

KONTRIBUSI HASIL BELAJAR, KECERDASAN EMOSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA LULUSAN D-III KEPERAWATAN

NLP Yunianti Suntari

I Wayan Sukawana

I Made Oka Bagiarta

Jurusan Keperawatan Politeknik Kesehatan Denpasar

Email: yuni.suntari@yahoo.com

Abstract: Study Result, Emotional Question, and Motivation for Work Performance Graduated Third Diploma of Nursing. This research aim to know about the contribution of the study result, emotional question and job motivation factor toward the work performance of the graduated third diploma of nursing at Poltekkes Kemenkes Denpasar; who works in Sanglah General Hospital period of 2012. This is application research which applied the *ex post facto*, with correlational design. The research sample are 135 nurse. The result show that: 21,1% contribution of result study for work performance. Have 14,8% contribution of emotional question for work performance, and 33,2% contribution of job motivation factor for work performance. 21,3% contribution together between study result, emotional question, and job motivation for work performance.

Abstrak: Hasil Belajar, Kecerdasan Emosi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Lulusan D-III Keperawatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi faktor hasil belajar, kecerdasan emosi dan motivasi kerja terhadap kinerja lulusan D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Denpasar, yang bekerja di RSUP Sanglah Denpasar periode tahun 2012. Merupakan penelitian terapan dengan menggunakan pendekatan *ex post facto*. Pendekatan kuantitatif dalam rancangan kausal korelasional. Sampel penelitian berjumlah 135 perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat kontribusi antara hasil belajar (IPK) terhadap kinerja lulusan sebesar 21,1%. Terdapat kontribusi antara kecerdasan emosi terhadap kinerja lulusan sebesar 14,8%. Terdapat kontribusi antara motivasi kerja terhadap kinerja lulusan sebesar 33,2%. Terdapat kontribusi secara bersama-sama antara hasil belajar (IPK), kecerdasan emosi, dan motivasi kerja terhadap kinerja lulusan sebesar 21,3%.

Kata kunci: Hasil belajar, Kecerdasan emosi, Motivasi kerja, Kinerja

Pelayanan kesehatan perorangan ditujukan langsung pada individu yang menderita suatu penyakit tertentu. Penyelenggara pelayanan kesehatan perorangan adalah klinik, puskesmas, dan rumah sakit.

RSUP Denpasar, sebagai salah satu rumah sakit yang memberikan upaya pelayanan kesehatan perorangan, berusaha memberikan yang terbaik, akan tetapi masih banyak juga keluhan-keluhan yang disampaikan oleh pemakai jasa baik langsung, melalui kotak saran maupun lewat media cetak.

Studi pendahuluan yang peneliti lakukan bersama petugas RS dengan membuka beberapa catatan pada kotak suara, ditemukan beberapa informasi. Seperti: keluhan yang sering muncul akibat ketimpangan antara harapan pemakai jasa dengan kenyataan yang diterima di lapangan. Misalnya, seperti: alur administrasi yang panjang, respon petugas yang dirasa lambat, petugas bekerja

hanya untuk melaksanakan kewajiban hadir pada jam kerja. Apabila perlu rawat inap, petugas kurang bersahabat merespon kebutuhan pasien dan keluarga.

Wawancara dengan salah seorang pasien, menyebutkan, petugas terkesan saling menunggu perintah / instruksi satu dengan yang lain, perawat yang kurang kompeten dalam memberikan asuhan keperawatan. Seperti tidak memiliki motivasi membantu pasien dan keluarga.

Ditegaskan oleh Duarsa, 2005, faktor SDM dalam hal ini adalah kinerja atau penampilan kerja petugas kesehatan, khususnya perawat ketika merawat pasien. Sebagai tenaga kesehatan yang bertugas selama 24 jam, perawat memegang peranan besar dalam upaya penyembuhan pasien. Dengan jam kerja yang panjang, perawat menempati proporsi jumlah SDM terbesar. Perawat dituntut harus trampil dan profesional. Perawat profesional

adalah perawat yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan di jenjang Perguruan Tinggi.

Jurusan Keperawatan Poltekkes Kemenkes Denpasar yang menyelenggarakan pendidikan pada program pendidikan Diploma III Keperawatan, bertujuan menghasilkan lulusan tenaga keperawatan profesional pemula yang berkompeten dan mampu bersaing secara nasional dan internasional.

Demi memuaskan pemakai jasa lulusan Poltekkes Jurusan Keperawatan yang berstrata D-III, karena penampilan kerja atau kinerja mereka, institusi berusaha untuk mendapatkan mutu lulusan yang berkualitas dilihat dari sisi tujuan Diknakes antara lain: berpengetahuan di bidangnya, bersikap profesional dan kompeten di bidangnya (Depkes, 2006).

