

SKRIPSI

**PENGARUH *SOFT SKILL* TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI
PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LABUANG BAJI
DI KOTA MAKASSAR**

NUR INSAN

Nomor Stambuk :105610 4652 13



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

**PENGARUH *SOFT SKILL* TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH LABUANG BAJI DI KOTA MAKASSAR**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh :

NUR INSAN

Nomor Stambuk : 105610 4652 13

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai
Pada Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji di Kota
Makassar

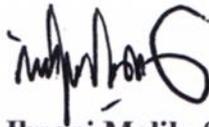
Nama Mahasiswa : Nur Insan

Nomor Stambuk : 105610 4652 13

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

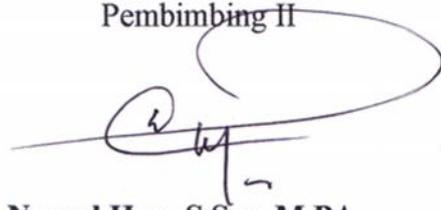
Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos. Msi

Pembimbing II



Nasrul Haq, S.Sos. M.PA

Dekan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara



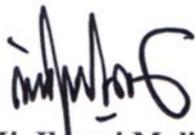
Dr. Burhanuddin, Sos. M.Si

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/Undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor :0014/FSP/A. I-VIII/38/2018 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.I) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari selasa tanggal 27 Februari 2018

TIM PENILAI

Ketua



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si

Sekretaris



Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Penguji:

1. **Dr. Fatmawati, M.Si (Ketua)**
2. **Dr. Jaelan Usman, M.Si**
3. **Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si**
4. **Nasrul Haq, S.Sos, M.PA**



(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

ABSTRAK

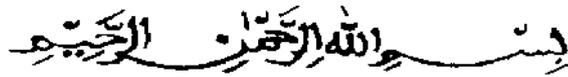
NUR INSAN, Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada RSUD Labuang Baji Makassar. Dibimbing Oleh Ihyani Malik Dan Nasrul Haq.

Penelitian ini dilaksanakan pada RSUD Labuang Baji Makassar. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *Soft skill* terhadap motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar, dengan menetapkan sampel penelitian yaitu pegawai pada RSUD Labuang Baji Makassar yang berjumlah 90 orang. Metode analisis yang digunakan adalah *Analisis deskriptif* dan *Uji pengaruh (analisis regresi linear sederhana)*

Berdasarkan dari hasil analisis kuantitatif, diperoleh bahwa *Soft Skill (X)* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai (*Y*) dengan nilai koefisien sebesar 0,861 yang berarti bahwa setiap terjadi perubahan *Soft Skill (X)* sebesar 1 poin akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai pada RSUD. Labuang Baji Makassar sebesar 0,861. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh *variable independent* terhadap *variable dependent* diperoleh nilai *adjusted R square* adalah 0,803. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 80,3% motivasi kerja pegawai pada RSUD. Labuang Baji Makassar dipengaruhi oleh *Soft Skill* pegawai RSUD Labuang Baji Makassar, Sedangkan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Kata kunci : *Soft Skill dan Motivasi Kerja*

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada RSUD. Labuang Baji Makassar”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos. Msi selaku Pembimbing I dan Bapak Nasrul Haq, S.Sos. MPA selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Bapak Drs. Muhlis Madani, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Burhanddin, S.Sos., M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar

4. Seluruh staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan pelayanan administrasi.
5. Secara khusus dari lubuk hati yang paling dalam penulis menghaturkan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada kedua orang tua penulis yang tercinta ayahanda Almarhum Abd. Rasyid dan ibunda Rukiyah yang telah memberikan semangat dan dukungan agar penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
6. Segenap keluarga yang senantiasa memberikan semangat dan bantuan, baik moril maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, Januari 2018

Nur Insan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Pengertian, Konsep dan Teori	8
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Pikir	32
D. Definisi Operasional	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
A. Waktu Dan Lokasi Penelitian	35
B. Jenis Dan Tipe Penelitian	35
C. Populasi Dan Sampel	36
D. Teknik Pengumpulan Data	37
E. Teknik Analisis Data	38
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	40
B. Sejarah Singkat RSUD Labuang Baji Makassar	40
C. Visi Dan Misi RSUD Labuang Baji Makassar	41

D. Tugas Pokok RSUD Labuang Baji Makassar	42
E. Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab	42
F. Karakteristik Responden	49
G. Tanggapan Responden Terhadap Soft Skill ada RSUD Labuang Baji Makassar	56
H. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada RSUD Labuang Baji Makassa	62
BAB V PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran -saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN-LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1	Distribusi Responden berdasarkan jenis kelamin 47
Tabel 2	Distribusi Responden berdasarkan status kepegawaian 48
Tabel 3	Distribusi Responden berdasarkan tingkat pendidikan 49
Tabel 4	Distribusi Responden berdasarkan ketenagaan 50
Tabel 5	Distribusi Responden berdasarkan lama bekerja 51
Tabel 6	Distribusi Jawaban responden terhadap indikator Variabel inisiatif pegawai RSUD Labuang Baji Makassar 52
Tabel 7	Distribusi Jawaban responden terhadap indikator Variabel antusias pegawai RSUD Labuang Baji Makassar 54
Tabel 8	Distribusi Jawaban responden terhadap indikator Variabel Reliable pegawai RSUD Labuang Baji Makassar 55
Tabel 9	Distribusi Jawaban responden terhadap indikator Variabel integritas pegawai RSUD Labuang Baji Makassar.....56
Tabel 10	Distribusi Jawaban responden terhadap indikator Variabel kebijakan 57
Tabel 11	Distribusi Jawaban responden terhadap indikator Variabel aturan 58
Tabel 12	Distribusi Jawaban responden terhadap indikator Variabel Imbalan..... 59
Tabel 13	Distribusi Jawaban responden terhadap indikator Variabel Jenis Pekerjaan pada RSUD Labuang Baji Makassar.....60
Tabel 14	Hasil Regresi Linear Menggunakan Program SPSS Ve 22.00.....61
Tabel 15	Titik Koefisien Determinasi.....62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. atau dapat disebut sebagai bentuk formal dari sekelompok manusia dengan tujuan individualnya masing-masing (gaji, kepuasan kerja, dll) yang bekerjasama dalam suatu proses tertentu untuk mencapai tujuan bersama (tujuan organisasi). Agar tujuan organisasi dan tujuan individu dapat tercapai secara selaras dan harmonis maka diperlukan kerjasama dan usaha yang sungguh-sungguh dari kedua belah pihak (pengurus organisasi dan anggota organisasi) untuk bersama-sama berusaha saling memenuhi kewajiban masing-masing secara bertanggung jawab, sehingga pada saat masing-masing mendapatkan haknya dapat memenuhi rasa keadilan baik bagi anggota organisasi/pegawai maupun bagi pengurus organisasi/pejabat yang berwenang.

Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen kinerja merupakan kebutuhan setiap organisasi untuk menjalankannya. Manajemen

kinerja berorientasi pada pengelolaan proses pelaksanaan kerja dan hasil atau prestasi kerja.

Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan. Pekerja memainkan peranan kunci atas keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja, dan seluruh organisasi. Apabila pekerja jelas memahami mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, motivasi, dan harga dirinya akan meningkat.

Soft skill adalah suatu kemampuan, bakat atau keterampilan yang ada di dalam diri setiap manusia. Soft skill adalah kemampuan yang dilakukan dengan cara non teknis, artinya tidak berbentuk atau tidak kelihatan wujudnya. Namun, soft skill ini dapat dikatakan sebagai keterampilan personal atau interpersonal. Yang dimaksud soft skill personal adalah kemampuan yang dimanfaatkan untuk kepentingan diri sendiri. Misalnya, dapat mengendalikan emosi dalam diri, dapat menerima nasehat orang lain, mampu manajemen waktu, dan selalu berpikir positif. Itu semua dapat dikategorikan sebagai soft skill personal. Kemudian yang dimaksud soft skill interpersonal adalah kemampuan yang dimanfaatkan untuk diri sendiri dan orang lain. Contohnya, kita mampu berhubungan atau berinteraksi dengan orang lain, bekerja sama dengan kelompok lain, dan lain-lain.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan produktifitas sehingga apa yang diharapkan bisa berjalan sesuai apa yang di inginkan. Untuk meningkatkan kinerja yang baik harus introspeksi diri demi tercapainya kinerja yang lebih baik kedepannya, bekerja sesuai posisi, porsi, dan jobnya masing-masing. Namun demikian hal tersebut tidaklah semudah membalikan telapak tangan tetapi mesti ada peran langsung ke ikut sertaan manajemen untuk bisa mengontrol dan memberikan teknik cara agar bagaimana bisa terjaminnya mutu dan kualitas sehingga para pegawai/karyawan bisa dengan mudah bekerja tanpa ada rasa terbebenani dan hubungan antara pihak manajemen dengan bawahan semakin kuat.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Suatu ungkapan betapapun canggih suatu peralatan kerja, tersedianya biaya serta prosedur kerja namun jika anggota organisasi berperilaku tidak sesuai misi organisasi maka akan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi. Disinilah letak pentingnya faktor manusia dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Oleh sebab itu pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dibina, diarahkan serta ditingkatkan kemampuannya untuk memperlancar tugas dan pekerjaannya.

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan. SDM sebagai faktor penentu organisasi atau perusahaan harus memiliki kompetensi-kompetensi tertentu yang menjadi aspek penting dalam menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut.

Kompetensi merupakan salah satu unsur penentu upaya peningkatan kinerja perusahaan dan penyediaan tenaga kerja yang memberikan pandangan yang lebih spesifik terhadap pekerja dan pekerjaannya. Dengan berbagai manfaat yang diberikan kepada berbagai pihak, aplikasi kompetensi dapat dilakukan pada berbagai kegiatan kerja di perusahaan. Penentuan target kinerja, penetapan *job requirement* dan *job qualification* harus lebih jelas dan terinci baik tugas, tingkat kualifikasi, maupun tingkat kompetensinya.

Kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Dengan demikian, kompetensi tidak berhubungan secara langsung dengan kemampuan Intelektual (IQ) tetapi lebih banyak terkait dengan perilaku (*behavior*), pekerja bisa saja memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk melakukan suatu pekerjaan. Tetapi itu bukan jaminan bahwa ia akan bekerja sesuai dengan kemampuannya itu. Pendekatan kompetensi menggali lebih jauh mengenai motif, watak dan konsep diri yang mendasari seseorang

untuk dapat mempergunakan pengetahuan dan keterampilannya secara maksimal dalam bekerja.

Adapun salah satu modal yang dapat menumbuhkan motivasi kerja pegawai yaitu adanya kemampuan soft skill yang dimiliki oleh setiap pegawai khususnya pegawai pada RSUD. LabuangBaji Makassar. Soft skill yang dimiliki pegawai merupakan hal yang dibawa secara pribadi diluar dari pendidikan yang dimiliki oleh pegawai.

Keberadaan pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah LabuangBaji Makassar begitu penting sebab mereka yang berperan dalam semua aktivitas operasional Rumah Sakit tersebut. Jika kinerja pegawai baik, maka akan efektif pelayanan medis di rumah sakit, namun sebaliknya jika pegawai bermalas-malasan atau bahkan sampai mogok kerja, akan berakibat lumpuhnya pelayanan medis pada Rumah Sakit tersebut. Dalam kondisi seperti inilah dibutuhkan adanya motivasi kerja dalam diri seorang pegawai yang akhirnya akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan calon peneliti pada para penelitian yang dilakukan pada pegawai RSUD LabuangBaji Makassar, bahwa kinerja pegawai bagian belum dapat dikatakan efisien, ini dibuktikan dengan pegawai yang sering melanggar ketentuan-ketentuan jam kerja, masuk kerja sering terlambat dan pulang lebih awal, selain itu fakta yang didapatkan di lapangan bahwa salah satu dari pegawai sering bersantai keruangan lain untuk mengobrol dan bahkan sering keluar di jam kerja, ini menunjukkan bahwa pegawai tidak selalu berada di meja

tugas, sehingga berimplikasi pada kinerja mereka yang juga berdampak pada kinerja Rumah Sakit tersebut.

Adanya perilaku pegawai yang berimplikasi pada kinerja yang buruk diduga karenakurangnya motivasi kerja atau kesadaran dari para pegawai untuk dapat bekerja lebih baik, atau bahkan bisa jadi karena diakibatkan tidak adanya komunikasi serta pengawasan yang baik dari pihak atasan atau bahkan para pegawai bekerja di bawah tekanan. Berdasarkan hal tersebut, maka kami tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *soft skill* terhadap motivasi kerja pegawai pada RSUD LabuangBaji Makassar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang tersebut, maka untuk membatasi permasalahan yang akan dibahas, dan memberikan arahan terhadap pembahasan selanjutnya, maka penulis menetapkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada Pegawai *Soft Skill* pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar?
2. Apakah ada Pengaruh Terhadap Motivasi inisiatif, antusias pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) LabuangBaji Makassar ?
3. Apakah *Soft Skill* berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui *Soft Skill* Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar
2. Untuk mengetahui Motivasi Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar
3. Untuk mengetahui *Soft Skill* berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi penulis
penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan wawasan dan pengetahuan khususnya mengenai *Soft skill* yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.
2. Bagi pihak lain
Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terutama mengenai *Soft skill* dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai atau karyawan dalam sebuah organisasi.
3. Sebagai acuan bagi pihak-pihak yang ingin melaksanakan penelitian lanjutan atau penelitian dalam kajian yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian, Konsep dan Teori

1). Pengertian *Soft Skill*

Sumber Daya Manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsure manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini, pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi-sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektifitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Bahwa *“Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan”*. (Rachmawati, 2007)

Sumber Daya Manusia merancang dan membuat organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan. Bila sumber daya manusia diabaikan, maka organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan dan sasaran.

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah control secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi. Untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, sistem harus direncanakan, dikembangkan, dan diimplementasikan oleh manajemen puncak.

