkan dengan membandingkan apa yang seharusnya dilaksanakan dengan kualitas tampilan kerja sebenarnya.

Sedangkan pengertian perawat adalah seseorang yang lulus pendidikan tinggi keperawatan baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah RI sesuai dengan peraturan perundangan dan telah disiapkan untuk memiliki kompetensi yang ditetapkan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia serta teregistrasi (Standar Kompetensi Perawat Indonesia, 2012:4). Perawat terdiri dari Perawat Ahli Madya, Ners dan Ners Spesialis. Pada penelitian ini perawat akan dibatasi pada perawat ahli madya. Untuk mengukur kinerja perawat mengacu pada Standar Kompetensi Perawat Indonesia

(2012:17) diantaranya, (a) pengkajian, (b) perencanaan, (c) pelaksanaan tindakan, (d) evaluasi.

#### 4. Kerangka Pikir

Berdasarkan pemaparan sebelumnya maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka yang berasal dari kuesioner. Sementara itu, pendekatan dalam penelitian ini termasuk dalam *public opinion survey* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pendapat umum tentang sesuatu hal (Arikunto, 2010:154). Penelitian ini dilaksanakan di RS PKU Muhammadiyah Gombong. Waktu penelitian mulai dari bulan April 2013 hingga Oktober 2014. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah) perawat yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gombong

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Pengembangan kuesioner disusun berdasarkan teori yang telah diuraikan sebelumnya. Pernyataan dalam kuesioner bersifat tertutup dengan pilihan jawaban mengacu pada metode Likert. Kategori jawaban terdiri dari lima pilihan yaitu, Sangat Setuju (SS = 5), Setuju (S = 4), Netral (N = 3), Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1). Sebelum digunakan dalam penelitian ini kuesioner diujicobakan terlebih dahulu untuk mengetahui keakuratan pengukuran serta kestabilan parameternya.

## **D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat digunakan secara tepat terhadap gejala yang diukur. Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa semua nilai koefisien korelasi butir total (*corrected item total correlation*) lebih dari 0,30, artinya setiap butir benar dalam mengukur komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan kinerja perawat. Oleh sebab itu, keseluruhan butir dapat digunakan dalam pengambilan data selanjutnya.

### **2. Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas alat ukur bertujuan untuk memberikan hasil yang dapat diandalkan secara empiris dan dapat mengurangi tingkat kesalahan pada alat ukur. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) baik per butir, per variabel maupun secara keseluruhan lebih dari syarat minimal yang ditentukan yaitu 0,600 artinya variabel dalam penelitian ini konsisten atau tidak berubah ketika digunakan dalam pengambilan data penelitian.

### **3. Analisis Data dan Pembahasan**

#### **a. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai koefisien regresi komunikasi organisasi sebesar 0,136 dengan nilai signifikansi sebesar 0,018. Mengacu pada syarat pengujian hipotesis secara parsial, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5%) dan jika nilai koefisien regresi bertanda positif, maka dapat diartikan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Adanya pengaruh positif komunikasi organisasi terhadap kinerja, dapat disebabkan karena responden menilai bahwa atasan atau perawat yang ditunjuk untuk melakukan orientasi dan latihan selalu menjelaskan secara rinci informasi yang disampaikan. Sabar dan memiliki cara-cara kreatif sehingga dapat memotivasi para perawat yang pada akhirnya responden mudah memahami penjelasan yang diberikan saat orientasi dan latihan.

Dilihat dari keterlibatan anggota, responden menilai bahwa dirinya sebagai perawat senantiasa dilibatkan dalam perumusan prosedur dan kebijakan pelayanan keperawatan karena atasan menganggap penting informasi yang disampaikan oleh staf perawat. Responden selalu dimotivasi untuk terlibat dalam setiap kegiatan. Atasan juga sering memberikan informasi kepada responden supaya selalu menjadi bagian penting dalam pelayanan.

Dilihat dari penentuan iklim komunikasi organisasi, responden menilai bahwa atasan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap staf perawat. Atasan memberikan perhatian pada saat berkomunikasi dengan staf perawat. Rekan kerja responden memiliki keberanian untuk berkonsultasi secara leluasa kepada atasan. Selain itu, ketika ada kesalah pahaman selalu diikuti dengan upaya penyelesaian yang efektif.

Dilihat dari supervisi dan pengarahan, responden menilai bahwa pada saat melakukan supervisi dan pengarahan pihak atasan senantiasa memperhatikan kemampuan setiap perawat. Staf perawat selalu diberikan kesempatan untuk melakukan umpan balik yang berkaitan dengan kinerja, sehingga supervisi dan pengarahan tersebut dapat dipahami oleh para staf perawat. Pada akhirnya supervisi dan pengarahan yang dilakukan atasan dapat menjadi masukan yang bermanfaat untuk perbaikan staf perawat dimasa depan.

Dilihat dari kepuasan kerja berkaitan dengan komunikasi, responden menilai meskipun ada kesalah pahaman antar rekan kerja dalam pelayanan keperawatan tetapi hal tersebut jarang terjadi Responden menilai rekan kerja dapat saling menerima masukan, karena telah ada rasa mengenal secara mendalam satu sama lain. Selain itu, responden dan rekan kerja merasa senang ketika melakukan pelayanan keperawatan secara bersama-sama.