Tingkat pemahaman (tingkat kemampuan *kognitif* tergambar pada hasil belajar. Menurut Arikunto (2001), hasil belajar disebut prestasi belajar. Dengan demikian tingkat pemahaman dapat digambarkan oleh hasil belajar.

Beberapa contoh sikap profesional yang dapat meningkatkan mutu pelayanan keperawatan seperti sikap mengasihi, sikap bersahabat, menerima, percaya diri, berbakti, sikap hormat.

Mereka yang bekerja berharap mendapat penghargaan dan penghasilan yang memadai. Keinginan seperti ini menjadi alasan, motivasi dan penggerak mereka, dalam menunjukkan penampilan kerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja lulusan D-III keperawatan, dan yang cukup penting adalah: hasil belajar atau prestasi belajar, kecerdasan emosi dan motivasi kerja yang dimiliki oleh para lulusan.

Kinerja adalah penampilan hasil karya personal, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personal. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personal yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personal di dalam organisasi (Ilyas, 2002).

Kinerja menurut Mulyadi dalam Srimindarti (2006) adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja perawat dilihat dari praktik keperawatan yang dilaksanakannya. Praktik keperawatan adalah tindakan mandiri perawat profesional melalui kerjasama berbentuk kolaborasi dengan klien dan tenaga kesehatan lain dalam memberikan asuhan keperawatan atau sesuai dengan lingkungan wewenang dan tanggung jawabnya (Nursalam, 2002). Praktik keperawatan profesional mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: (1) otonomi dalam pekerjaan, (2) bertanggung jawab dan bertanggung gugat, (3) pengambilan keputusan yang mandiri, (4) kolaborasi dengan disiplin ilmu lain, (5) pemberian pembelaan (*advocacy*), (6) memfasilitasi kepentingan pasien

Pada organisasi pelayanan kesehatan, sangat penting untuk memiliki instrument penilaian kerja yang efektif bagi tenaga profesional. Proses evaluasi kinerja bagi profesional menjadi bagian terpenting dalam upaya manajemen untuk meningkatkan kinerja organisasi (Ilyas, 2002).

Mengutip yang dikemukakan Riduwan (2003) tentang indikator penilaian kinerja seorang pekerja atau petugas, digunakan dimensi (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) konsistensi, (4) dan sikap. Pada penelitian ini, dimensi tersebut menjadi perhatian berkaitan dengan penampilan kerja atau kinerja tenaga perawat lulusan D-III Keperawatan Poltekkes Denpasar, yang bekerja di RSUP Sanglah Denpasar.

Prestasi belajar adalah sebuah kalimat yang terdiri dari dua kata, yaitu “prestasi” dan “belajar” dan kedua kata itu mempunyai arti yang berbeda. “Prestasi” adalah hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan, baik secara individu maupun secara kelompok.

Sedangkan “belajar” adalah suatu aktivitas yang sadar akan tujuan, yaitu terjadinya suatu perubahan dalam diri individu menuju ke perkembangan pribadi manusia seutuhnya yang menyangkut unsur cipta, rasa, dan karsa, ranah kognitif afektif dan psikomotorik. Hakikat belajar adalah perubahan, dan perubahan itu sendiri adalah tujuan yang hendak dicapai sebagai bagian akhir dari aktifitas belajar, yang menyangkut kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Mengetahui penguasaan setiap mahasiswa terhadap mata kuliah tertentu dilaksanakanlah evaluasi, dan hasil evaluasi itu merupakan indikator kemajuan siswa. Dengan uraian tersebut dapat dipahami bahwa prestasi belajar adalah penilaian

pendidikan tentang kemajuan siswa, dituliskan dengan lambang huruf, A, B, C, D, E dan lambang angka 4, 3, 2, 1, 0. Hasil akhir dari proses pembelajaran itu diberi nama indek prestasi kumulatif (IPK). Pada penelitian ini IPK dari setiap subyek diambil dari data dokumen setiap subyek.

Golleman, 2003, mengatakan bahwa emosi itu merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi merupakan respon terhadap stimulus yang datang dari dalam atau dari luar diri kita. Emosi merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia, karena emosi dapat merupakan motivator dalam berperilaku dalam arti meningkatkan, tetapi juga dapat mengganggu perilaku intensional manusia (Prawitasari, 2006).

Uraian Goleman (2003) tentang kecerdasan emosi, diperluas menjadi 5 kemampuan utama, sebagai berikut:

Mengenali emosi diri, sebagai kemampuan pertama. Merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosi dan para psikolog menyebutkan kesadaran diri sebagai metamood, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri.