Semua manajer secara nyata harus terlibat dalam proses sumber daya manusia secara terintegrasi, baik dalam organisasi besar, maupun organisasi kecil. Dalam organisasi kecil, manajer berperan sebagai figur utama, seperti pemilik yang mengkoordinasikan aspek-aspek sumber daya manusia dalam organisasi secara luas. Dalam organisasi besar yang memiliki departemen personalia, manajer memainkan peran utama dalam perencanaan, pengembangan, dan implementasi dari sistem personalia. Kunci utama pengambilan keputusan pada sumber daya manusia dibuat oleh direktur sumber daya manusia dan manajer puncak secara bersama-sama. Lebih jauh departemen sumber daya manusia membuat keputusan yang berhubungan dengan langkah-langkah prosedur personalia, sedangkan

manajer lain membuat keputusan lain selain personalia. Walaupun gabungan pengambilan keputusan dapat menimbulkan ketegangan dalam hubungan, tetapi adanya partisipasi manajemen dalam pengembangan kebijakan sumber daya manusia dapat meredam ketegangan tersebut. Dampak organisasi secara luas pada sumber daya manusia berpengaruh terhadap proses dan sifat dasar organisasi, termasuk keputusan strategis, dari pimpinan sumber daya manusia yang berpengaruh pada organisasi masa kini.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Handoko dalam Rachmawati (2007) merupakan suatu proses perencanaan, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Secara umum, Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia – bukan mesin – dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dll. (<http://www.propotenzia.com/2011/03/manajemen-sumber-daya-manusia-definisi-dan-fungsi-bag-1/>)

Definisi lain tentang Manajemen sumber daya manusia, yaitu suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai,

buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut human resource department (HRD).

Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dalam menentukan kemajuan sebuah organisasi, termasuk bangsa dan negara. Suatu bangsa menjadi maju bukan disebabkan karena dimilikinya kekayaan alam berlimpah, melainkan karena sumber daya manusianya yang handal dan mampu membangun karakter masyarakatnya agar memiliki *soft skills* yang tinggi.

Saat ini semakin disadari pentingnya *soft skills* dalam mencapai keberhasilan baik bagi diri pribadi, organisasi, perusahaan, maupun bangsa dan negara. Istilah *soft skills* adalah istilah sosiologis yang berkaitan dengan EQ (*Emotional Intelligence Quotient*), kumpulan karakter kepribadian, rahmat sosial, komunikasi, bahasa, kebiasaan pribadi, keramahan, dan optimisme yang menjadi ciri hubungan dengan orang lain.

Permintaan dunia kerja terhadap kriteria calon pekerja dirasa semakin tinggi saja. Dunia kerja tidak hanya memprioritaskan pada kemampuan akademik (*hard skills*) yang tinggi saja, tetapi juga memperhatikan kecakapan dalam hal nilai-nilai yang melekat pada seseorang atau sering dikenal dengan aspek *soft skills*. Kemampuan ini dapat disebut juga dengan kemampuan non teknis yang tentunya memiliki peran tidak kalah pentingnya dengan kemampuan akademik.

Menurut Elfindri et al.(2011:25) , *soft skills* didefinisikan sebagai berikut: “*Soft skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk

sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta”. Dengan mempunyai soft skills membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di tengah masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual.

Lebih lanjut lagi Elfindri et al pada tahun (2011: 25), berpendapat soft skills sebagai berikut : “Semua sifat yang menyebabkan berfungsinya hard skills yang dimiliki. Soft skills dapat menentukan arah pemanfaatan hard skills. Jika seseorang memilikinya dengan baik, maka ilmu dan keterampilan yang dikuasainya dapat mendatangkan kesejahteraan dan kenyamanan bagi pemiliknya dan lingkungannya. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki soft skills yang baik, maka hard skills dapat membahayakan diri sendiri dan orang lain.

Sedangkan menurut Mulyono (2011: 99), “soft skills merupakan komplemen dari hard skills. Jenis keterampilan ini merupakan bagian dari kecerdasan intelektual seseorang, dan sering dijadikan syarat untuk memperoleh jabatan atau pekerjaan tertentu”.

Aribowo sebagaimana dikutip oleh Sailah (2008: 17), menyebutkan soft skills sebagai berikut : Soft skills adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (termasuk dengan dirinya sendiri). Atribut soft skills, dengan demikian meliputi nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter dan sikap. Atribut soft skills ini dimiliki oleh setiap orang dengan kadar yang berbeda-beda, dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak

dan bersikap. Namun, atribut ini dapat berubah jika yang bersangkutan mau merubahnya dengan cara berlatih membiasakan diri dengan hal-hal yang baru

Secara umum *soft skills* diartikan sebagai kemampuan di luar kemampuan teknis dan akademis, yang lebih mengutamakan kemampuan intra dan interpersonal (Prastiwi, 2011: 3).

Para ahli memberikan definisi *soft skills* dengan sangat beragam. Menurut Berthal (dalam Muqowim, 2012: 5), *soft skills* diartikan sebagai perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia. Sedangkan menurut Putra dan Pratiwi (2005: 5) *soft skills* adalah kemampuan-kemampuan tak terlihat yang diperlukan untuk sukses, misalnya kemampuan berkomunikasi, kejujuran/integritas dan lain-lain.

Berdasarkan paparan Elfidri di atas, terlihat betapa pentingnya *soft skills* bagi setiap orang. Pentingnya *soft skills* juga ditekankan oleh Giblin dan Sailah (dalam Sucipta: 2009: 1) yang menyatakan bahwa *soft skills* merupakan kunci menuju hidup yang lebih baik, sahabat lebih banyak, sukses lebih besar, dan kebahagiaan yang lebih luas.

Pernyataan yang sama juga dikemukakan oleh Kaipa dan Milus (2005: 3-6) bahwa *soft skills* adalah kunci untuk meraih kesuksesan, termasuk di dalamnya kepemimpinan, pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, komunikasi, kreativitas, kemampuan presentasi, kerendahan hati dan kepercayaan diri, kecerdasan emosional, integritas, komitmen, dan kerjasama.

Kemampuan-kemampuan yang dimaksud bukan kemampuan akademis yang tinggi, tetapi kemampuan interaksi sosial yang baik, kemampuan untuk

bergaul, mampu berbicara di depan umum, dan lain-lain. Soft skills merupakan jenis keterampilan yang lebih banyak terkait dengan sensitivitas perasaan seseorang terhadap lingkungan di sekitarnya. Karena itu dampak yang diakibatkan lebih abstrak namun tetap bisa dirasakan seperti perilaku sopan, disiplin, keteguhan hati, kemampuan untuk dapat bekerjasama, membantu orang lain, dan sebagainya.

Menurut Ilah Sailah (2008), terdapat 10 atribut soft skills yang akan banyak berperan di dunia kerja, yaitu : (1). Inisiatif. (2). Integritas. (3). Berfikir kritis. (4). Kemauan untuk belajar. (5). Komitmen. (6). Motivasi untuk meraih prestasi. (7). Antusias. (8). Kemampuan berkomunikasi. (9). Handal (reliable). (10). Berkreasi.

Dengan memiliki *soft skills*, setiap individu akan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya dan tanggap terhadap kondisi dan situasi sekitarnya sehingga dapat berfikir, berucap dan bertindak sesuai dengan norma yang berlaku di masyarakat dimana seseorang hidup dan juga di lingkungan kerjanya.

2). Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai motivasi kerja maksimal.

Menurut Winardi(2007), motivasi berasal dari kata motivation yang berarti "menggerakkan". Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap

entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Robbins (2006:213) motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Motivasi menurut Munandar (2004) adalah “suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan kelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang”.

Pengertian motivasi kerja menurut Sadili Samsudin (2006:282) mengemukakan pernyataannya bahwa: “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan”.

Malayu S.P. Hasibuan (2005:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2003:252) mengemukakan bahwa “motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.

Motif atau motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “needs” atau “want”. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons.

Menurut Notoatmodjo (2009 : 114), tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan belum direspons maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sama dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.

Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai motivasi kerja maksimal.

Menurut Sardiman (2007: 73), menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif

dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Menurut Azwar (2000: 15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Malayu (2005: 143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Edwin B Flippo (dalam Malayu 2005: 143), menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut American Encyclopedia (dalam Malayu 2005: 143), menyebutkan bahwa motivasi sebagai kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok

pertentang) dalam diri seseorang yang membangkitkan topanan dan mengarahkan tindak-tanduknya.

Sedangkan menurut G.R. Terry (dalam malayu 2005: 145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda, yaitu dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan apabila dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.

Menurut Uno (2007) Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internak dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya, hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Motivasi ialah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak “Sargent, dikutip oleh Howard, 199” menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya “Siagian, 2004”.

Menurut Makmun (2004) Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari.

Pengertian motivasi kerja menurut Samsudin (2006:282) mengemukakan pernyataannya bahwa:

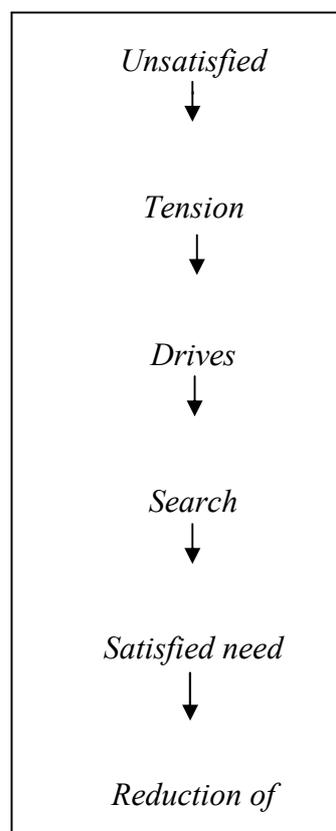
“Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan”.

Hasibuan (2005:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Handoko (2003:252) mengemukakan bahwa “motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Menurut Mangkunegara (2005:61) “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas maka disimpulkan bahwa motivasi sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri pegawai yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku berdasarkan lingkungan kerja. Jadi motivasi adalah dorongan dari diri pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplimentasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat.

a. Proses Motivasi

Motivasi timbul dalam diri seseorang apabila terdapat dorongan dan ketegangan dalam dirinya. Motivasi dalam diri seseorang dapat terbentuk melalui beberapa tahap, maka untuk mengetahui secara jelas proses dari terbentuknya sebuah motivasi secara umum dapat dijelaskan pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1

Proses Motivasi

Rivai dan Jauvani (2009:839)

Pada dasarnya proses motivasi dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi.

Pada gambar 1 tersebut menunjukkan hal-hal mengenai proses motivasi sebagai berikut :

1. Dalam kehidupan manusia, selalu timbul kebutuhan dan yang bersangkutan merasa perlu untuk memuaskannya.
2. Kebutuhan itu hanya dapat dikategorikan sebagai kebutuhan apabila menimbulkan ketegangan dalam diri yang bersangkutan.
3. Ketegangan itulah yang menimbulkan dorongan agar yang bersangkutan melakukan sesuatu
4. Sesuatu itu adalah upaya mencari jalan keluar agar ketegangan yang dihadapi tidak berlanjut
5. Jika upaya dalam mencari jalan keluar yang diambil berhasil, berarti kebutuhan terpuaskan.
6. Kebutuhan yang berhasil dipuaskan akan menurunkan ketegangan, akan tetapi tidak menghilangkan sama sekali. Alasannya adalah bahwa kebutuhan yang sama cepat atau lambat akan timbul kemudian, mungkin dalam bentuk yang baru dan mungkin pula dengan intensitas yang berbeda.

b. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai (Mangkunegara, 2005:100) diantaranya yaitu :

a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

3). Pengertian Pegawai

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia (Muhammad Ali), kata pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (Perusahaan dan sebagainya) Sedangkan negeriberarti “negara“ atau “pemerintah“ Jadi pegawai negeri adalah

orang yang bekerja pada pemerintah atau negara“. Di dalam Undang Undang Nomor 8/1974 tentang pokok-pokok kepegawaian memberikan dua perumusan Pegawai Negeri.

1. Dinyatakan pada pasal 3 undang-undang Nomor 8/1974 yang menyatakan: Pegawai Negeri adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah dan pembangunan.
2. Terdapat pada pasal 1 suba Undang-Undang Nomor 8/1947 tentang pokok-pokok kepegawaian, merumuskan pegawai negeri sebagai berikut: “Pegawai Negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya, yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting, meskipun negara Indonesia menuju kepada masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan kerja tersebut. Demikian juga halnya dalam suatu organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut ke arah yang telah ditetapkan. Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut juga pegawai.

Widjaja (2006) berpendapat bahwa, “Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).

Dalam buku yang sama, Widjaja juga berpendapat bahwa, “Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.

Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Musanef (2004) yang mengatakan bahwa, “Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.

Selanjutnya Musanef (2004) memberikan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah, “Mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan

pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari definisi tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pegawai sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan karya-karya yang bermanfaat untuk tercapainya tujuan organisasi. Karena tanpa kemampuan dan keterampilan pegawai sebagai pelaksana pekerjaan maka alat-alat dalam organisasi tersebut akan merupakan benda mati dan waktu yang dipergunakan akan terbuang dengan percuma sehingga pekerjaan tidak efektif.