Adanya pengaruh komunikasi organisasi secara parsial terhadap kinerja pada penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hariyanti dan Primawestri (2009), serta Rudianti (2011)

yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

**b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,295 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Mengacu pada syarat pengujian hipotesis secara parsial, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5%) dan jika nilai koefisien regresi bertanda positif, maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja, dapat dilihat dari kebutuhan fisiologis, dimana responden menilai bahwadengan menjadi perawat kebutuhan pangan dan sandang terpenuhi. Responden dapat memberikan nafkah kepada keluarga. Responden menilai pendapatan sebagai perawat sebanding dengan beban kerjanya. Selain itu, responden merasa masih ada waktu yang cukup untuk istirahat pada saat menjalankan tugas.

Dilihat dari kebutuhan akan rasa aman, responden menilai hubungannya dengan atasan sangat baik. Responden merasa hak-haknya sebagai perawat sudah memperhatikan. Responden juga merasa cocok dengan rekan kerja, sehingga responden betah dengan lingkungan kerja saat ini.

Dilihat dari kebutuhan akan keterikatan, responden menilai bahwa dirinya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja, sehingga tercipta persatuan yang solid dan kuat di antara para perawat. Responden juga merasa tidak memiliki masalah dengan atasan profesi lain. Selain itu, pihak rumah sakit memberi kebebasan kepada perawat untuk membentuk organisasi atau forum seperti membuka koperasi.

Dilihat dari kebutuhan akan harga diri, responden menilai dirinya dihormati oleh rekan kerja. Pengakuan yang diberikan pihak rumah sakit terlihat dari adanya pemberian kesempatan yang sama kepada para perawat untuk mendapat pendidikan formal dan pelatihan. Perawat yang berprestasi mendapat penghargaan dari manajemen rumah sakit, dan

perawat yang menunjukkan kinerja yang tidak baik mendapatkan sanksi dari manajemen rumah sakit.

Dilihat dari kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, responden merasa sangat mencintai profesi perawat karena sesuai dengan keahliannya. Dengan menjadi perawat, responden memiliki kesempatan untuk mencapai suatu prestasi terbaik, karena kemampuan dan keterampilan dapat terberdayakan di rumah sakit sehingga responden senantiasa berupaya untuk memberikan usaha yang terbaik dalam pekerjaannya.

Adanya pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pada penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hariyanti dan Primawestri (2009), serta Wahyudi (2010) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

**c. Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai F sebesar 32,702 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Mengacu pada syarat pengujian hipotesis secara simultan, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5%) dan jika nilai F bertanda positif, maka dapat diartikan bahwa komunikasi organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dengan adanya pendekatan mikro, yang memfokuskan kepada komunikasi dalam unit dan subunit pada suatu organisasi, melalui pelaksanaan orientasi dan latihan, melibatkan anggota dalam mengembangkan dan menerapkan prosedur dan petunjuk-petunjuk organisasi, penentuan iklim organisasi, pemberian supervisi dan pengarahan, serta pemberian informasi dan kesempatan kepada pegawai agar tercipta kepuasan kerja. Serta, terpenuhinya kebutuhan fisiologis, rasa aman, keterikatan, harga diri, dan aktualisasi diri, maka responden sebagai perawat dapat maksimalkan usahanya dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja menjadi maksimal.

Oleh karena itu, komunikasi organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja, terbukti dan dapat diterima.

#### **E. SIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa,

1. Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, terbukti dan dapat diterima.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, terbukti dan dapat diterima.
3. Komunikasi organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, terbukti dan dapat diterima.

**F. DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, Eleventh ed.* London and Philadelphia: Kogan Page.
- Askolani. Kinerja. Diakses pada 9 November 2013  
[http://file.upi.edu/Direktori/FPEB/PRODI\\_MANAJEMEN\\_FPEB/197507042003121-ASKOLANI/Makalah\\_Kinerja.pdf](http://file.upi.edu/Direktori/FPEB/PRODI_MANAJEMEN_FPEB/197507042003121-ASKOLANI/Makalah_Kinerja.pdf)
- George, Jennifer M., dan Jones, Gareth. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior, 6th Ed.* New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ginintasi, Rahayu. *Komunikasi*. Diakses pada 28 Oktober 2013 dari  
[http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR.\\_PSIKOLOGI/195009011981032-RAHAYU\\_GININTASASI/Komunikasi.pdf](http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._PSIKOLOGI/195009011981032-RAHAYU_GININTASASI/Komunikasi.pdf).
- Hariyanti dan Primawestri, Inten. 2009. *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Karanganyar)*. Diakses dari <http://e-journal.stie-aub.ac.id/e-journal/index.php/probank/article/download/177/155>.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 129 Tahun 2008 Tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit.*
- Lembaga Administrasi Negara. 2007. *Modul 4 Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil: Diklat Teknis Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Human Resource Management and Development)*. Jakarta.
- Masmuh, A. 2013. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Cetakan Ketiga. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. 2012. *Management Eleventh Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Rudianti, Yulistiana. 2011. *Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Salah Satu Rumah Sakit Swasta Surabaya*. Tesis. Jakarta: Fakultas Ilmu Keperawatan Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Kekhususan Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan Univeristas Indonesia. Diakses dari <http://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/20282765-T%20Yulistiana%20Rudianti.pdf>.

*Standar Kompetensi Perawat Indonesia, 2012.*

Wahyudi, Iwan. 2010. *Hubungan Persepsi Perawat tentang Profesi Keperawatan, Kemampuan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD dr. Slamet Garut*. Tesis. Jakarta: Fakultas Ilmu Keperawatan Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Kekhususan Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan Univeristas Indonesia. Diakses dari <http://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/20282580-T%20Iwan%20Wahyudi.pdf>