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

Memotivasi diri sendiri. Prestasi diraih dengan memiliki motivasi dalam diri sendiri, yang berarti memiliki ketekukan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan motivasi yang positif yaitu antusiasisme, gairah, optimis, dan keyakinan diri.

Mengenali emosi orang lain (Empati). Kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain / peduli, menunjukkan empati seseorang (Goleman, 2003).

Membina hubungan. Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu ketrampilan dan keberhasilan antar pribadi. Dasar dalam keberhasilan membina hubungan adalah kemampuan berkomunikasi.

Atas dasar uraian di atas, peneliti mengambil komponen-komponen utama dan prinsip-prinsip dasar dari kecerdasan emosional, sebagai dimensi kecerdasan emosi, yaitu: mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, empati dan kerjasama dengan orang lain. Selain kecerdasan emosi, motivasi kerja juga menjadi bahan perhatian.

Dalam hidup ini setiap orang pastilah memiliki tujuan-tujuan yang hendak dicapai.

Pada dasarnya setiap perbuatan manusia selalu berorientasi pada maksud tertentu. Terdapat tujuan yang ingin dicapai. Dapat dikatakan seseorang berperilaku karena dirangsang oleh keinginan untuk mencapai tujuan. Purwanto, 1999, mengatakan, perilaku yang dirangsang oleh semua kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut dinamakan motivasi.

Weiner dalam Suarni (2004) mengungkapkan ciri-ciri individu dengan motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut: (1) menyukai aktivitas yang prestatif, dan mengaitkan keberhasilan dengan kemampuan dan usaha keras. Individu akan merasa puas dan bangga atas keberhasilannya sehingga akan berusaha lebih keras lagi untuk meningkatkan segala kemungkinan untuk berprestasi, (2) mempunyai anggapan bahwa kegagalan disebabkan oleh kurangnya usaha, oleh karena itu harapan untuk berusaha masih tetap tinggi dalam mencapai keberhasilan, (3) selalu menampilkan perasaan suka bekerja keras, (4) mempunyai suatu pertimbangan dalam memilih tugas dengan risiko sedang, berarti tugas yang tidak terlalu sulit dan tidak terlalu mudah.

Berdasarkan kajian mengenai motivasi kerja yang dipaparkan, motivasi kerja dalam penelitian ini secara konseptual diartikan sebagai suatu pengamatan terhadap hasil yang ditunjukkan perawat dalam melaksanakan tugas yang ditandai oleh dimilikinya: (1) rasa optimisme, (2) kondisi dalam menghadapi tantangan, (3) menanggung/mengambil risiko atas hasil yang dicapai, (4) menyukai materi, (5) kerja keras, (6) tekun, (7) kejelasan target terhadap tugas, (8) disiplin, dan (9) komitmen pada tugas.

METODE

Penelitian ini tergolong penelitian *Ex-post Facto*. *Ex-post facto* sebagai pencarian empirik yang sistematis dimana ilmuwan tidak dapat

mengontrol langsung variabel bebas karena peristiwanya telah terjadi atau karena menurut sifatnya tidak dapat dimanipulasi. Dalam artian peneliti mengamati bahwa kelompok-kelompok yang berbeda pada beberapa variabel dan kemudian ia berusaha untuk mengidentifikasi faktor utama penyebab perbedaan tersebut.

Ditinjau dari pendekatannya penelitian ini termasuk pendekatan kuantitatif dalam rancangan kausal korelasional. Penelitian korelasional bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan tersebut. Pada penelitian ini variabel terikatnya (*dependent variabel*) adalah kinerja lulusan D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Denpasar pada RSUP Sanglah Denpasar (Y) dan variabel bebasnya (*independent variable*) adalah prestasi belajar (X_1), kecerdasan Emosional (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3). Dengan alasan itulah digunakan teknik analisis korelasional sebagai analisis data.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh lulusan D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Denpasar yang bekerja pada RSUP Sanglah Denpasar mulai dari angkatan I (tahun 1985) sampai dengan sekarang (2012). Adapun jumlah populasi seluruhnya adalah 220 Lulusan.

Menggunakan teknik proposional random sampling. Besarnya anggota sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan tabel Krejcie dan Morgan dapat ditentukan jumlah sampelnya sebesar 135.

Tabel 1. Sebaran Sampel Penelitian

No	Nama Tempat Kerja	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Wing Internasional	19	12
2	Rawat Inap A (IRNA A)	31	19
3	Rawat Inap B (IRNA B)	35	21
4	Rawat Inap C (IRNA C)	35	21
5	Rawat Inap D (IRNA D)	27	15
6	Instalasi Rawat intensif	19	12
7	Instalasi Rawat Darurat	40	24
8	Instalasi Bedah Sentral	10	8
9	Instalasi Rawat Jalan	4	3
	Jumlah	220	135

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data

empiris mengenai variabel yang diteliti, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket dan dokumentasi.