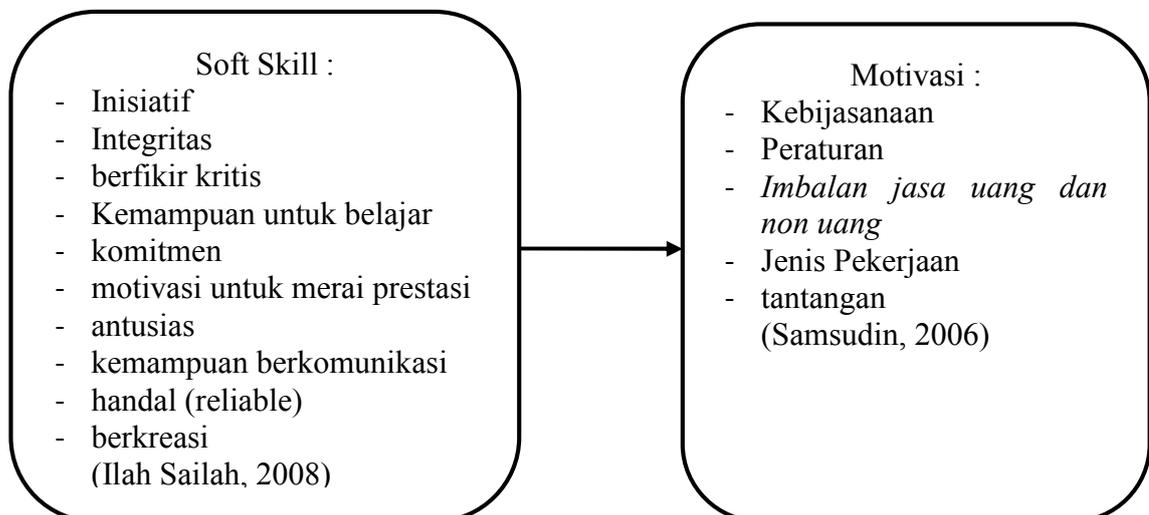
Dari beberapa definisi pegawai yang telah dikemukakan para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa istilah pegawai mengandung pengertian sebagai berikut:

1. Menjadi anggota suatu usaha kerja sama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa atau imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan.
2. Pegawai di dalam sistem kerja sama yang sifatnya pamrih.
3. Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pemberi kerja (majikan).
4. Kedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melakukan proses penerimaan.
5. Akan mendapat saat pemberhentian (pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja).

C. Kerangka Pikir

kerangka berfikir dalam sebuah penelitian adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian (*research question*), dan merepresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut (Polancik, 2009). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh soft skill terhadap motivasi kerja pegawai pada RSUD. Labuang Baji Makassar

Berdasarkan dari uraian latar belakang, rumusan masalah atau masalah pokok, serta tujuan penelitian, maka untuk memudahkan penulis atau calon peneliti mendiskripsikan dan menguraikan pembahasan penelitian digunakan kerangka konseptual yang dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2.2

Skema Kerangka Pikir

D. Definisi Operasional

Untuk lebih memfokuskan persepsi dan pemahaman terhadap istilah-istilah yang kami gunakan dalam penulisan, maka kami menjabarkan beberapa definisi operasional, antara lain :

- 1) *Soft Skill* yaitu keterampilan atau kecakapan individu yang sifatnya non teknis serta dimiliki oleh seorang pegawai dan diaplikasikan dalam menunjang pelaksanaan tugas pegawai. Indikator variabel ini meliputi :
 - a. Inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang baru atau asli atau menghasilkan suatu pemecahan masalah.. Indikator variabel ini diukur berdasarkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok baik tugas rutin maupun tugas baru meskipun tanpa perintah atasan atau pimpinan, yang ditunangkan dalam kuisisioner (instrumen penelitian).
 - b. Integritas adalah suatu konsep berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi-ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan. Orang berintegritas berarti memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter kuat.
 - c. Berikir kritis adalah proses mental untuk menganalisis atau mengevaluasi informasi. Informasi tersebut data didapatkan dari hasil pengamatan, pengalaman, akal sehat atau komunikasi. Belajar untuk berpikir kritis berarti menggunakan proses-proses mental, seperti memperhatikan mengkategorikan, seleksi dan menilai atau memutuskan

- d. Kemampuan merupakan hal telah ada dalam diri kita sejak lahir. Kemampuan yang ada pada diri manusia juga bisa disebut dengan potensi. Potensi yang ada pada manusia pada dasarnya bisa diasah.
- e. Komitmen adalah janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.
- f. Motivasi berprestasi merupakan faktor pendorong untuk menentukan keberhasilan dalam belajar dan untuk meraih atau mencapai sesuatu yang diinginkannya agar meraih kesuksesan.
- g. Antusias (bersemangat) yaitu kondisi dimana seseorang bergairah dan sangat tanggap terhadap suatu pekerjaan. Indikator variabel ini diukur berdasarkan antusiasme atau semangat pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya, yang dituangkan dalam kuisisioner penelitian.
- h. Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain. *Communication skill* dalam bisnis adalah kemampuan untuk mengekspresikan pemikiran, perasaan, keinginan, melalui komunikasi verbal atau komunikasi non-verbal untuk mendapat pengertian orang lain. Oleh sebab itu, komunikasi tergantung pada kemampuan kita untuk dapat memahami satu dengan yang lainnya. Komunikasi itu merupakan tanda kehidupan. Komunikasi dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu komunikasi verbal dan komunikasi non-verbal. Yang termasuk komunikasi verbal adalah ucapan dan yang

termasuk komunikasi non-verbal adalah tonasi dan body language. Ternyata pengaruh komunikasi verbal dalam berkomunikasi hanya 7 persen, sedangkan 93 persen lainnya adalah komunikasi non-verbal.

- i. *Reliable* (Dapat diandalkan) yaitu terpercaya dan dapat diandalkan. Indikator variabel ini diukur atas kinerja seorang pegawai yang selalu dapat diandalkan baik dalam bekerja secara individu maupun dalam tugas tim, yang dituangkan dalam kuisisioner penelitian.
 - j. Berkreasi adalah : menghasilkan sesuatu sebagai hasil buah pikiran; mencipta atau sebuah cara berpikir dan bertindak atau membuat sesuatu yang orisinal untuk diri sendiri dan bernilai bagi orang lain. Berkreasi berawal di dalam pemikiran seseorang dan biasanya merupakan hasil dari bentuk sebuah ekspresi yang dapat dilihat, didengar, dicium, dirasakan, atau dirasa.
- 2) Motivasi kerja pegawai, yaitu sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa factor-faktor seperti aturan yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan, jenis pekerjaan, serta imbalan atau upah yang diterima sehingga menciptakan kegairahan kerja seseorang pegawai agar mau bekerja secara efektif tanpa merasa terbebani atau bekerja di bawah tekanan. Ukuran motivasi kinerja pegawai dinilai dari hasil jawaban responden menggunakan skala likert yang tertuang dalam kuisisioner penelitian.

- a. Kebijakan adalah suatu ucapan atau tulisan yang memberikan petunjuk umum tentang penetapan ruang lingkup yang memberi batas dan arah umum kepada seseorang untuk bergerak.
 - b. Aturan adalah suatu hal yang sangat mutlak dan bersifat membatasi ruang gerak atau "kemerdekaan" setiap individu
 - c. Imbalan adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada orang.-
 - d. pekerjaan adalah aktivitas utama yang dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam arti yang sempit pekerjaan yaitu suatu aktivitas yang dapat menghasilkan uang. Sedangkan dalam segi ekonomi pekerjaan yaitu semua aktivitas yang dilakukan manusia, baik itu dilakukan secara individu ataupun secara organisasi, baik secara tertutup ataupun secara terbuka kemudian dari pekerjaan tersebut dapat menghasilkan suatu produk atau jasa sehingga dapat mendapatkan uang dan dijadikan sebagai mata pencarian.
 - e. Tantangan adalah suatu hal atau bentuk usaha yang memiliki tujuan untuk menggugah kemampuan yang bertentangan dengan pekerjaan.
- 3) Pegawai, yaitu semua unsur yang terlibat bekerja melaksanakan tugas dan tanggungjawab pada RSUD Labuang Baji Makassar, baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun yang berstatus sebagai tenaga honorer atau- suakelola.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan masalah pokok tersebut, maka yang menjadi hipotesis kerja penulis adalah :

“Diduga bahwa *Soft skill* berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar”.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian, Konsep dan Teori

1. Pengertian *Soft Skill*

Sumber Daya Manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsure manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasar, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini, pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi-sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektifitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Bahwa *“Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan”*. (Rachmawati, 2007)

Sumber Daya Manusia merancang dan membuat organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan. Bila sumber daya manusia diabaikan, maka organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan dan sasaran.

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah control secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi. Untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, sistem harus direncanakan, dikembangkan, dan diimplementasikan oleh manajemen puncak.

Semua manajer secara nyata harus terlibat dalam proses sumber daya manusia secara terintegrasi, baik dalam organisasi besar, maupun organisasi kecil. Dalam organisasi kecil, manajer berperan sebagai figur utama, seperti pemilik yang mengkoordinasikan aspek-aspek sumber daya manusia dalam organisasi secara luas. Dalam organisasi besar yang memiliki departemen personalia, manajer memainkan peran utama dalam perencanaan, pengembangan, dan implementasi dari sistem personalia. Kunci utama pengambilan keputusan pada sumber daya manusia dibuat oleh direktur sumber daya manusia dan manajer puncak secara bersama-sama. Lebih jauh departemen sumber daya manusia membuat keputusan yang berhubungan dengan langkah-langkah prosedur personalia, sedangkan

manajer lain membuat keputusan lain selain personalia. Walaupun gabungan pengambilan keputusan dapat menimbulkan ketegangan dalam hubungan, tetapi adanya partisipasi manajemen dalam pengembangan kebijakan sumber daya manusia dapat meredam ketegangan tersebut. Dampak organisasi secara luas pada sumber daya manusia berpengaruh terhadap proses dan sifat dasar organisasi, termasuk keputusan strategis, dari pimpinan sumber daya manusia yang berpengaruh pada organisasi masa kini.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Handoko dalam Rachmawati (2007) merupakan suatu proses perencanaan, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Secara umum, Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia – bukan mesin – dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dll. (<http://www.propotenzia.com/2011/03/manajemen-sumber-daya-manusia-definisi-dan-fungsi-bag-1/>)

Definisi lain tentang Manajemen sumber daya manusia, yaitu suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh,

manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut human resource department (HRD).

Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dalam menentukan kemajuan sebuah organisasi, termasuk bangsa dan negara. Suatu bangsa menjadi maju bukan disebabkan karena dimilikinya kekayaan alam berlimpah, melainkan karena sumber daya manusianya yang handal dan mampu membangun karakter masyarakatnya agar memiliki *soft skills* yang tinggi.

Saat ini semakin disadari pentingnya *soft skills* dalam mencapai keberhasilan baik bagi diri pribadi, organisasi, perusahaan, maupun bangsa dan negara. Istilah *soft skills* adalah istilah sosiologis yang berkaitan dengan EQ (*Emotional Intelligence Quotient*), kumpulan karakter kepribadian, rahmat sosial, komunikasi, bahasa, kebiasaan pribadi, keramahan, dan optimisme yang menjadi ciri hubungan dengan orang lain.

Permintaan dunia kerja terhadap kriteria calon pekerja dirasa semakin tinggi saja. Dunia kerja tidak hanya memprioritaskan pada kemampuan akademik (*hard skills*) yang tinggi saja, tetapi juga memperhatikan kecakapan dalam hal nilai-nilai yang melekat pada seseorang atau sering dikenal dengan aspek *soft skills*. Kemampuan ini dapat disebut juga dengan kemampuan non teknis yang tentunya memiliki peran tidak kalah pentingnya dengan kemampuan akademik.

Menurut Elfindri et al.(2011:25) , *soft skills* didefinisikan sebagai berikut: “*Soft skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri,

berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta”. Dengan mempunyai soft skills membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di tengah masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual.

Lebih lanjut lagi Elfindri et al pada tahun (2011: 25), berpendapat soft skills sebagai berikut : “Semua sifat yang menyebabkan berfungsinya hard skills yang dimiliki. Soft skills dapat menentukan arah pemanfaatan hard skills. Jika seseorang memilikinya dengan baik, maka ilmu dan keterampilan yang dikuasainya dapat mendatangkan kesejahteraan dan kenyamanan bagi pemiliknya dan lingkungannya. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki soft skills yang baik, maka hard skills dapat membahayakan diri sendiri dan orang lain.

Sedangkan menurut Mulyono (2011: 99), “soft skills merupakan komplemen dari hard skills. Jenis keterampilan ini merupakan bagian dari kecerdasan intelektual seseorang, dan sering dijadikan syarat untuk memperoleh jabatan atau pekerjaan tertentu”.

Aribowo sebagaimana dikutip oleh Sailah (2008: 17), menyebutkan soft skills sebagai berikut : Soft skills adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (termasuk dengan dirinya sendiri). Atribut soft skills, dengan demikian meliputi nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter dan sikap. Atribut soft skills ini dimiliki oleh setiap orang dengan kadaryang berbeda-beda, dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak

dan bersikap. Namun, atribut ini dapat berubah jika yang bersangkutan mau merubahnya dengan cara berlatih membiasakan diri dengan hal-hal yang baru

Secara umum *soft skills* diartikan sebagai kemampuan di luar kemampuan teknis dan akademis, yang lebih mengutamakan kemampuan intra dan interpersonal (Prastiwi, 2011: 3).

Para ahli memberikan definisi *soft skills* dengan sangat beragam. Menurut Berthal (dalam Muqowim, 2012: 5), *soft skills* diartikan sebagai perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia. Sedangkan menurut Putra dan Pratiwi (2005: 5) *soft skills* adalah kemampuan-kemampuan tak terlihat yang diperlukan untuk sukses, misalnya kemampuan berkomunikasi, kejujuran/integritas dan lain-lain.

Berdasarkan paparan Elfidri di atas, terlihat betapa pentingnya *soft skills* bagi setiap orang. Pentingnya *soft skills* juga ditekankan oleh Giblin dan Sailah (dalam Sucipta: 2009: 1) yang menyatakan bahwa *soft skills* merupakan kunci menuju hidup yang lebih baik, sahabat lebih banyak, sukses lebih besar, dan kebahagiaan yang lebih luas.

Pernyataan yang sama juga dikemukakan oleh Kaipa dan Milus (2005: 3-6) bahwa *soft skills* adalah kunci untuk meraih kesuksesan, termasuk di dalamnya kepemimpinan, pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, komunikasi, kreativitas, kemampuan presentasi, kerendahan hati dan kepercayaan diri, kecerdasan emosional, integritas, komitmen, dan kerjasama.

Kemampuan-kemampuan yang dimaksud bukan kemampuan akademis yang tinggi, tetapi kemampuan interaksi sosial yang baik, kemampuan untuk

bergaul, mampu berbicara di depan umum, dan lain-lain. Soft skills merupakan jenis keterampilan yang lebih banyak terkait dengan sensitivitas perasaan seseorang terhadap lingkungan di sekitarnya. Karena itu dampak yang diakibatkan lebih abstrak namun tetap bisa dirasakan seperti perilaku sopan, disiplin, keteguhan hati, kemampuan untuk dapat bekerjasama, membantu orang lain, dan sebagainya.

Menurut Ilah Sailah (2008), terdapat 10 atribut soft skills yang akan banyak berperan di dunia kerja, yaitu : (1). Inisiatif. (2). Integritas. (3). Berfikir kritis. (4). Kemauan untuk belajar. (5). Komitmen. (6). Motivasi untuk meraih prestasi. (7). Antusias. (8). Kemampuan berkomunikasi. (9). Handal (reliable). (10). Berkreasi.

Dengan memiliki soft skills, setiap individu akan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya dan tanggap terhadap kondisi dan situasi sekitarnya sehingga dapat berfikir, berucap dan bertindak sesuai dengan norma yang berlaku di masyarakat dimana seseorang hidup dan juga di lingkungan kerjanya.

2. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai motivasi kerja maksimal.

Menurut Winardi (2007), motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti "menggerakkan". Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Robbins(2006:213) motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Motivasi menurut Munandar (2004) adalah “suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan kelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang”.

Pengertian motivasi kerja menurut Sadili Samsudin (2006:282) mengemukakan pernyataannya bahwa: “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan”.

Malayu S.P. Hasibuan (2005:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar

mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2003:252) mengemukakan bahwa “motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.

Motif atau motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “needs” atau “want”. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons.

Menurut Notoatmodjo (2009 : 114), tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan belum direspons maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sama dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.

Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai motivasi kerja maksimal.

Menurut Sardiman (2007: 73), menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata

motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Menurut Azwar (2000: 15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Malayu (2005: 143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Edwin B Flippo (dalam Malayu 2005: 143), menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut American Encyclopedia (dalam Malayu 2005: 143), menyebutkan bahwa motivasi sebagai kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentang) dalam diri seseorang yang membangkitkan topanan dan mengarahkan tindak-tanduknya.

Sedangkan menurut G.R. Terry (dalam malayu 2005: 145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda, yaitu dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan apabila dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.

Menurut Uno (2007) Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internak dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya, hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Motivasi ialah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak “Sargent, dikutip oleh Howard, 199” menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya “Siagian, 2004”.

Menurut Makmun (2004) Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari.

Pengertian motivasi kerja menurut Samsudin (2006:282) mengemukakan pernyataannya bahwa:

“Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik,

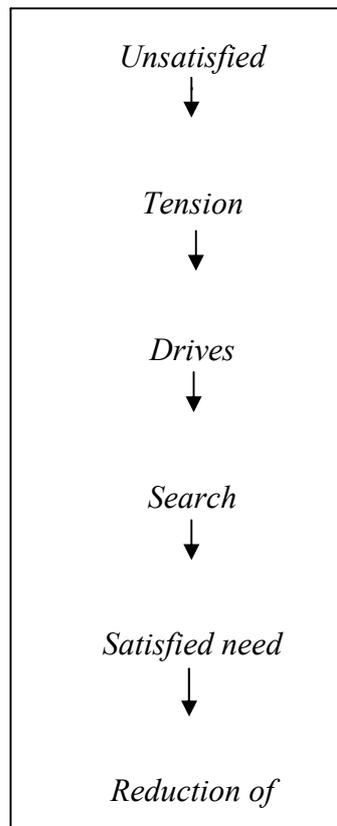
kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan”.

Hasibuan (2005:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Handoko (2003:252) mengemukakan bahwa “motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Menurut Mangkunegara (2005:61) “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas maka disimpulkan bahwa motivasi sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri pegawai yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku berdasarkan lingkungan kerja. Jadi motivasi adalah dorongan dari diri pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplimentasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat.

a. Proses Motivasi

Motivasi timbul dalam diri seseorang apabila terdapat dorongan dan ketegangan dalam dirinya. Motivasi dalam diri seseorang dapat terbentuk melalui beberapa tahap, maka untuk mengetahui secara jelas proses dari terbentuknya sebuah motivasi secara umum dapat dijelaskan pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1

Proses Motivasi

Rivai dan Jauvani (2009:839)

Pada dasarnya proses motivasi dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi.

Pada gambar 1 tersebut menunjukkan hal-hal mengenai proses motivasi sebagai berikut :

1. Dalam kehidupan manusia, selalu timbul kebutuhan dan yang bersangkutan merasa perlu untuk memuaskannya.
2. Kebutuhan itu hanya dapat dikategorikan sebagai kebutuhan apabila menimbulkan ketegangan dalam diri yang bersangkutan.
3. Ketegangan itulah yang menimbulkan dorongan agar yang bersangkutan melakukan sesuatu
4. Sesuatu itu adalah upaya mencari jalan keluar agar ketegangan yang dihadapi tidak berlanjut
5. Jika upaya dalam mencari jalan keluar yang diambil berhasil, berarti kebutuhan terpuaskan.
6. Kebutuhan yang berhasil dipuaskan akan menurunkan ketegangan, akan tetapi tidak menghilangkan sama sekali. Alasannya adalah bahwa kebutuhan yang sama cepat atau lambat akan timbul kemudian, mungkin dalam bentuk yang baru dan mungkin pula dengan intensitas yang berbeda.

b. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai (Mangkunegara, 2005:100) diantaranya yaitu :

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

3. Pengertian Pegawai

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia (Muhammad Ali), kata pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (Perusahaan dan sebagainya) Sedangkan negeriberarti “negara“ atau “pemerintah“ Jadi pegawai negeri adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara“. Di dalam Undang Undang Nomor 8/1974 tentang pokok-pokok kepegawaian memberikan dua perumusan Pegawai Negeri.

1. Dinyatakan pada pasal 3 undang-undang Nomor 8/1974 yang menyatakan: Pegawai Negeri adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah dan pembangunan.
2. Terdapat pada pasal 1 suba Undang-Undang Nomor 8/1947 tentang pokok-pokok kepegawaian, merumuskan pegawai negeri sebagai berikut: “Pegawai Negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya, yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting, meskipun negara Indonesia menuju kepada masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan kerja tersebut. Demikian juga halnya dalam suatu organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut ke arah yang telah ditetapkan. Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut juga pegawai.

Widjaja (2006) berpendapat bahwa, “Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa

dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).

Dalam buku yang sama, Widjaja juga berpendapat bahwa, “Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.

Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Musanef (2004) yang mengatakan bahwa, “Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.

Selanjutnya Musanef (2004) memberikan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah, “Mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari definisi tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pegawai sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan karya-karya yang bermanfaat untuk tercapainya tujuan organisasi. Karena tanpa kemampuan dan keterampilan pegawai sebagai pelaksana pekerjaan maka alat-alat dalam organisasi tersebut akan merupakan benda mati dan waktu yang dipergunakan akan terbuang dengan percuma sehingga pekerjaan tidak efektif.

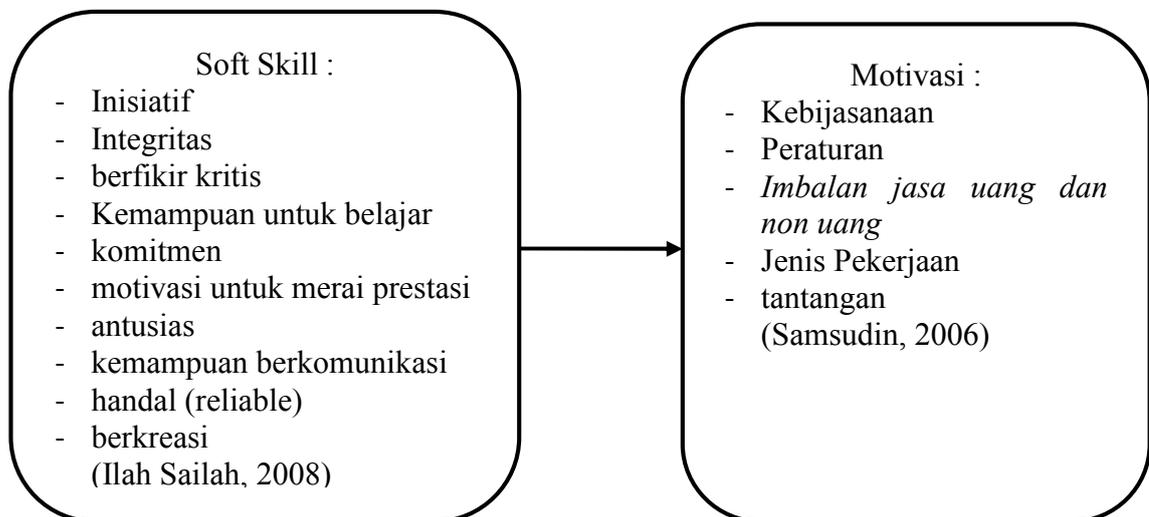
Dari beberapa definisi pegawai yang telah dikemukakan para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa istilah pegawai mengandung pengertian sebagai berikut:

- a. Menjadi anggota suatu usaha kerja sama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa atau imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan.
- b. Pegawai di dalam sistem kerja sama yang sifatnya pamrih.
- c. Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pemberi kerja (majikan).
- d. Kedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melakukan proses penerimaan.
- e. Akan mendapat saat pemberhentian (pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja).

B. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam sebuah penelitian adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian (*research question*), dan merepresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut (Polancik, 2009). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh soft skill terhadap motivasi kerja pegawai pada RSUD. Labuang Baji Makassar

Berdasarkan dari uraian latar belakang, rumusan masalah atau masalah pokok, serta tujuan penelitian, maka untuk memudahkan penulis atau calon peneliti mendiskripsikan dan menguraikan pembahasan penelitian digunakan kerangka konseptual yang dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2.2

Skema Kerangka Pikir

C. Definisi Operasional

Untuk lebih memfokuskan persepsi dan pemahaman terhadap istilah-istilah yang kami gunakan dalam penulisan, maka kami menjabarkan beberapa definisi operasional, antara lain :

1. *Soft Skill* yaitu keterampilan atau kecakapan individu yang sifatnya non teknis serta dimiliki oleh seorang pegawai dan diaplikasikan dalam menunjang pelaksanaan tugas pegawai. Indikator variabel ini meliputi :
 - a. Inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang baru atau asli atau menghasilkan suatu pemecahan masalah.. Indikator variabel ini diukur berdasarkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok baik tugas rutin maupun tugas baru meskipun tanpa perintah atasan atau pimpinan, yang ditunangkan dalam kuisioner (instrumen penelitian).
 - b. Integritas adalah suatu konsep berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi-ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan. Orang berintegritas berarti memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter kuat.
 - c. Berikir kritis adalah proses mental untuk menganalisis atau mengevaluasi informasi. Informasi tersebut data didapatkan dari hasil pengamatan, pengalaman, akal sehat atau komunikasi. Belajar untuk berpikir kritis berarti menggunakan proses-proses mental, seperti

mengperhatikan mengkategorikan, seleksi dan menilai atau memutuskan

- d. Kemampuan merupakan hal telah ada dalam diri kita sejak lahir. Kemampuan yang ada pada diri manusia juga bisa disebut dengan potensi. Potensi yang ada pada manusia pada dasarnya bisa diasah.
- e. Komitmen adalah janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.
- f. Motivasi berprestasi merupakan faktor pendorong untuk menentukan keberhasilan dalam belajar dan untuk meraih atau mencapai sesuatu yang diinginkannya agar meraih kesuksesan.
- g. Antusias (bersemangat) yaitu kondisi dimana seseorang bergairah dan sangat tanggap terhadap suatu pekerjaan. Indikator variabel ini diukur berdasarkan antusiasme atau semangat pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya, yang dituangkan dalam kuisisioner penelitian.
- h. Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain. Communication skill dalam bisnis adalah kemampuan untuk mengekspresikan pemikiran, perasaan, keinginan, melalui komunikasi verbal atau komunikasi non-verbal untuk mendapat pengertian orang lain. Oleh sebab itu, komunikasi tergantung pada kemampuan kita untuk dapat memahami satu dengan yang lainnya. Komunikasi itu merupakan tanda kehidupan.

Komunikasi dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu komunikasi verbal dan komunikasi non-verbal. Yang termasuk komunikasi verbal adalah ucapan dan yang termasuk komunikasi non-verbal adalah tonasi dan body language. Ternyata pengaruh komunikasi verbal dalam berkomunikasi hanya 7 persen, sedangkan 93 persen lainnya adalah komunikasi non-verbal.

- i. *Reliable* (Dapat diandalkan) yaitu terpercaya dan dapat diandalkan. Indikator variabel ini diukur atas kinerja seorang pegawai yang selalu dapat diandalkan baik dalam bekerja secara individu maupun dalam tugas tim, yang dituangkan dalam kuisisioner penelitian.
 - j. Berkreasi adalah : menghasilkan sesuatu sebagai hasil buah pikiran; mencipta atau sebuah cara berpikir dan bertindak atau membuat sesuatu yang orisinal untuk didri sendiri dan bernilai bagi orang lain. Berkreasi berawal di dalam pemikiran seseorang dan biasanya merupakan hasil dari bentuk sebuah ekspresi yang dapat dilihat, didengar, dicium,dirasakan, atau dirasa.
2. Motivasi kerja pegawai, yaitu sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa factor-faktor seperti aturan yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan, jenis pekerjaan, serta imbalan atau upah yang diterima sehingga menciptakan kegairahan kerja seseorang pegawai agar mau bekerja secara efektif tanpa merasa terbebani atau bekerja di bawah tekanan. Ukuran motivasi kinerja pegawai dinilai dari hasil

jawaban responden menggunakan skala likert yang tertuang dalam kuisisioner penelitian.