Teknis penelitian dilaksanakan dengan menyebarkan angket pada responden untuk mendapatkan data sesuai variabel penelitian, selanjutnya dianalisis. Metode analisis untuk uji hipotesis menggunakan beberapa formula, yaitu hipotesis pertama, kedua, ketiga, dan keempat digunakan tehnik korelasi sederhana. Sedangkan hipotesis yang kelima digunakan analisis regresi ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini disajikan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada bulan Desember 2012, terhadap 135 orang perawat lulusan Jurusan Keperawatan Poltekkes Kemenkes Denpasar, yang bekerja di rumah sakit terbesar di Bali, Rumah Sakit Sanglah Denpasar.

Data hasil penelitian yang dideskripsikan pada bagian ini adalah hasil skor keempat variabel, yaitu; skor prestasi belajar, kecerdasan emosi, motivasi kerja dan kinerja lulusan D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Denpasar.

Data prestasi belajar diperoleh dari dokumentasi transkrip nilai yang ada di Jurusan Keperawatan.

Berikut disajikan distribusi skor prestasi belajar: Mean 3.1878, SD = .24536. Dengan klasifikasi IPK Dengan Pujian 6 orang (4.41%). Sangat Memuaskan 121 orang (88.97%) dan Memuaskan 9 orang (6.61%).

Data kecerdasan emosi diperoleh dari hasil pengukuran terhadap 136 orang responden. Untuk melihat tingkat klasifikasi kecenderungan dari variabel kecerdasan emosi ini didapatkan Mean 174.2889, SD = 11.49164. Hanya ada dua kriteria kecerdasan emosi yang ditemukan, yaitu Kecerdasan Emosi Sedang 84 orang (61.76%) dan Kecerdasan Emosi Tinggi 52 orang (38.24%).

Melihat tingkat klasifikasi kecenderungan dari variabel motivasi kerja ini digunakan pedoman konversi sebagai berikut: Mean 118.8222, SD = 10.43163. Pada variabel motivasi juga ditemukan dua kriteria. Yaitu kriteria Motivasi Kerja Sedang 45 orang (33.09%), dan Motivasi Kerja Tinggi 91 orang (66.91%).

Data kinerja lulusan D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Denpasar diperoleh dari hasil

pengukuran terhadap 136 orang responden. Mean 128.7630, SD = 11.74620. Kinerja sedang ditemukan pada 1 (satu) orang (0.74%). Kinerja tinggi pada 87 orang (63.97%). Dan Kinerja sangat tinggi ditemukan pada 48 orang (35.29%).

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkapkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Sesuai dengan tujuan penelitian tersebut, teknik statistik yang digunakan untuk uji hipotesis adalah regresi sederhana, regresi ganda, dan korelasi parsial. Beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dan perlu dibuktikan. Persyaratan tersebut adalah; (1) data yang dianalisis berasal dari data yang berdistribusi menurut kurve normal, (2) hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier, (3) hubungan antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas, dan (4) kelompok data variabel terikat atas variabel bebas bersifat homogen (heterokedastisitas).

Distribusi data dapat dilihat sebagai berikut dari hasil analisis ditemukan seluruh data memiliki nilai "Asymp. Sig. (2-tailed)" lebih besar dari tingkat signifikansi (α) 5%. IPK dengan nilai 0.102. Kecerdasan Emosi dengan nilai 0.088. Motivasi kerja dengan nilai 0.420. Dan kinerja lulusan 0.053. Jadi pada tingkat signifikansi 5% seluruh data berdistribusi normal, sehingga memenuhi syarat analisis regresi.

Pedoman untuk melihat kelinieran adalah dengan mengkaji lajur *Dev. From Linierity* dari modul *means*, sedangkan untuk melihat keberartian arah regresinya berpedoman pada lajur *linierity*. Statistik yang dihasilkan dari modul tersebut adalah statistik F.

Tabel 2 Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas dan Keberartian Arah Regresi

Variabel		F Dev. From Linierty		Ket
Bebas	Terikat	F	Sig	
IPK	Kinerja Lulusan	1.010	0.478	Berarti dan Linier
Kecerdasan Emosi		1.268	0.175	
Motivasi Kerja		1.466	0.070	

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas adalah linier dan berarti. Oleh sebab

itu terpenuhi syarat untuk dilanjutkan dengan uji regresi sederhana dan regresi ganda.