- a. Kebijakan adalah suatu ucapan atau tulisan yang memberikan petunjuk umum tentang penetapan ruang lingkup yang memberi batas dan arah umum kepada seseorang untuk bergerak.
 - b. Aturan adalah suatu hal yang sangat mutlak dan bersifat membatasi ruang gerak atau "kemerdekaan" setiap individu
 - c. Imbalan adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada orang.
 - d. Pekerjaan adalah aktivitas utama yang dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam arti yang sempit pekerjaan yaitu suatu aktivitas yang dapat menghasilkan uang. Sedangkan dalam segi ekonomi pekerjaan yaitu semua aktivitas yang dilakukan manusia, baik itu dilakukan secara individu ataupun secara organisasi, baik secara tertutup ataupun secara terbuka kemudian dari pekerjaan tersebut dapat menghasilkan suatu produk atau jasa sehingga dapat mendapatkan uang dan dijadikan sebagai mata pencarian.
 - e. Tantangan adalah suatu hal atau bentuk usaha yang memiliki tujuan untuk menggugah kemampuan yang bertentangan dengan pekerjaan.
3. Pegawai, yaitu semua unsur yang terlibat bekerja melaksanakan tugas dan tanggungjawab pada RSUD Labuang Baji Makassar, baik yang berstatus

Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun yang berstatus sebagai tenaga honorer atau- suakelola.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan masalah pokok tersebut, maka yang menjadi hipotesis kerja penulis adalah :

“Diduga bahwa *Soft skill* berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan pada tanggal 27 September sampai 1 November 2017 di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar yang beralamat di jalan Dr. Ratulangi No. 81, alasan pemilihan objek penelitian ini antara lain :

1. RSUD. Labuang Baji merupakan salah satu instansi pelayanan medis milik pemerintah Daerah dengan jumlah pegawai yang banyak dan kesehariannya harus melayani masyarakat yang ingin mendapatkan pelayanan medis dengan berbagai karakter, sehingga sangat dibutuhkan suatu keterampilan khususnya keterampilan yang bersifat lunak (*soft skill*) khususnya dalam hal pelayanan.
2. Jumlah Pegawai atau tenaga kerja yang banyak mencapai \pm 700 orang.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif (perpaduan), yaitu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan atau pengaruh antar dua variable atau lebih. Adanya hubungan atau pengaruh dan tingkat variable yang penting, karena dengan mengetahui tingkat hubungan atau pengaruh yang ada, peneliti akan dapat mengembangkannya sesuai dengan tujuan penelitian (Sukardi, 2003).

Pendekatan atau tipe penelitian ini adalah penelitian survey karena menggunakan teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden penelitian yang telah ditentukan. Untuk mengukur atau menguji adanya pengaruh soft skill terhadap motivasi kerja pegawai tersebut, data yang diperoleh dari hasil kuisisioner akan diberikan poin atau penilaian dengan menggunakan skala liker sehingga secara kuantitatif akan diketahui besarnya pengaruh variable dependent terhadap variable bebas.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada RSUD. Labuang Baji Makassar dengan jumlah populasi sebanyak 572 orang dari unsur Pegawai Negeri Sipil, dan sebanyak 173 orang pegawai non PNS atau sukarela sehingga total populasi dalam penelitian ini sebanyak 745 orang.

Penentuan Sampel merujuk dari pendapat Radiani (2004) dalam Taniredja dan Mustafidah (2012) yang menyatakan bila populasi memiliki karakter yang sukar digambarkan, maka penentuan sampel dapat ditentukan dengan menggunakan formulasi sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

dimana :

n = Jumlah Sampel yang dicari

N = Jumlah Populasi

d = Nilai Presisi (0,1)

Berdasarkan formulasi tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini :

$$n = \frac{745}{745 (0.1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{745}{745 (0.1)^2 + 1}$$

$$n = 88,16 \text{ dibulatkan } 90$$

Dari hasil formulasi tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik atau metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

1. Observasi, yaitu mengumpulkan data yang berkaitan dengan objek penelitian dalam rangka untuk memperoleh data primer atau untuk mendapatkan data yang akurat.
2. Analisis data yang didapatkan dari lapangan dengan detail bersifat subjektif sehingga tidak dapat digeneralisasikan atau dimana peneliti melakukan

pengamatan secara langsung pada obyek penelitian berupa data laporan pada RSUD Labuang Baji Makassar.

3. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis dan dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang akurat dan *valid*.

E. Teknik Analisis Data

Untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan, maka digunakan analisis data sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Metode analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena - fenomena yang ada khususnya fenomena yang bersifat alamiah khususnya mengenai *SOFT SKILL* pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai pada RSUD.Labuang Baji Makassar.

2. Analisis Regresi Linear sederhana

Sugiyono (2011: 261), Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variable independen dengan satu variable dependen. Model regresi linier sederhana :

$$s\hat{y} = a + bx,$$

dimana \hat{y} adalah variable tak bebas (nilai duga), x adalah variable bebas, a adalah penduga bagi intersap (α), b adalah penduga bagi koefisien regresi (), dan α, β adalah parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistic sampel. Berdasarkan analisis tersebut, maka :

a = Konstanta

X = Soft Skill

y = Motivasi kerja Pegawai

Dan untuk koefisien determinasi digunakan rumus :

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Batas nilai (r)

Nilai r terbesar adalah +1, dan yang terkecil adalah -1, sehingga dapat ditulis $-1 \leq r \leq +1$

Jika $r = +1$ hubungannya positif sempurna, linear langsung dan sangat tinggi.

Jika $r = -1$ hubungannya negative sempurna, tidak langsung dan sangat tinggi.

Jika nilai r berada diantara -1 dengan +1, maka r yang dihitung harus berdasar pada table berikut:

Tabel 1.

Makna Nilai r

Korelasi (r)	Interprestasi
0	Tidak berkorelasi
0,01 - 0,20	Sangat rendah
0,21 - 0,40	Rendah
0,41 - 0,60	Cukup
0,61 - 0,80	Tinggi
0,81 - 1,00	Sangat tinggi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji di Kota Makassar.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji terletak di bagian selatan Kecamatan Mamajang Kota Makassar tepatnya di Jalan Dr. Ratulangi No. 81 Makassar.

RSUD Labuang Baji Makassar didirikan pada tahun 1938 oleh Zending Gereja Genoformaf Surabaya, Malang dan Semarang sebagai rumah sakit Zending. RSUD Labuang Baji diresmikan pada tanggal 12 Juni 1938. Pada masa perang dunia ke II, rumah sakit ini digunakan oleh pemerintah Kotapraja Makassar untuk menampung penderita korban perang. Pada tahun 1946-1948, RSUD Labuang Baji mendapat bantuan dari pemerintah Negara Indonesia Timur (NIT) dengan merehabilitasi gedung-gedung yang hancur akibat perang. Kapasitas tempat tidur yang tersedia pada saat diresmikan adalah 25 tempat tidur. Pada tahun 1949- 1951, Zending mendirikan bangunan permanen sehingga kapasitas tempat tidur menjadi 170 tempat tidur (TT). Pada tahun 1952-1955, oleh pemerintah daerah Kotapraja Makassar diberikan tambahan beberapa bangunan ruangan, sehingga kapasitas tempat tidur bertambah menjadi 190 TT. Sejak saat itulah (1955) RSUD Labuang Baji dibiayai oleh pemerintah daerah tingkat I Sulawesi Selatan.

Pada tahun 1960, oleh Zending RSUD Labuang Baji diserahkan kepada pemerintah daerah tingkat I Sulawesi Selatan dan dikelola oleh Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan dengan akreditasi rumah sakit tipe C. Terhitung mulai tanggal 16 Januari 1996, melalui Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan No. 2 Tahun 1996, kelas rumah sakit ditingkatkan menjadi rumah sakit kelas B.

2. Keadaan Geografis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji di Kota Makassar.

Adapun batas-batas geografis RSUD Labuang Baji adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah utara berbatasan dengan Jalan Landak Lama
- b. Sebelah timur berbatasan dengan Jalan Tupai
- c. Sebelah selatan berbatasan dengan Perumahan Pendeta Ekss
- d. Sebelah barat berbatasan dengan Jalan Dr. Ratulangi

RSUD Labuang Baji merupakan salah satu Instansi pelayanan medis milik pemerintah Daerah dengan jumlah pegawai yang banyak dan kesehariannya harus melayani masyarakat yang ingin mendapatkan pelayanan medis dengan berbagai karakter, sehingga sangat dibutuhkan suatu keterampilan khususnya keterampilan yang bersifat lunak (*soft skill*) khususnya dalam hal pelayanan

3. Visi dan Misi RSUD Labuang Baji Makassar

Motto : " SIPAKABAJI " (Siap dengan pelayanan komunikatif, bermutu, aman, jujur dan ikhlas)

Visi : Mewujudkan rumah sakit mandiri dengan pelayanan kesehatan paripurna, profesional menggunakan teknologi tepat guna untuk mencapai kepuasan bersama

Misi : Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

4. Tugas Pokok RSUD Labuang Baji Makassar

Tugas pokok RSUD Labuang Baji adalah pelayanan kesehatan dan penyembuhan penderita serta pemulihan keadaan cacat badan dan jiwa sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk menyelenggarakan tugas pokoknya tersebut maka dilakukan usaha-usaha sebagai berikut:

- a. Melaksanakan usaha pelayanan medis
- b. Melaksanakan usaha rehabilitasi medic
- c. Melaksanakan usaha pencegahan penyakit dan peningkatan kesehatan
- d. Melaksanakan usaha perawatan
- e. Melaksanakan system rujukan
- f. Melaksanakan usaha pendidikan serta latihan medis dan paramedic
- g. Sebagai tempat penelitian.

5. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

a. Direktur Rumah Sakit

Direktur mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang penyelenggaraan upaya penyembuhan dan pemulihan kesehatan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dan berkesinambungan dengan upaya peningkatan kesehatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan dan menyelenggarakan pendidikan, pelatihan dan penelitian berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

b. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Direktur mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pelayanan medic, pelayanan keperawatan, fasilitas medic dan keperawatan, umum, sumber daya manusia, pendidikan dan penelitian, perencanaan dan anggaran, perbendaharaan dan mobilisasi dana dan akuntansi
2. Penyelenggaraan urusan pelayanan medic, pelayanan keperawatan, fasilitas medic dan keperawatan, umum, sumber daya manusia, pendidikan dan penelitian, perencanaan dan anggaran, perbendaharaan dan mobilisasi dana dan akuntansi
3. Pembinaan dan penyelenggaraan di bidang pelayanan medic, pelayanan keperawatan, fasilitas medic dan keperawatan, umum, sumber daya manusia, pendidikan dan penelitian, perencanaan dan anggaran, perbendaharaan dan mobilisasi dana dan akuntansi.

4. Penyelenggaraan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya
- c. Bidang Pelayanan Keperawatan
1. Kepala bidang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan kegiatan perencanaan dan pengembangan, monitoring dan evaluasi di bidang pelayanan keperawatan
 2. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, kepala bidang pelayanan keperawatan mempunyai fungsi:
 - a) Penyusunan perencanaan dan pengembangan pelayanan keperawatan
 - b) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan pelayanan keperawatan.
 - c) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya
- d. Tugas pokok dan fungsi dirinci sebagai berikut:
1. Menyusun rencana kegiatan Bidang Pelayanan Keperawatan sebagai pedoman pelaksanaan tugas
 2. Mendistribusikan dan member petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar
 3. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan

4. Membuat konsep, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas
5. Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya
6. Merumuskan kebijakan teknis bidang pelayanan keperawatan
7. Mengoordinasikan program perencanaan dan pengembangan pelayanan keperawatan dalam rangka sinkronisasi
8. Melaksanakan pengelolaan pelayanan keperawatan
9. Melaksanakan administrasi pengelolaan pelayanan keperawatan
10. Melaksanakan penyusunan standar-standar pelayanan medic sebagai pedoman pelaksanaan dan pengawasan pelayanan keperawatan
11. Memfasilitasi pengusulan peserta pendidikan dan pelatihan bidang keperawatan Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait serta pihak lainnya dalam rangka pelaksanaan kegiatan pelayanan keperawatan
12. Menyusun instrument serta melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pelayanan keperawatan
13. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas bidang pelayanan keperawatan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan
14. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas

- e. Seksi perencanaan dan pengembangan pelayanan keperawatan
 - 1. Kepala seksi mempunyai tugas pokok melakukan penyiapan bahan perencanaan kebutuhan dan pengembangan keperawatan
 - 2. Tugas tersebut dirinci sebagai berikut:
 - a) Menyusun rencana kegiatan seksi perencanaan dan pengembangan pelayanan keperawatan sebagai pedoman dan pelaksanaan tugas
 - b) Mendistribusikan tugas-tugas tertentu dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar
 - c) Memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan
 - d) Membuat konsep, mengoreksi dan memaraf naskah dinas untuk menghindari kesalahan
 - e) Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya
 - f) Menyiapkan bahan-bahan kerja dengan cara mengumpulkan semua ketentuan, peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pelayanan keperawatan
 - g) Menyusun konsep perencanaan program dan kegiatan pelaksanaan pengembangan dan pelayanan keperawatan
 - h) Menyusun konsep system procedural operasional pelayanan keperawatan pada instalasi rawat jalan, instalasi rawat inap,

instalasi rawat darurat, instalasi rawat intensif dan instalasi bedah sentral

- i) Melakukan koordinasi yang berkaitan dengan pelayanan keperawatan pada instalasi farmasi, instalasi laboratorium patologi klinik, instalasi laboratorium patologi anatomi, instalasi radiologi
- j) Menyusun jadwal jaga tenaga keperawatan pada instalasi pelayanan yang dikoordinisasikan
- k) Melakukan pelayanan administrasi yang berkaitan dengan perencanaan pengembangan pelayanan keperawatan
- l) Mengoordinasikan pelaksanaan program perencanaan dan pengembangan pelayanan keperawatan dengan unit terkait agar diperoleh sinkronisasi dalam pelaksanaan programnya
- m) Melakukan evaluasi program pelayanan medic dengan unit terkait melalui rapat, kunjungan atau pertemuan untuk mengetahui masalah, hambatan dan upaya tindak lanjut
- n) Menghimpun laporan kegiatan pelayanan setiap instalasi yang dikoordinisasikan untuk bahan penyempurnaan kegiatan yang akan datang.
- o) Menyusun standar pelayanan medic untuk pedoman pelaksanaan dan pengawasan
- p) Mengajukan usul peserta pelatihan bidang pelayanan keperawatan

- q) Menyusun konsep kebutuhan tenaga keperawatan sesuai standar ketenagaan yang ditetapkan
- r) Menyusun laporan akhir pelaksanaan tugas seksi perencanaan dan pengembangan pelayanan keperawatan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan.

6. Bentuk Tabulasi Frekueansi Hasil Penelitian

- a. *Soft Skill* yaitu keterampilan atau kecakapan individu yang sifatnya non teknis serta dimiliki oleh seorang pegawai dan diaplikasikan dalam menunjang pelaksanaan tugas pegawai. Indikator variabel ini meliputi :
 1. Inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang baru atau asli atau menghasilkan suatu pemecahan masalah.. Indikator variabel ini diukur berdasarkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok baik tugas rutin maupun tugas baru meskipun tanpa perintah atasan atau pimpinan, yang ditunagkan dalam kuisisioner (instrumen penelitian).
 2. Integritas adalah suatu konsep berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi-ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan. Orang berintegritas berarti memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter kuat.

3. Berikir kritis adalah proses mental untuk menganalisis atau mengevaluasi informasi. Informasi tersebut data didapatkan dari hasil pengamatan, pengalaman, akal sehat atau komunikasi. Belajar untuk berpikir kritis berarti menggunakan proses-proses mental, seperti memperhatikan mengkategorikan, seleksi dan menilai atau memutuskan
4. Kemampuan merupakan hal telah ada dalam diri kita sejak lahir. Kemampuan yang ada pada diri manusia juga bisa disebut dengan potensi. Potensi yang ada pada manusia pada dasarnya bisa diasah.
5. Komitmen adalah janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.
6. Motivasi berprestasi merupakan faktor pendorong untuk menentukan keberhasilan dalam belajar dan untuk meraih atau mencapai sesuatu yang diinginkannya agar meraih kesuksesan.
7. Antusias (bersemangat) yaitu kondisi dimana seseorang bergairah dan sangat tanggap terhadap suatu pekerjaan. Indikator variabel ini diukur berdasarkan antusiasme atau semangat pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya, yang dituangkan dalam kuisisioner penelitian.
8. Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain. Communication skill dalam bisnis adalah kemampuan untuk mengekspresikan pemikiran, perasaan,

keinginan, melalui komunikasi verbal atau komunikasi non-verbal untuk mendapat pengertian orang lain. Oleh sebab itu, komunikasi tergantung pada kemampuan kita untuk dapat memahami satu dengan yang lainnya. Komunikasi itu merupakan tanda kehidupan. Komunikasi dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu komunikasi verbal dan komunikasi non-verbal. Yang termasuk komunikasi verbal adalah ucapan dan yang termasuk komunikasi non-verbal adalah tonasi dan body language. Ternyata pengaruh komunikasi verbal dalam berkomunikasi hanya 7 persen, sedangkan 93 persen lainnya adalah komunikasi non-verbal.

9. *Reliable* (Dapat diandalkan) yaitu terpercaya dan dapat diandalkan. Indikator variabel ini diukur atas kinerja seorang pegawai yang selalu dapat diandalkan baik dalam bekerja secara individu maupun dalam tugas tim, yang dituangkan dalam kuisisioner penelitian.
 10. Berkreasi adalah : menghasilkan sesuatu sebagai hasil buah pikiran; mencipta atau sebuah cara berpikir dan bertindak atau membuat sesuatu yang orisinal untuk didri sendiri dan bernilai bagi orang lain. Berkreasi berawal di dalam pemikiran seseorang dan biasanya merupakan hasil dari bentuk sebuah ekspresi yang dapat dilihat, didengar, dicium,dirasakan, atau dirasa.
- b. Motivasi kerja pegawai, yaitu sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa factor-faktor seperti aturan yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan, jenis pekerjaan, serta imbalan

atau upah yang diterima sehingga menciptakan kegairahan kerja seseorang pegawai agar mau bekerja secara efektif tanpa merasa terbebani atau bekerja di bawah tekanan. Ukuran motivasi kinerja pegawai dinilai dari hasil jawaban responden menggunakan skala likert yang tertuang dalam kuisisioner penelitian.

1. Kebijakan adalah suatu ucapan atau tulisan yang memberikan petunjuk umum tentang penetapan ruang lingkup yang memberi batas dan arah umum kepada seseorang untuk bergerak.
2. Aturan adalah suatu hal yang sangat mutlak dan bersifat membatasi ruang gerak atau "kemerdekaan" setiap individu
3. Imbalan adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada orang.
4. pekerjaan adalah aktivitas utama yang dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam arti yang sempit pekerjaan yaitu suatu aktivitas yang dapat menghasilkan uang. Sedangkan dalam segi ekonomi pekerjaan yaitu semua aktivitas yang dilakukan manusia, baik itu dilakukan secara individu ataupun secara organisasi, baik secara tertutup ataupun secara terbuka kemudian dari pekerjaan tersebut dapat menghasilkan suatu produk atau jasa sehingga dapat mendapatkan uang dan dijadikan sebagai mata pencarian.
5. Tantangan adalah suatu hal atau bentuk usaha yang memiliki tujuan untuk menggugah kemampuan yang bertentangan dengan pekerjaan.

6. Pegawai, yaitu semua unsur yang terlibat bekerja melaksanakan tugas dan tanggungjawab pada RSUD Labuang Baji Makassar, baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun yang berstatus sebagai tenaga honorer atau- suakelola.

B. Karakteristik Responden

Sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, bahwa populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada RSUD. Labuang Baji Makassar dengan jumlah populasi sebanyak 572 orang dari unsur Pegawai Negeri Sipil, dan sebanyak 173 orang pegawai non PNS atau suakelola sehingga total populasi dalam penelitian ini sebanyak 745 orang,

Penetapan sampel yang dijadikan responden sebanyak 90 orang dengan penentuan penarikan sampel menggunakan teknik quota, masing-masing perwakilan bidang atau bagian/unit kerja.

Dari 90 orang responden tersebut, peneliti selanjutnya mengklasifikasikannya berdasarkan beberapa pandangan diantaranya gender atau jenis kelamin, Status kepegawaian, tingkat pendidikan, Ketenagaan, unit kerja, dan lama bekerja, dengan tujuan agar diperoleh persentase jawaban atas beberapa sudut pandang tersebut.

1. Distribusi Responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 2
Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	37	41,11
Perempuan	53	58,89
Jumlah	90	100,00

Sumber : Data Sekunder/Bag. Kepegawaian RSUD. Labuang Baji Makassar, Oktober 2017 (telah diolah)

Berdasarkan tabel 2 tersebut, dapat diketahui bahwa dari 90 responden yang ada, terdapat 37 orang responden atau sebanyak 41,11% yang berjenis kelamin laki-laki, dan sebanyak 53 atau 58,89% responden yang berjenis kelamin perempuan.

2. Distribusi Responden berdasarkan Status Kepegawaian

Adapun distribusi responden berdasarkan Satus Kepegawaian dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3 Distribusi responden berdasarkan Status Kepegawaian

Status Pegawai	Jumlah	Persentase (%)
PNSD	86	95,56
Non PNS/Suakelola	4	4,44
Jumlah	90	100

Sumber : Data Sekunder/Bag. Kepegawaian RSUD. Labuang Baji Makassar, Oktober 2017 (telah diolah)

Berdasarkan status kepegawaian sebagaimana diuraikan pada tabel 2 tersebut diketahui bahwa mayoritas responden berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD). Sebanyak 86 atau sebesar 95,56% dari total responden yang berstatus sebagai PNSD, dan sisinya sebanyak 4 responden atau sebanyak 4,44% yang masih berstatus sebagai Suakelola atau Non PNS.

3. Distribusi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seorang pegawai diyakini akan berpengaruh terhadap kinerjanya serta kontribusi yang diberikan terhadap organisasi atau lembaga. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan diharapkan akan berdampak pada kematangan dan profesionalisme kerja serta kearifan dalam pengambilan keputusan dan bertindak khususnya dalam menghadapi persoalan dalam bekerja. Tingkat pendidikan berperan sebagai indikator untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang kompetitif, karena semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seseorang, diharapkan lebih cemerlang dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Selain itu pula, diharapkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, semakin mudah mereka memahami pekerjaan serta fleksibel dalam menjalankan berbagai tugas serta bertindak lebih rasional dalam menjalankan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat lebih efektif.

Adapun distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki responden pada RSUD. Labuang Baji Makassar dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4 Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	45	50,00
Diploma Tiga (D3)	25	27,78
Strata Satu (S1)	20	22,22
Strata Dua (S2)	0	0,00
Jumlah	90	100,00

Sumber : Data Sekunder/Bag. Kepegawaian RSUD. Labuang Baji Makassar, Oktober 2017 (telah diolah)

Dari Tabel 4 memberikan penjelasan mengenai distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh para responden yang ditetapkan sebagai sampel pada RSUD. Labuang Baji Makassar. responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 45 orang atau sebanyak 50,00%, Responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma Tiga (D3) sebanyak 25 orang atau 27,78% dari total responden, tingkat Sarjana/Strata Satu (S1) sebanyak 20 orang atau sebesar 22,22%. Dengan demikian, tak seorangpun responden yang memiliki tingkat pendidikan Strata Dua (S2).

4. Distribusi Responden berdasarkan Ketenagaan/Penempatan

Adapun distribusi responden berdasarkan Ketenagaan/Penempatan dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 5 Distribusi responden berdasarkan Ketenagaan

Ketenagaan	Jumlah	Persentase (%)
Bag. Kepegawaian	2	2,22
Bag. Umum	3	3,33
Bag. Perlengkapan & RT	4	4,44
Rekam Medik	5	5,56
Bid. Info & Evaluasi	2	2,22
Bid. Keuangan	7	7,78
Staf Pelayanan Medik	1	1,11
Instalasi Gizi	6	6,67
Instalasi Sarana Rumkit	18	20,00
Laboratorium	8	8,89
IRD & ICU	9	10,00
Bedah Sentral	4	4,44
Ruangan Perawatan	16	17,78
Poli	2	2,22
Pengamanan	3	3,33
Jumlah	90	100,00

Sumber : Data Sekunder/Bag. Kepegawaian RSUD. Labuang Baji Makassar, Oktober 2017 (telah diolah)

Dari table 5 tersebut diketahui bahwa dari 90 responden penelitian, terdapat 2 responden atau 2,22% responden yang berasal dari bagian kepegawaian, 3 responden (3,33%) dari bagian Umum, 4 responden (4,44%) dari Rekam Medik, 2 responden (2,22%) dari bidang Informasi dan evaluasi, 7 responden (7,78%) dari bidang keuangan, staf pelayanan medic 1 responden (1,11%), dari Instalasi Gizi sebanyak 6 responden (6,67%), dari Instalasi saran dan pemeliharaan Rumah Sakit sebanyak 18 responden atau sebanyak 20% dari total responden, sebanyak 8 responden atau sebesar 8,89% mewakili dari laboratorium, 9 responden (10%) mewakili dari Instalasi Rawat Darurat dan ICU, terdapat 4 responden (4,44%) yang berasal dari bagian bedah sentral, 16 responden atau sebanyak 17,78% yang mewakili dari ruang perawatan, 2 responden (2,22%) dari poli, dan sebanyak 3 responden atau sebanyak 3,33% perwakilan dari bagian keamanan.

5. Distribusi Responden berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja atau masa kerja merupakan salah satu indikator untuk menentukan dan melihat atau mengukur loyalitas pegawai atau seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sebab masa kerja mencerminkan pengalaman karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pada pekerjaan yang ditekuni. Selain itu, masa kerja yang lama juga akan memberikan pengalaman terhadap sikap dan karakter kepemimpinan yang berbeda. Semakin lama seorang pegawai mengabdikan atau menjalankan masa kerjanya, semakin banyak pula pengalaman mengenal karakter pemimpin yang selalu mengalami perubahan setiap satu periode kepemimpinan.

Adapun distribusi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6 Distribusi responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1 s/d 5 tahun	3	3,33
>5 s/d 10 tahun	24	26.67
>10 s/d 15 tahun	21	23.33
>15 s/d 20 tahun	32	35.56
> 20 tahun	10	11.11
Jumlah	90	100,00

Sumber : Data Sekunder/Bag. Kepegawaian RSUD. Labuang Baji Makassar, Oktober 2017 (telah diolah)

Distribusi responden berdasarkan lama bekerja berdasarkan tabel 6 tersebut diketahui bahwa, terdapat 3 responden atau sebesar 3,33% yang bekerja antara 1 hingga 5 tahun, sebanyak 24 orang responden atau sebesar 26,67% yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun hingga 10 tahun, sebanyak 21 orang responden atau sebesar 23,33% yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun hingga 15 tahun, Sedangkan yang telah mengabdikan atau bekerja selama lebih dari 15 tahun hingga 20 tahun sebanyak 32 orang responden atau sebesar 35,56% dari total responden yang telah ditentukan, dan sebanyak 10 orang responden atau sebesar 11,11% yang telah bekerja selama lebih dari 20 tahun.

C. Tanggapan responden terhadap *Soft Skill* Pegawai pada RSUD. Labuang Baji Makassar

Menurut Elfindri et al (2011), soft skills didefinisikan sebagai berikut: “Soft skills merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri,

berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta”. Dengan mempunyai soft skills membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di tengah masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual.