Uji multikoloniaritas dilakukan dengan menguji kuat hubungan (besarnya koefisien korelasi) dari setiap pola hubungan variabel bebas. Multikoloniaritas tidak terjadi jika koefisien korelasi antar variabel bebas, lebih kecil dari 0,80. Rangkuman hasil uji multikoloniaritas, sebagai berikut:

Tabel 3 Rangkuman Uji Multikolinieritas
Rujukan : ($r_{xx} < 0,80$).

Variabel	Hasil Perhitungan	Keterangan
r_{x1x2}	-0,092	Tidak terdapat Problem multikolineritas
r_{x1x3}	-0,0550	
r_{x2x3}	0,507	

Data hasil uji pada Tabel 3 menunjukkan hasil perhitungan korelasi masing-masing variabel bebas dengan variabel bebas lainnya, di bawah nilai rujukan 0,80, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat problem multikolinieritas antar variabel bebas.

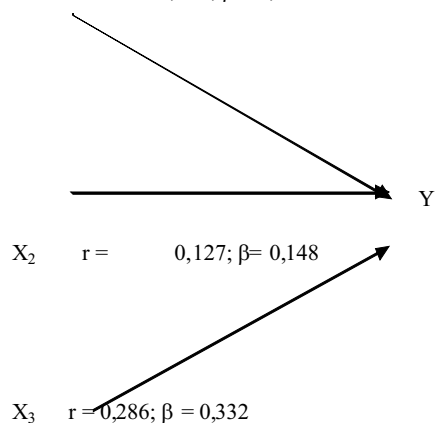
Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui homogenitas antar kelompok data pada variabel terikat atas masing-masing variabel bebas. Teknik yang digunakan untuk mencari heterokedastisitas adalah dengan menggunakan modul *regression linier* pada program SPSS. Hasil ditemukan hubungan variabel terikat atas masing-masing variabel bebas tidak ada pola yang jelas, dengan titik-titik yang menyebar secara acak, sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa kelompok data variabel terikat (kinerja lulusan Poltekkes Kemenkes di RSUP Sanglah Denpasar) atas slop regresi variabel bebas (IPK, kecerdasan emosi, dan motivasi kerja) bersifat homogen.

Otokorelasi atau korelasi serial merupakan korelasi antar anggota sampel yang diurut berdasarkan waktu. Otokorelasi mengakibatkan biasanya interval kepercayaan, ketidak tepatan uji F maupun uji t.

Interpretasi: nilai D-W (Durbin-Watson) kemudian dikonsulkan dengan nilai D-W tabel dengan mempertimbangkan jumlah sampel (N) dan jumlah variabel bebas (K) pada tingkat signifikansi tertentu. Pada analisis otokorelasi ditemukan nilai D-W = 1.686, N = 135, dan jumlah variabel bebas (K) = 3, dengan tingkat signifikansi 5%. Jadi D-

$W > dU > dL$, maka disimpulkan otokorelasi tidak terjadi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lima asumsi analisis terpenuhi, sehingga analisis regresi layak untuk dilakukan.



Gambar 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Berdasarkan bagan/gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa (1) hasil belajar memberikan kontribusi yang bermakna sebesar 21,1% terhadap kinerja lulusan. Penghitungan R^2 error ($1 - R^2$) diperoleh nilai sebesar 0,789. Hal tersebut memiliki makna 78,9 % pencapaian performan kinerja lulusan dipengaruhi oleh faktor lain. (2) Kecerdasan emosi memberikan kontribusi yang bermakna sebesar 14,8% terhadap kinerja lulusan. Penghitungan R^2 error ($1 - R^2$) diperoleh nilai sebesar 0,852. Hal tersebut memiliki makna 85,2 % pencapaian performan kinerja lulusan dipengaruhi oleh faktor lain. (3) Motivasi kerja memberikan kontribusi yang bermakna sebesar 33,2% terhadap kinerja lulusan. Penghitungan R^2 error ($1 - R^2$) diperoleh nilai sebesar 0,668. Hal tersebut memiliki makna 66,8 % pencapaian performan kinerja lulusan dipengaruhi oleh faktor lain.

Dapat disimpulkan pula bahwa hasil belajar, kecerdasan emosi, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang bermakna sebesar 21,3 % terhadap kinerja lulusan D.III Keperawatan. Penghitungan R^2 error ($1 - R^2$) diperoleh nilai sebesar 0,787. Hal tersebut memiliki makna 78,7 % pencapaian kinerja lulusan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis data, terdapat beberapa temuan yang cukup penting untuk dibahas. Hasil belajar yang dilihat dari Indeks Prestasi Kumulatif (IPK). Nilai IPK yang diperoleh

merupakan akumulasi selama perkuliahan. Pencapaian ini diprediksikan dapat memberikan gambaran bagaimana performance mereka ketika bekerja di tempat pelayanan kesehatan, seperti rumah sakit.

Selain hasil belajar, kecerdasan emosi juga mempengaruhi bagaimana penampilan kerja seseorang, saat melaksanakan tugas-tugasnya. Demikian halnya dengan motivasi kerja. Motivasi kerja, sangat menentukan dalam aktifitas seseorang. Keadaan ini merupakan modal bagi individu untuk mendapatkan prestasi yang lebih baik dalam bekerja. Mendukung pernyataan Sardiman (2001), bahwa motivasi memegang peranan penting dalam setiap kegiatan. Seorang tidak akan dapat bekerja dengan baik dan tekun jika tidak ada motivasi di dalam dirinya. Dikatakan pula, tanpa motivasi seseorang tidak akan melakukan kegiatan belajar.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara hasil belajar (IPK) dengan kinerja lulusan D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Denpasar. Dapat dikatakan bahwa hasil IPK atau hasil belajar memberikan kontribusi yang bermakna sebesar 21,1 % terhadap kinerja lulusan. Ini berarti bahwa jika hasil belajar tinggi akan diikuti pula dengan tingginya pencapaian kinerja lulusan di tempat kerja, dan sebaliknya, jika hasil belajar rendah, hasil yang dicapai dalam kinerja atau penampilan kerja, juga akan rendah. Hal ini merupakan alasan kepentingan institusi tempat kerja untuk mensyaratkan batas nilai IPK dalam perekrutan karyawannya. Karena kepentingannya untuk memilih calon karyawan yang lebih berkualitas sehingga diprediksikan dapat mengikuti dan menunjukkan kinerja yang tinggi

Meskipun kontribusi hasil belajar hanya 21,1 %, tetapi ini mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja lulusan, selain ditentukan oleh banyak faktor, ditentukan pula oleh hasil belajar selama menjadi mahasiswa Poltekkes. Kaitan nilai hasil belajar selama menempuh pendidikan di Poltekkes dengan kinerja lulusan sangat erat, ini dapat memilih lulusan yang memiliki kemampuan tinggi, sehingga diprediksikan dapat menyelesaikan tugas di tempat kerja sebaik-baiknya, serta memuaskan. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan bahan kajian bagi Poltekkes Kemenkes Denpasar mengenai proses pembelajaran yang selama ini dilaksanakan.

Beberapa pendapat menemukan bahwa mereka yang dapat menyelesaikan pendidikan dan mendapatkan hasil belajar, menunjukkan kesiapan mereka untuk mengikuti pengalaman berikutnya, yakni bekerja. Orang yang siap memasuki dunia kerja memiliki peluang yang tinggi untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai prestasi kerjanya, dibandingkan dengan mereka yang kurang memiliki kesiapan. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dipakai sebagai acuan, dan sesuai pula dengan hasil-hasil penelitian yang relevan.

Menurut Salovey dan Meyer dalam Suarni, 2004, kecerdasan emosi (EQ) adalah himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan. Jadi EQ sifatnya berubah-ubah dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan.

Menurut Suarni, 2004, kecerdasan pribadi terdiri dari kecerdasan antar pribadi dan kecerdasan intra pribadi. Kecerdasan antar pribadi adalah kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja dan mampu bahu-membahu dengan kecerdasan. Sedangkan kecerdasan intra pribadi adalah kemampuan korelatif, tetapi terarah ke dalam diri, yang dapat membentuk suatu model diri sendiri yang teliti dan mengacu pada diri serta kemampuan untuk menggunakan model tadi sebagai alat untuk menempuh kehidupan secara efektif. Kecerdasan emosi ini merupakan landasan untuk berinteraksi dengan orang lain. Pun ketika berinteraksi dengan pasien, dengan segala permasalahan kesehatannya. Respon pasien dalam interaksi tersebut merupakan kinerja yang ditunjukkan perawat di lapangan.

Mendukung pendapat Cohen dalam Suarni, 2004, yang mengatakan *"how a person sees himself (his self image) and what value he puts upon himself (his self esteem) clearly is crucial in determining the goals which an individual sets for himself, the attitudes he holds, the behaviour he initiates, and the responses he makes to others"*

Sependapat dengan Huitt.W, dalam Suarni (2004), *when people know themselves, they can maximize outcomes, because they know what they can or cannot do*. Inilah yang seharusnya ditumbuhkembangkan pada mahasiswa sampai mereka lulus nantinya, supaya mereka bisa

maksimal menunjukkan potensi dirinya.

Upaya awal yang dapat dilakukan di kampus, melalui proses pembelajaran akademik / perkuliahan. Upaya berikutnya adalah bimbingan intensif dari dosen/pembimbing akademis, untuk memacu pengembangan kecerdasan emosi, dan motivasi kerja. Sebagai hasil akhir didapatkan nilai akhir berupa IPK.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja lulusan D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Denpasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi memberikan kontribusi yang bermakna sebesar 14,8% terhadap kinerja lulusan D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Denpasar. Ini berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi seseorang, maka semakin tinggi pula pencapaian kerjanya di tempat kerja. dan sebaliknya.