Tanggapan responden terhadap inisiatif pegawai pada RSUD. Labuang Baji Makassar Inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang baru atau asli atau menghasilkan suatu pemecahan masalah.. Indikator variabel ini diukur berdasarkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok baik tugas rutin maupun tugas baru meskipun tanpa perintah atasan atau pimpinan, yang ditunangkan dalam kuisisioner (instrumen penelitian).

Adapun tanggapan atau jawaban responden terhadap indikator variabel inisiatif pegawai pada RSUD. Labuang Baji Makassar dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini :

Tabel 7

Distribusi Jawaban Responden terhadap indikator variabel inisiatif pegawai

Jawaban responden	Skor	Responden	
		Frekuensi	Persentase (%)
Sangat inisiatif	5	18	20,00
Inisiatif	4	43	47,78
Cukup inisiatif	3	21	23,33
Tidak inisiatif	2	8	8,89
Sangat tidak inisiatif	1	-	0
Jumlah		90	100,00

Sumber : Data primer, 2017 (telah diolah)

Dari tabel 7 tersebut diketahui bahwa dari 90 responden yang telah ditetapkan, terdapat 18 responden atau sebanyak 20% yang menyatakan bahwa inisiatif pegawai pada RSUD Labuang Baji Makassar *sangat bisa* diandalkan, sebanyak 43 responden atau sebanyak 47,78% dari jumlah responden yang menyatakan *bisa*, terdapat 21 responden atau sebanyak 23,33% yang menyatakan *cukup bisa*, dan terdapat 8 responden atau sebesar 8,89% yang memberikan jawaban atau pernyataan *tidak bisa*. Dengan demikian tak seorangpun responden yang memberikan pernyataan atau jawaban *sangat tidak bisa*.

Tanggapan responden terhadap antusias pegawai pada RSUD Labuang Baji Makassar. Antusias (bersemangat) yaitu kondisi dimana seseorang bergairah dan sangat tanggap terhadap suatu pekerjaan. Indikator variabel ini diukur berdasarkan antusiasme atau semangat pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya, yang dituangkan dalam kuisisioner penelitian.

Adapun tanggapan atau jawaban responden terhadap indikator variabel antusias dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini :

Tabel 8

Distribusi Jawaban Responden terhadap indikator variabel antusias pegawai

Jawaban responden	Skor	Responden	
		Frekuensi	Persentase (%)
Sangat antusias	5	11	12,22
Antusias	4	33	36,67
Cukup antusias	3	42	46,67
Tidak antusias	2	4	4,44
Sangat tidak antusias	1	-	0
Jumlah		90	100,00

Sumber : Data primer, 2017 (telah diolah)

Dari tabel 8 tersebut diketahui bahwa dari 90 responden yang telah ditetapkan, terdapat 11 responden atau sebanyak 12,22% yang menyatakan pegawai pada RSUD Labuang Baji Makassar *sangat baik*, sebanyak 33 responden atau sebanyak 36,67% dari jumlah responden yang menyatakan *baik*, terdapat 42 responden atau sebanyak 46,67% yang menyatakan *cukup baik*, dan terdapat 4 responden atau sebesar 4,44% yang memberikan jawaban atau pernyataan *tidak baik*. Dengan demikian tak seorangpun responden yang memberikan pernyataan atau jawaban bahwa antusias pegawai pada RSUD Labuang Baji Makassar *sangat tidak baik*.

Tanggapan responden terhadap *Reliable* (Dapat diandalkan) yaitu terpercaya dan dapat diandalkan. Indikator variabel ini diukur atas kinerja seorang pegawai yang selalu dapat diandalkan baik dalam bekerja secara individu maupun dalam tugas tim, yang dituangkan dalam kuisioner penelitian.

Adapun tanggapan atau jawaban responden terhadap indikator variabel *Reliable* (dapat diandalkan) dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini :

Tabel 9

Distribusi Jawaban Responden terhadap indikator variabel *Reliable* (dapat diandalkan)

Jawaban responden	Skor	Responden	
		Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Reliable	5	6	6,66
Reliable	4	32	35,56
Reliable	3	37	41,11
Tidak Reliable	2	12	13,33
Sangat tidak Reliable	1	3	3,33
Jumlah		90	100,00

Sumber : Data primer, 2017 (telah diolah)

Dari tabel 9 tersebut diketahui bahwa dari 90 responden yang telah ditetapkan, terdapat 6 responden atau sebanyak 6,66% yang menyatakan *sangat setuju* bahwa pegawai pada RSUD Labuang Baji Makassar dapat diandalkan, sebanyak 32 responden atau sebanyak 35,56% dari jumlah responden yang menyatakan *setuju*, terdapat 37 responden atau sebanyak 41,11% yang menyatakan *ragu-ragu*, dan terdapat 12 responden atau sebesar 13,33% yang memberikan jawaban atau pernyataan *tidak setuju*. Dan ada 3 responden atau 3,33% dari total responden yang menyatakan sangat tidak setuju bahwa pegawai pada RSUD Labuang Baji Makassar dapat diandalkan.

Tanggapan responden terhadap *Integritas* Pegawai pada RSUD Labuang Baji Makassar. Integritas adalah perilaku dan sikap jujur dalam menjalankan tanggung jawab dan mempertanggungjawabkan tanggung jawab dengan sangat baik. Orang-orang berintegritas tinggi selaras hidupnya dengan antara pikiran, ucapan, hati nurani, dan tindakan.

Adapun tanggapan atau jawaban responden terhadap indikator variabel integritas pegawai pada RSUD Labuang aji Makassar dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini :

Tabel 10

Distribusi Jawaban Responden terhadap indikator variabel Integritas Pegawai

Jawaban responden	Skor	Responden	
		Frekuensi	Persentase (%)
Sangat berIntegritas	5	15	16,66
Berintegritas	4	32	35,56
Cukup ber integritas	3	33	36,67

Tidak berintegritas	2	9	10,00
Sangat tidak berintegritas	1	1	1,11
Jumlah		90	100,00

Sumber : Data primer, 2017 (telah diolah)

Dari tabel 10 tersebut diketahui bahwa dari 90 responden yang telah ditetapkan, terdapat 15 responden atau sebanyak 16,66% yang menyatakan bahwa integritas pegawai RSUD Labuang Baji Makassar *sangat baik*, sebanyak 32 responden atau sebanyak 35,56% dari jumlah responden yang menyatakan *baik*, terdapat 33 responden atau sebanyak 36,67% yang menyatakan *cukup baik*, responden yang memberikan tanggapan atau jawaban *tidak tidak* sebanyak 9 orang atau sebanyak 10% dari total responden yang telah ditentukan, dan hanya seorang responden atau 1,11% yang menyatakan *sangat tidak baik*.

D. Tanggapan responden terhadap Motivasi kerja pegawai pada RSUD. Labuang Baji di Kota Makassar

Motivasi kerja pegawai, yaitu sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa factor-faktor seperti aturan yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan, jenis pekerjaan, serta imbalan atau upah yang diterima sehingga menciptakan kegairahan kerja seseorang pegawai agar mau bekerja secara efektif tanpa merasa terbebani atau bekerja di bawah tekanan.

1. Distribusi jawaban responden tentang kebijakan pada RSUD Labuang Baji Makassar

Adapun tanggapan atau jawaban responden terhadap indikator variabel kebijakan dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini :

Tabel 11
Distribusi Jawaban Responden terhadap indikator variabel kebijakan

Jawaban responden	Skor	Responden	
		Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	5	7	7,78
Baik	4	26	28,89
Cukup Baik	3	51	56,67
Tidak Baik	2	6	6,66
Sangat tidak Baik	1	0	0
Jumlah		90	100,00

Sumber : Data primer, 2017 (telah diolah)

Dari tabel 11 tersebut diketahui bahwa dari 90 responden yang telah ditetapkan, terdapat 7 responden atau sebanyak 7,78% yang menyatakan bahwa kebijakan pada RSUD Labuang Baji Makassar *sangat baik*, sebanyak 26 responden atau sebanyak 28,89% dari jumlah responden yang menyatakan *baik*, terdapat 51 responden atau sebanyak 56,67% yang menyatakan *cukup baik*, dan terdapat 6 responden atau sebanyak 6,66% yang memberikan tanggapan atau jawaban *tidak baik* bahwa mereka masuk kantor sesuai dengan jam kantor. Dengan demikian, tak seorangpun responden yang memberikan tanggapan atau jawaban *sangat tidak baik*.

2. Distribusi jawaban responden tentang aturan pada RSUD Labuang Baji Makassar

Adapun tanggapan atau jawaban responden terhadap indikator variabel aturan pada RSUD Labuang Baji Makassar dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini:

Tabel 12
Distribusi Jawaban Responden terhadap indikator variabel aturan

Jawaban responden	Skor	Responden	
		Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	5	12	13,33
Baik	4	20	22,22
Cukup Baik	3	49	54,44
Tidak Baik	2	8	8,89
Sangat tidak Baik	1	1	1,11
Jumlah		90	100,00

Sumber : Data primer, 2017 (telah diolah)

Dari tabel 12 tersebut diketahui bahwa dari 90 responden yang telah ditetapkan, terdapat 12 responden atau sebanyak 13,33% yang menyatakan bahwa aturan yang berlaku pada RSUD Labuang Baji Makassar sudah *sangat baik*, sebanyak 20 responden atau sebanyak 22,22% dari jumlah responden yang menyatakan *baik*, terdapat 49 responden atau sebanyak 54,44% yang menyatakan *cukup baik*, dan terdapat 8 responden atau sebanyak 8,89% yang memberikan tanggapan atau jawaban *tidak baik*, dan terdapat seorang responden atau 1,11% yang menyatakan atau memberikan tanggapan aturan yang berlaku pada RSUD Labuang Baji Makassar *sangat tidak baik*.

3. Distribusi jawaban responden tentang imbalan pada RSUD Labuang Baji Makassar

Adapun tanggapan atau jawaban responden terhadap indikator variabel imbalan pada RSUD Labuang Baji Makassar dapat dilihat pada tabel 13 berikut ini :

Tabel 13

Distribusi Jawaban Responden terhadap indikator variabel Imbalan

Jawaban responden	Skor	Responden	
		Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	5	14	15,56
Baik	4	22	24,44
Cukup Baik	3	36	40,00
Tidak Baik	2	16	17,78
Sangat tidak Baik	1	2	2,22
Jumlah		90	100,00

Sumber : Data primer, 2017 (telah diolah)

Berdasarkan tabel 13 tersebut diketahui bahwa terdapat 14 responden atau sebanyak 15,56% yang menyatakan bahwa imbalan yang didapat pegawai pada RSUD Labuang Baji Makassar sudah *sangat baik*, sebanyak 22 responden atau sebanyak 24,44% dari jumlah responden yang menyatakan *baik*, terdapat 36 responden atau sebanyak 40% yang memberikan jawaban *cukup baik*, dan terdapat 16 responden atau sebanyak 17,78% yang memberikan tanggapan atau jawaban *tidak baik*, dan terdapat 2 orang responden atau 2,22% yang menyatakan atau memberikan tanggapan bahwa imbalan yang didapat pegawai pada RSUD Labuang Baji Makassar *sangat tidak baik*.

4. Distribusi jawaban responden tentang jenis pekerjaan

Adapun tanggapan atau jawaban responden terhadap indikator variabel jenis pekerjaan pada RSUD Labuang Baji Makassar dapat dilihat pada tabel 14 berikut ini :

Tabel 14
Distribusi Jawaban Responden terhadap indikator variable
Jenis pekerjaan pada RSUD Labuang Baji Makassar.

Jawaban responden	Skor	Responden	
		Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	5	5	5,56
Setuju	4	28	31,11
Ragu-ragu	3	30	33,33
Tidak Setuju	2	26	28,89
Sangat tidak Setuju	1	1	1,11
Jumlah		90	100,00

Sumber : Data primer, 2017 (telah diolah)

Berdasarkan tabel 14 tersebut diketahui bahwa terdapat 5 responden atau sebanyak 5,56% yang menyatakan *sangat setuju* bahwa pegawai pada RSUD Labuang Baji Makassar telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan dan keahlian para pegawai, sebanyak 28 responden atau sebanyak 31,11% dari total responden yang menyatakan *setuju*, terdapat 30 responden atau sebanyak 33,33% yang memberikan jawaban *ragu-ragu*, dan terdapat 26 responden atau sebanyak 28,89% yang memberikan tanggapan atau jawaban *tidak setuju*, dan terdapat 1 orang responden atau 1,11% yang menyatakan atau memberikan tanggapan *sangat tidak setuju*.

a. Analisis Kuantitatif pengaruh soft skill terhadap motivasi kerja pegawai pada RSUD Labuang Baji Makassar

Berdasarkan dari hasil analisis kuantitatif, diperoleh bahwa *Soft Skill (X)* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai (*Y*) dengan nilai koefisien

sebesar 0,861 yang berarti bahwa setiap terjadi perubahan *Soft Skill* (X) sebesar 1 poin akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai pada RSUD.

Untuk menjawab rumusan masalah yang telah kami tetapkan pada bab I (Pendahuluan), serta menjawab hipotesis yang telah ditetapkan pada bab II sebelumnya, yaitu untuk mengetahui pengaruh *soft skill* terhadap motivasi kerja pegawai pada RSUD. Labuang Baji Makassar, maka kami akan menggunakan model analisis regresi linear sederhana dengan melalui konversi hasil tabulasi skor jawaban responden pada lampiran 2 dengan metode perhitungan menggunakan program SPSS Versi 22.00.

Adapun formulasinya adalah sebagai berikut :

$$\hat{y} = a + bx$$

dimana :

a = Konstanta

X = *Soft Skill*

Y = Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut (*dapat dilihat pada lampiran 3*), maka hasil output yang diperoleh adalah sebagaimana pada tabel 15 berikut :

Tabel 15
Hasil Regresi Linear
Menggunakan program SPSS Ver 22.00

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
-------	-----------------------------	---------------------------

	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.979	.652	
Soft Skill	.861	.045	.897

Sumber Data : Hasil Olah Data, tahun 2017

Berdasarkan tabel tersebut, dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *standardized coefficient* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,979 + 0,861X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai constanta (*a*) diperoleh sebesar 0,979 yang berarti bahwa motivasi kerja pegawai pada RSUD. Labuang Baji Makassar sebesar 0,979 poin tanpa adanya pengaruh variable independen (*Soft Skill*)
2. Variabel Independen *Soft Skill* (*X*) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai (*Y*) dengan nilai koefisien sebesar 0,861 yang berarti bahwa setiap terjadi perubahan *Soft Skill* (*X*) sebesar 1 poin akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai pada RSUD. Labuang Baji Makassar sebesar 0,861.

b. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Gozali :2005). Nilai (R^2) yang semakin mendekati 1, berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependent. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai *adjusted R square* karena lebih dapat dipercaya

dalam mengevaluasi model regresi. Nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Berikut ini adalah tabel hasil perhitungan koefisien determinasi dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS Ver 22.00

Tabel 16
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.803	1.062

Sumber Data : Hasil olah data, tahun 2017

Dari table 16 tersebut, diperoleh nilai *adjusted R square* adalah 0,803. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 80,3% motivasi kerja pegawai pada RSUD. Labuang Baji Makassar dipengaruhi oleh *Soft Skill* pegawai RSUD Labuang Baji Makassar, Sedangkan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan “Diduga bahwa *Soft skill* berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar”, **DITERIMA**

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini, maka kesimpulan yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Nilai constanta (a) diperoleh sebesar 0,979 yang berarti bahwa motivasi kerja pegawai pada RSUD. Labuang Baji Makassar sebesar 0,979 poin tanpa adanya pengaruh variable independen (*Soft Skill*) Variabel Independen *Soft Skill* (X) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,861 yang berarti bahwa setiap terjadi perubahan *Soft Skill* (X) sebesar 1 poin akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai pada RSUD. Labuang Baji Makassar sebesar 0,861.
2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh *variable independent* terhadap *variable dependent* diperoleh nilai *adjusted R square* adalah 0,803. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 80,3% motivasi kerja pegawai pada RSUD. Labuang Baji Makassar dipengaruhi oleh *Soft Skill* pegawai RSUD Labuang Baji Makassar, Sedangkan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Hipotesis penelitian yang menyatakan “Diduga bahwa *Soft skill* berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar”, **DITERIMA**

B. Saran-saran

Saran-saran yang ingin penulis kemukakan dalam tulisan ini khususnya buat pihak Manajemen RSUD. Labuang Baji Makassar antara lain sebagai berikut:

1. Besarnya nilai *coefisien* yang diperoleh dari hasil penelitian ini, maka disarankan khususnya kepada unsur pimpinan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawainya agar tetap mempertahankan gaya kepemimpinan spiritual yang tidak hanya sebatas mampu memimpin para pegawai bawahan, tetapi juga dapat mengarahkan dan menjadi panutan bagi para pegawai untuk bekerja dalam batas atau konteks yang tidak lepas dari norma religious dan aturan yang telah ditetapkan.
2. Hubungan personal antara unsur pimpinan dan pegawai bawahan serta para pegawai dengan sesama pegawai harus tetap terjaga dan lebih ditingkatkan agar terjalin keharmonisan yang lebih erat, melalui media kegiatan seperti arisan pegawai, rekreasi, jalan santai dan lain-lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT. Rajawali Pers. Bandung
- Abin Syamsuddin Makmun. 2004. *Psikologi Kependidikan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Azwar, S. 2000. *Sikap Manusia : Teori dan Pengukuran*. Penerbit Liberty. Yogyakarta
- Elfindri, et al. 2011. *Soft Skills untuk Pendidik*. t.k.: Baduose Media.
- Hamzah B. Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, BumiAksara, Jakarta
- Handoko, T, Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapan Belas. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Illah Sailah. 2008. *Pengembangan Soft Skills Di Perguruan Tinggi*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Jakarta.
- Iyo Mulyono. 2011. *“Dari Karya Tulis Ilmiah Sampai Dengan Soft Skills”*. *Pengantar Pembelajaran Menulis dan Berbicara*. Cetakan I. Penerbit: Yrama Widya, Bandung
- Kaipa, P & Milus, T. 2005. *Soft Skills are Smart Skills*. <http://www.kaipagroup.com>.
- Mangkunegara. A.P. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Refika Aditama. Bandung.

- Mangkunegara. A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mashun. M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi. Yogyakarta
- Munandar. 2004. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press. Jakarta
- Muqowim. 2012. *Pengembangan Soft Skills Guru*. Yogyakarta: Pedagogia.
- Musanef, 2004. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta
- Notoatmodjo. Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Prastiwi, W. Y. 2011. *Pengembangan Soft Skill, Hard Skill dan Life Skill Peserta Didik Dalam Menghadapi Era Globalisasi*. <http://www.infodikdas.com/>.
- Putra, I. S. & Pratiwi, A. 2005. *Sukses Dengan Soft Skills*. Bandung: Direktorat Pendidikan Institut Teknologi Bandung.
- Rivai, V. & Jauvani, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedi. Jakarta
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung
- Sucipta, I. N. 2009. *Holistik Soft Skills*. Denpasar: Udayana University Press.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.

Widjaja A.W, 2006. *Administraasi Kepegawaian*. Penerbit PT. Rajawali, Jakarta

Winardi. J. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Sumber Internet :

(<http://www.pengertian-softskill-penjasannya.html>)

(<http://www.propotenzia.com/2011/03/manajemen-sumber-daya-manusia-definisi-dan-fungsi-bag-1/>)

Lampiran 1

Daftar Kuisisioner Penelitian

Judul : Pengaruh *Soft Skill* terhadap Motivasi Kerja
Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah
Labuang Baji di Kota Makassar

Peneliti : **Nur Insan**

NIM : 105610 4652 13

Identitas Responden

Nama Responden :

Umur :

Tingkat Pendidikan : SMA S1 S2 S3

Unit Kerja :

Jenis Kelamin : Lk Pr

Alamat :

.....

**PILIH LAH SALAH SATU JAWABAN DARI PERTANYAAN DI BAWAH
INI YANG DIANGGAP PALING TEPAT DENGAN MEMBERI TANDA
CONTRENG (√)**

<i>Pilihan Jawaban</i>	<i>Nilai</i>
Sangat Setuju	: 5
Setuju	: 4
Ragu-ragu	: 3
Tidak Setuju	: 2
Sangat Tidak Setuju	: 1

A. Soft Skill

No.	Item	Tanggapan Responden				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Dalam pelaksanaan tugas, saya selalu berinisiatif untuk melaksan tugas meskipun tanpa perintah atau arahan dari pimpinan					
2.	Saya sangat antusias bahwa setiap pekerjaan yang dibebankan dapat saya selesaikan dengan baik dan tepat waktu					
3.	Saya dapat diandalkan terutama pada kondisi sulit untuk menyelesaikan suatu masalah dalam pelaksanaan tugas di kantor					
4.	Saya selalu memegang teguh setiap kata dan tindakan agar tetap sesuai dengan nilai dan etika yang berlaku					

B. Motivasi Kerja Pegawai

No.	Item	Tanggapan Responden				
		SS	S	R	TS	STS
5.	Kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan saat ini menumbuhkan semangat kerja pada diri masing-masing pegawai					
6.	Peraturan yang berlaku di RSUD. Labuang Baji dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.					
7.	Imbalan yang diterima pegawai baik berupa gaji dan insentif sangat menarik sehingga meningkatkan semangat kerja pegawai					

8	Jenis pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan dan keahlian para pegawai					
---	---	--	--	--	--	--

Makassar,2016

Responden

Terima kasih atas partisipasi anda

Lampiran 3 : Output SPSS Ver. 22

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi Kerja Pegawai	13.21	2.391	90
Soft Skill	14.21	2.493	90

Correlations

		Kinerja Pegawai	Spiritual Leadership
Pearson Correlation	Motivasi Kerja Pegawai	1.000	.897
	Soft Skill	.897	1.000
Sig. (1-tailed)	Motivasi Kerja Pegawai	.	.000
	Soft Skill	.000	.
N	Motivasi Kerja Pegawai	90	90
	Soft Skill	90	90

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Soft Skill ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.897 ^a	.805	.803	1.062	.805	363.166	1	88	.000

a. Predictors: (Constant), Soft Skill

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	409.711	1	409.711	363.166	.000 ^b
	Residual	99.278	88	1.128		
	Total	508.989	89			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Soft Skill

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	
1	(Constant)	.979	.652		1.502	.137			
	Soft Skill	.861	.045	.897	19.057	.000	.897	.897	.897

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pegawai

Lampiran : 2 (Rekapitulasi Jawaban responden)

Responden	Soft Skill (X)					Motivasi Kerja Pegawai (Y)				
	1	2	3	4	Jumlah	1	2	3	4	Jumlah
1	4	4	3	4	15	3	3	4	3	13
2	3	4	3	4	14	3	3	3	4	13
3	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15
4	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14
5	3	4	3	4	14	3	3	4	3	13
6	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14
7	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15
8	3	3	3	4	13	3	3	4	2	12
9	5	4	4	3	16	4	3	3	4	14
10	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14
11	3	4	3	4	14	3	3	3	2	11
12	3	4	4	4	15	3	2	4	4	13
13	4	3	3	4	14	4	3	3	4	14
14	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15
15	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15
16	4	4	3	4	15	4	3	3	4	14
17	2	3	3	4	12	3	3	3	2	11
18	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15
19	3	3	3	4	13	2	2	3	3	10
20	3	3	2	4	12	2	2	4	3	11
21	4	4	3	4	15	3	4	4	3	14
22	3	4	3	4	14	3	4	4	3	14
23	4	5	5	4	18	4	3	5	4	16
24	3	4	4	4	15	3	4	3	4	14
25	3	4	4	4	15	3	2	4	4	13
26	3	4	3	4	14	4	3	4	4	15
27	4	3	4	4	15	4	3	4	3	14
28	4	3	3	4	14	3	3	4	4	14
29	5	3	4	5	17	3	3	5	5	16
30	4	3	4	4	15	3	3	4	3	13
31	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
32	4	4	3	4	15	4	3	4	5	16
33	4	4	3	4	15	4	3	3	4	14
34	4	3	4	4	15	4	2	3	4	13
35	4	3	3	4	14	4	2	3	4	13
36	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15
37	4	4	3	3	14	4	4	4	3	15
38	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
39	5	3	3	4	15	3	2	3	4	12
40	3	3	3	4	13	2	3	2	3	10
41	4	3	3	5	15	4	3	4	4	15
42	4	4	4	4	16	3	4	3	4	14
43	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15
44	3	4	4	3	14	4	3	2	3	12
45	4	4	5	4	17	4	3	3	4	14
46	2	4	3	3	12	3	2	3	3	11
47	3	4	4	4	15	3	3	4	4	14
48	4	4	3	4	15	3	3	4	4	14
49	3	3	2	4	12	4	3	4	2	13
50	2	3	3	4	12	3	2	3	3	11
51	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15
52	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14
53	3	4	4	3	14	4	3	3	4	14
54	3	4	4	4	15	4	3	4	3	14
55	3	4	3	4	14	3	4	4	4	15
56	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
57	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15
58	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15
59	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
60	5	5	4	4	18	4	3	4	5	16
61	4	3	4	4	15	3	4	4	4	15
62	5	3	4	4	16	3	4	4	4	15
63	4	5	4	4	17	3	4	4	5	16
64	4	5	4	4	17	3	4	5	3	15
65	4	4	3	4	15	3	4	3	3	13
66	5	4	3	4	16	4	2	4	3	13
67	4	4	3	3	14	4	3	4	3	14
68	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
69	3	4	3	4	14	3	4	4	4	15
70	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15
71	3	4	4	4	15	4	3	3	4	14
72	3	3	3	4	13	4	3	4	3	14
73	3	3	3	4	13	2	2	3	3	10
74	3	3	3	3	12	2	2	3	4	11
75	4	4	3	3	14	3	3	3	4	13
76	4	4	4	4	16	3	3	5	4	15
77	4	5	4	4	17	4	3	3	4	14
78	3	4	4	4	15	3	3	4	3	13
79	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14
80	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15
81	5	3	4	4	16	3	4	4	3	14
82	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16
83	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16
84	3	4	4	4	15	4	4	3	4	15
85	3	4	3	4	14	4	3	4	3	14
86	3	4	3	4	14	4	3	4	4	15
87	3	4	3	4	14	4	3	3	4	14
88	3	3	3	4	13	2	3	3	3	11
89	3	3	3	4	13	3	2	3	3	11
90	3	2	3	4	12	2	2	3	3	10

RIWAYAT HIDUP



NUR INSAN, Lahir di Tarowang, Kecamatan Galesong Kabupaten Takalar tanggal 26 Desember 1989. Penulis adalah anak Pertama dari Tiga bersaudara, buah kasih (Alm) Abd Rasyid dan Rukiyah. Penulis mulai memasuki jenjang pendidikan sekolah dasar di bangku SDN. Negeri Tarowang nomor 76 Kabupaten Takalar tamat pada tahun 2000.

Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan SLTP Negeri 1 Galesong Selatan Kecamatan, Galesong Selatan Kabupaten Takalar tamat pada tahun 2003. Kemudian pada tahun yang sama juga, penulis melanjutkan pendidikannya pada SMA Negeri 1 Galesong Utara Kabutan Takalar dan berhasil lulus pada tahun 2006. Penulis melanjutkan pendidikan ke Universitas Muhammadiyah Makassar pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Program Studi Administrasi Negara pada tahun 2013.

Berkat pertolongan Allah subhana Wa ta`ala, perjuangan dan kerja keras yang disertai iringan doa dari kedua orang tua dan saudara, perjuangan panjang penulis dalam mengikuti pendidikan diperguruan tinggi dapat berhasil dengan tersusunnya skripsi ini.