Meskipun kontribusi kecerdasan emosi 14,8 %, tetapi ini mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja lulusan D-III Keperawatan Poltekkes Denpasar, selain ditentukan oleh banyak faktor, sangat ditentukan pula oleh kecerdasan emosi. Dalam diri seseorang tertanam bahwa kecerdasan emosi seseorang adalah bagaimana orang bersikap dan mengelola emosinya ketika berinteraksi dengan orang lain. Dalam hal ini interaksi perawat dengan pasiennya. Kecerdasan emosi terbentuk melalui proses belajar sejak masa pertumbuhan seorang manusia dari kecil hingga dewasa. Lingkungan, pengalaman, dan pola asuh orang tua turut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap proses pembentukan kecerdasan emosi. Sikap atau respon orang tua dan lingkungan akan menjadi bahan informasi bagi anak untuk menilai siapa dirinya, dan bagaimana mereka bersikap, atau memandang orang lain. Sekolah adalah salah satu lingkungan yang memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap terbentuknya kecerdasan emosi. Diantaranya interaksi antara guru dengan siswa, siswa dengan siswa. Interaksi ini memberikan kontribusi pula terhadap pembentukan kecerdasan emosi.

Dengan kata lain, kecerdasan emosi dapat ditingkatkan dengan bimbingan dan interaksi dosen-mahasiswa dalam proses belajar mengajar. Dengan komunikasi intensif, pembimbing akademik dapat membantu mahasiswa meningkatkan kecerdasan

emosi. Yang merupakan bekal digunakan dalam berinteraksi dengan pasien dan keluarganya, serta sesama teman sejawat, ketika bekerja nantinya. Kecerdasan emosi merupakan cerminan mental. Individu akan berhasil dalam kehidupannya, jika ia memiliki kecerdasan emosi yang positif dan kuat.

Kecerdasan emosi akan mempengaruhi keberhasilan hidup seseorang. Kecerdasan emosi adalah bagian dari system operasi yang menjalankan komputer mental, yang mempengaruhi kemampuan berpikir seseorang. Semakin baik kecerdasan emosi maka akan semakin mudah seseorang untuk berhasil. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung teori yang dipakai sebagai acuan, dan sesuai pula dengan hasil-hasil penelitian yang relevan.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja lulusan D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Denpasar. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula pencapaian kerjanya, dan sebaliknya. David McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon (1970), dan Mangkunegara (1998) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi (Mangkunegara, 2003). Artinya individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi tinggi. Kontribusi motivasi berprestasi 33,2 %, ini mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja lulusan, selain ditentukan oleh banyak faktor, sangat ditentukan pula oleh motivasi kerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat (Purwanto, 1999) bahwa motivasi bukanlah satu-satunya unsur pokok dalam perilaku seseorang. Sebagai suatu proses, motivasi hanya merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Selain motivasi terdapat unsur lain yang mempengaruhi terjadinya perilaku tersebut, yaitu unsur kepribadian dan unsur lingkungan. Hal senada juga disampaikan walaupun motivasi pertama-tama memperkuat tingkah laku, tetapi bukan merupakan faktor penentu prestasi kerja (Hunneryager, 1992). Fakta menunjukkan, pelaksanaan tergantung pada kebiasaan dan keahlian yang diperoleh melalui proses belajar dan berlatih

Selaras dengan pernyataan Utama (2001) bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong

seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, dan untuk mengarahkannya tergantung pula pada pembimbing ataupun manajer. Terkait dengan hasil penelitian ini, pimpinan mempunyai peranan yang strategis untuk membantu perawat meningkatkan motivasi kerjanya. Menjadi catatan pengamatan yang dilakukan McClelland dan Atkinson dalam Hall (1983), bahwa mereka yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memacu dirinya untuk mendapatkan prestasi/hasil yang lebih baik. Dengan kata lain, motivasi kerja seorang perawat dapat ditingkatkan dengan bimbingan pemimpin di tempat kerjanya, sehingga kontribusinya terhadap kinerja juga meningkat.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara hasil belajar (IPK), kecerdasan emosi, dan motivasi kerja dengan kinerja lulusan D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Denpasar. Dapat dikatakan bahwa hasil belajar (IPK), kecerdasan emosi, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang bermakna pada kinerja lulusan D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Denpasar.

Ahli pendidikan memandang hasil belajar sebagai suatu kemampuan aktual, gambaran dari tingkat kemampuan kognitif. Sunarto dalam Azwar (2001) menguraikan bahwa kemampuan kognitif merupakan potensi dalam memecahkan masalah yang terbagi menjadi abilitas potensial dan abilitas aktual. Abilitas aktual merupakan abilitas yang telah diterjemahkan dalam performansi nyata, yang disebut dengan hasil belajar. Atkinson (1996) menguraikan bahwa hasil penelitian pada kembar identik dengan potensi bawaan yang sangat mirip membuktikan bahwa abilitas aktual lebih dominan dipengaruhi oleh faktor lingkungan, seperti nutrisi, status kesehatan, kualitas stimulasi, iklim emosional rumah, dan tipe umpan balik yang diperoleh. Implikasinya, mengoptimalkan faktor lingkungan yang melatarbelakangi individu, dengan melihat kecerdasan emosi dan motivasi kerja. Harapannya melalui sinergi ini akan didapat tenaga kerja yang handal dalam dunia kerja, dengan menunjukkan kinerja yang baik.

Secara umum dilihat dari hasil penelitian ini, kontribusi yang diberikan oleh faktor hasil belajar (IPK), kecerdasan emosi, dan motivasi kerja dengan kinerja lulusan D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Denpasar, secara statistik relatif kecil,

tapi tetap bermakna dan signifikan, sehingga perlu usaha-usaha untuk meningkatkannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan di atas, dapat ditarik beberapa simpulan. Pada penelitian ini diajukan empat hipotesis, keempat hipotesis ini terbukti secara bermakna. Hasil uji hipotesis dimaksud adalah: (1) Terdapat kontribusi antara hasil belajar (IPK) terhadap kinerja lulusan D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Denpasar pada RSUP Sanglah Denpasar, sebesar 21,1%. (2) Terdapat kontribusi antara kecerdasan emosi terhadap kinerja lulusan D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Denpasar pada RSUP Sanglah Denpasar, sebesar 14,8%. (3) Terdapat kontribusi antara motivasi kerja terhadap kinerja lulusan D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Denpasar pada RSUP Sanglah Denpasar, sebesar 33,2%. (4) Terdapat kontribusi secara bersama-sama antara hasil belajar (IPK), kecerdasan emosi, dan motivasi kerja terhadap kinerja lulusan D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Denpasar pada RSUP Sanglah Denpasar, sebesar 21,3%.

Perlunya upaya-upaya untuk meningkatkan faktor-faktor penentu, seperti telah diuraikan di atas, untuk meningkatkan dan menumbuhkembangkan kinerja lulusan D-III Keperawatan Poltekkes Depkes Denpasar pada RSUP Sanglah Denpasar

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2001. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Ed. Red. Cetakan Ke-2. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Aswar, Saifuddin. 2001. *Tes Prestasi: Fungsi dan pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Ed II. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Atkinson, Rita L. 1996. *Pengantar Psikologi*. Terj. Ed 11. Batam: Interaksara.
- Departemen Kesehatan RI. 2006. *Rancangan Pedoman Pengembangan Sistem Jenjang Karir Profesional Perawat*. Jakarta : Direktorat Keperawatan dan keteknisian Medik Dirjen Yan Med Depkes RI.
- Duarsa, A.W.S. 2005. Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kunjungan Pengguna Jasa Pelayanan Di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Sanglah Denpasar 2004. *Tesis Magister Manajemen*. Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Nasional Denpasar.
- Goleman D. 2003. *Kecerdasan Emosional*. Terj. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hall, Elizabeth. 1983. *Psychology Today. An introduction*. New York: Random House
- Hunneryager, S.S., I.L. Heckman. 1992. *Motivasi dan Perilaku*. Semarang: Dahara Prize.
- Ilyas. 2002. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, AP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Ketiga)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Nursalam. 2002. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Prawitasari, J.E. 2006. Dapatkah pendidikan dan pelatihan kerja menghasilkan sosok pemimpin bagi masyarakat Indonesia? *Dinamika Masyarakat*, V, 2, 934-944.
- Purwanto, Heri. 1999. *Pengantar Perilaku Manusia untuk Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Riduwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sardiman, A.M. 2001. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Srimindarti, 2006. *Balanced Scorecard Sebagai Alternatif untuk Mengukur Kinerja*. Semarang: STIE Stikubank.
- Suarni, Ni Ketut. 2004. Meningkatkan Motivasi Berprestasi Siswa Sekolah Menengah Umum Bali dengan Strategi Pengelolaan Diri Model Yates (Studi kuasi eksperimental pada siswa kelas I SMU di Bali). *Disertasi yang tidak dipublikasikan*. Program Pasca Sarjana Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Syaiful Bahri Djamarah. (2002). *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta.