

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP
RSUD SETJONEGORO
WONOSOBO**

SKRIPSI

Diajukan Guna Melengkapi Sebagian Syarat Mencapai Gelar Sarjana Keperawatan pada
Program Pendidikan Ners-Program Studi Ilmu Keperawatan
di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah
Yogyakarta



**Disusun oleh :
Endah Ika Puji Rahayu
NIM : 060201013**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2010**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD
SETJONEGORO WONOSOBO
2010**

NASKAH PUBLIKASI

Disusun oleh :

Endah Ika Puji Rahayu
060201013

Telah disetujui oleh pembimbing tanggal, 29 Juni 2010

Pembimbing

Syaifudin M.Kes



THE CORRELATION BETWEEN WORKING MOTIVATION AND NURSES' WORKING PERFORMANCE IN RSUD SETJONEGORO WONOSOBO¹

Endah Ika Puji Rahayu², Syaifudin³

ABSTRACT

Background of the Research: Working motivation is something which results spirit and support for working which affects to arouse, direct, and maintain the attitudes in relation to the working environment. However, there are some decreases of nurses' working performance due to the lack of motivation externally and internally.

Aim of the Research: This research aims at identifying the correlation between working motivation and nurses' performance in RSUD Setjonegoro Wonosobo.

Methodology of the Research: This research is a correlation one. The population was taken from the entire 114 nurses working in the wards of RSUD Setjonegoro Wonosobo, with the sample of 55 respondents taken using the purposive sampling technique. The data was taken through questionnaires, with the closed questionnaires with 41 statement items on working motivation variable, and 40 statement items for nurses' working performance variable. The data analysis technique applied Kendall Tau's correlation analysis.

Result of the Research: The research was conducted in April 2010, with the result that there was a positive and significant correlation between working motivation and nurses' working performance in RSUD Setjonegoro Wonosobo. The purview of the correlation is indicated by 0,415 with the value of P 0,000 ($< 0,05$). The percentage which was given by the working motivation on the nurses' working performance in RSUD Setjonegoro Wonosobo was 17,2% which was gained through the determination coefficient of 0,172.

Conclusion and Suggestion: The conclusion showed that there was a significant correlation between the working motivation and the nurses' working performance in the wards in RSUD Setjonegoro Wonosobo. The suggestion for the respondents is that they should have good working performances by paying attention to the high working motivation, as the result of the research showed that the external factor from the nurses is the most dominant, creating the improvement of working performance. The factors of leadership, income, supervision, working condition, working colleagues, and policies influenced the nurses' working performance.

Keywords : working motivation correlation, nurses' working performance

References : 19 books (2000-2009), 2 journals

Number of pages : Pages xiii, 66 pages, 9 tables, 12 pictures, 11 appendices

-
1. The Title of the Thesis
 2. The students of PPN-PSIK STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta
 3. The lecturers of PPN-PSIK STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Indonesia saat ini banyak orang yang sudah menggunakan jasa perawat di Rumah sakit bagi mereka yang sakit. Karena Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Dan makin banyak juga tenaga kesehatan yang harus di sediakan oleh pusat pelayanan kesehatan agar tercapainya pelayanan kesehatan yang memuaskan bagi para pasien, khususnya adalah perawat. Karena perawat adalah tenaga kesehatan yang setiap saat ada untuk pasiennya. Namun masalah asuhan keperawatan saat ini masih menjadi perhatian serius dari para pemimpin Rumah sakit sehubungan dengan banyaknya keluhan pasien dan keluarga terhadap rendahnya mutu pelayanan keperawatan, khususnya di Rumah sakit daerah (Dinkes Kab. Wonosobo).

Menurut Nursalam, 2007, semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya di bidang kesehatan, maka meningkat pula tuntutan para pemakai jasa pelayanan Rumah sakit untuk mendapatkan pelayanan secara profesional. Masyarakat berharap Rumah sakit dapat memberikan pelayanan dengan konsep *quality one step services*, yaitu seluruh kebutuhan pelayanan kesehatan yang terkait dengan klien langsung, harus dapat dilayani oleh Rumah sakit secara tepat, akurat, bermutu dan dengan biaya yang terjangkau. Tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan keperawatan dirasakan sebagai suatu fenomena yang harus direspon oleh perawat. Respon yang ada harus bersifat kondusif dengan belajar banyak tentang konsep pengelolaan keperawatan dan langkah-langkah konkret dalam pelaksanaannya. Langkah-langkah tersebut dapat berupa penataan sistem model asuhan keperawatan profesional (MAKP) mulai dari ketenagaan/pasien, penetapan sistem MAKP, dan perbaikan dokumentasi

keperawatan dengan menerapkan prinsip SME (Sesuai standar, Mudah dilaksanakan, Efisien dan efektif). Dan semua ini dapat menjadi baik apabila berbagai sumber daya yang dibutuhkan di atur dengan proses manajemen yang baik pula. Hal yang paling mendasar adalah bagaimana kerja seorang manajer agar dapat di terima oleh semua pegawainya dan menghasilkan keputusan yang tepat.

Perawat merupakan tenaga profesi yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan Rumah sakit. Peran ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien. Peran perawat di sini ada peran sebagai pemberi asuhan keperawatan, sebagai advokat klien (informasi dari pemberi pelayanan), edukator/ meningkatkan pengetahuan klien, koordinator dari tenaga kesehatan, kolaborasi dengan tim kesehatan lain, konsultan dari klien, dan peran pembaharu (Hidayat, 2004). Namun disini peran perawat sebagai mitra dokter yang mempunyai tanggung jawab besar di tuntut harus mempunyai pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang ditetapkan pada pelaksanaan tugas asuhan keperawatan sesuai dengan standar dan peraturan yang berlaku.

Dalam kinerja seorang perawat, motivasi sangat berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan mereka untuk menggabungkan dirinya berorientasi pada tujuan yang senantiasa di dorong untuk mencapainya. Dimana ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan pasien dari kinerja perawat tersebut. Berarti motivasi kerja ikut menentukan kepuasan pasien dalam menerima pelayanan kesehatan yang merupakan hasil kinerja perawat dan tujuan pelayanannya. Beberapa perawat termotivasi untuk menjadi unggul dan kreatif dengan melaksanakan usaha secukupnya dalam melakukan pekerjaan dengan di landasi motivasi kerja tersebut. Motivasi kerja pada perawat dapat membuat mereka datang ke tempat kerja tepat waktu, bekerja keras dan tanpa kesalahan, mempertahankan sikap yang menyenangkan dan memenuhi semua standar

kinerja, penampilan fisik serta perilakunya (Swansburg, 2001). Seorang pemimpin juga berperan dalam memotivasi seorang perawat agar dapat mencapai sarannya. Namun semua itu belum tentu menjadikan kepuasan bagi pasien yang bersangkutan.

Menurut *Herzberg cit. Siagian* (2004), para pekerja akan merasa puas pada pekerjaan berdasarkan faktor yang sifatnya internal, seperti keberhasilan mencapai sesuatu. Sedangkan bila sifat pekerjaan yang dilakukan sebaliknya mereka merasa tidak puas maka dapat dikaitkan dengan faktor yang sifatnya eksternal, seperti kebijakan organisasi dan pelaksanaannya, hubungan interpersonal dan kondisi kerja.

RSUD Setjonegoro Wonosobo merupakan Rumah sakit pemerintah dan Rumah sakit ini adalah sebagai sarana pelayanan kesehatan masyarakat di daerah Wonosobo. Salah satu bentuk pelayanan yang di berikan adalah rawat inap, yang tersebar dalam beberapa unit sesuai dengan kasus penyakit. Namun sekarang ini telah didengar isu dari Rapat evaluasi program kesehatan bersama DPRD tahun 2009 menyebutkan bahwa mutu pelayanan bidang kesehatan menurun, hal ini terbukti dengan 65 % pegawai yang mengabaikan terhadap pelayanan di instansi pemerintahan, terutama bagi pegawai yang sudah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga kurang memuaskan bagi masyarakat pengguna / pasien dan keluarganya dibidang perawatan. Hal ini belum diketahui apa sebenarnya penyebab dari rendahnya mutu pelayanan tersebut, sehingga sering di jumpai pasien lebih memilih ke Rumah sakit luar daerah untuk pengobatan dan perawatannya, yang sesungguhnya RSUD Wonosobo juga bisa untuk melakukannya.

Di RSUD Wonosobo ini memiliki tenaga keperawatan berjumlah 120 orang, yang terdiri dari 81 perawat D3, 25 perawat SPK, 8 perawat S1, 1 perawat gigi, dan 5 perawat anestesi (Bag. Kepegawaian RSUD Wonosobo). Apakah karena ini yang dapat mempengaruhi mutu

pelayanan kesehatan, ataukah karena fasilitas yang kurang memadai, hubungan perawat dengan dokter atau sesama perawat yang kurang baik dalam bekerja, belum diketahui secara pasti. Dijelaskan bahwa pada 10 tahun yang lalu Rumah sakit ini pernah mengalami penurunan kinerja perawat yang sangat drastis, yang disebabkan motivasi perawat saat itu menurun karena berbagai permasalahan. Namun sedikit demi sedikit mulai bangkit untuk menjadikan kinerja perawat yang lebih baik lagi, dan tetap bertahan sampai saat ini (Kasi keperawatan RSUD Wonosobo, 2009). Di RSUD ini terdapat sistem *reward* dan *punishment* yang menyertai dalam kinerja perawat. Sistem *reward* tidak selalu dalam bentuk kesejahteraan namun bisa dengan sekedar pujian untuk kebaikan pekerjaan perawatnya sehingga dapat menambah motivasi bagi perawat, dapat juga dengan mengadakan berbagai perlombaan bagi perawatnya sehingga mendapatkan hadiah untuk yang masuk dalam kategori baik dalam bekerja. Untuk sistem *punishment* nya tidak dapat dijelaskan secara menyeluruh karena ini privasi Rumah sakit yang tidak diperbolehkan untuk dipublikasikan.

Tuntutan masyarakat akan pemberian pelayanan yang bermutu, jika tidak dilakukan pengorganisasian serta tidak menggunakan metode pelayanan di ruang perawatan dengan baik, maka pelayanan yang bermutu tidak akan terwujud. Ditambah pula sumber daya manusia yang belum handal serta tenaga yang masih kurang dapat menjadikan mutu pelayanan kesehatan rendah. Keluhan perawat akan kondisi pekerjaannya tak dapat di abaikan sebagai pemicu rendahnya motivasi kerja yang mengakibatkan mutu pelayanan keperawatan di Rumah sakit menjadi rendah.

Dari sekian banyak penyebab yang mengakibatkan rendahnya tingkat motivasi kerja, salah satunya adalah tidak terpenuhinya kepuasan kerja. Kebijakan Pemerintah daerah dalam rangka meningkatkan pelayanan publik di RSUD Wonosobo yaitu dengan menambah jumlah perawat di

tahun 2009 yang terdiri dari D3 18 orang dan dari S1 Ners 3 orang, mengadakan pembinaan terhadap pegawai setiap satu bulan sekali, penilaian kinerja setiap bulan yang dijadikan sebagai bahan pengisian DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) setiap tahun, melengkapi dan mengganti sarana dan prasarana keperawatan yang diusulkan melalui Pemerintah Daerah, mempermudah kenaikan pangkat bagi perawat yang mempunyai kedisiplinan dan didikasi (pengetahuan, kemampuan, dan kemauan) yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya (Dinkes Kab.Wonosobo).

Sampai saat inipun masih banyak perawat yang membutuhkan banyak dukungan atau motivasi dalam pekerjaannya. Karena dengan sering dia mendapat banyak pujian dari atasan maka itu dapat menjadikan motivasi bekerjanya lebih meningkat (Kasi keperawatan RSUD Wonosobo, 2009). Indikator untuk kinerja itu sendiri meliputi bagaimana kedisiplinan perawat dalam bekerja, sikap dan perilaku saat bekerja, serta kemampuan penerapan SAK dalam menjalankan tugas keperawatannya (Nursalam, 2007). Sehingga dari uraian di atas, maka peneliti terdorong untuk membuktikan fenomena yang ada tentang bagaimana kinerja perawat yang terkait dengan pelayanan keperawatan di pandang dari faktor motivasi di RSUD Setjonegoro Wonosobo.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan adalah “Adakah hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Setjonegoro Wonosobo”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketuainya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Setjonegoro Wonosobo.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketuainya gambaran tentang motivasi kerja perawat di RSUD Setjonegoro Wonosobo.
- b. Diketuainya gambaran tentang kinerja perawat dengan indikator disiplin kerja, sikap dan perilaku, serta kemampuan penerapan SAK di RSUD Setjonegoro Wonosobo.

D. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif korelasi yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Setjonegoro Wonosobo, dengan pendekatan waktu yang digunakan adalah *cross sectional* yaitu pengambilan data dari hasil pengisian kuesioner dilakukan dalam waktu yang sama, dengan subjek yang berbeda. Pengambilan sampel dengan cara *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan pada pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti sendiri berdasarkan sifat atau kriteria yang sudah diketahui sebelumnya, dengan besarnya sampel di dapat 55 orang perawat. Uji hipotesis menggunakan Kendall Tau untuk mengetahui hubungan dengan menguji hipotesis antara dua variabel yang datanya berbentuk ordinal dan sampel lebih dari 10.

E. Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui Hubungan Motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang ranap RSUD Setjonegoro Wonosobo, adalah :

1. Diperoleh gambaran motivasi kerja perawat di RSUD Setjonegoro Wonosobo dengan nilai rata-rata sebesar 119,31 sehingga termasuk dalam kategori motivasi kerja tinggi.
2. Diperoleh gambaran kinerja perawat dengan indikator disiplin kerja, sikap dan perilaku, serta kemampuan penerapan SAK di RSUD Setjonegoro Wonosobo didapatkan nilai rata-rata sebesar 132,98 dengan kategori sangat baik.
3. Didapatkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Setjonegoro Wonosobo, bahwa hasil pengaruh motivasi kerja mempunyai peran sebesar 17,2% terhadap kinerja perawat di RSUD Setjonegoro Wonosobo, maka dimungkinkan kinerja perawat di RSUD Setjonegoro juga dipengaruhi faktor lain yaitu sebesar 82,8%. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji koefisien korelasi *kendall* antara motivasi kerja dengan kinerja perawat sebesar 0,415 dengan nilai $p=0,000$ dengan signifikansi $<0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini membuktikan ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD Setjonegoro Wonosobo.

F. Saran-saran

Setelah peneliti melakukan penelitian maka ada beberapa saran yang diberikan, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan keperawatan (Karu ataupun Kabid)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi pimpinan keperawatan agar lebih memberikan motivasi kerja kepada pegawainya sesuai keadaan karena motivasi kerja mempunyai peranan penting pada kinerja perawatnya, yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik, karena sampai saat inipun masih banyak keluhan tentang hasil kinerja perawat yang masih kurang memuaskan bagi pasiennya.

2. Bagi responden

Setelah mengetahui hasil penelitian ini responden perawat diharapkan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan motivasi kerjanya pula, karena motivasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Apabila ada penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat melanjutkan penelitian ini dengan metode observasi dan wawancara, sehingga peneliti lebih mengetahui kondisi yang sebenarnya dengan apa yang dirasakan oleh responden perawat. Melihat dari keterbatasan penelitian maka penelitian selanjutnya agar dalam pengumpulan data dapat langsung ke responden sehingga jawaban kuesioner dapat lebih tepat dan benar-benar dari responden yang bersangkutan. Jika perlu pada saat pengumpulan data tiap responden di tunggu oleh peneliti langsung.

KEPUSTAKAAN

- Anoraga, P., 2005. *Psikologi Kerja*, Rhineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, S., 2002. *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Azis, A.H., 2004. *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*, Salemba Medika, Jakarta.
- Danim, S., 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Rhineka Cipta, Jakarta.
- Dedy, P., 2001. *Analisis Faktor Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Prof. dr. Margono Soekarjo Purwokerto*. Skripsi : PSIK UGM, Yogyakarta.
- Handoko, T.H., 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia edisi 2*, BPFE, Yogyakarta.
- Ilyas, Y., 2002. *Kinerja Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan*, FKM UI, Depok Jakarta.
- Jurnal Madya*, vol.2/No.1 Juni 2006. Politeknik Kesehatan Depkes Jakarta III, Jakarta.
- Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, vol.3/No.04/2000. Pusat Manajemen Pelayanan Kesehatan Fakultas Kedokteran UGM, Yogyakarta.
- Mangkunegoro, A., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Notoatmojo, S., 2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurhayani, 2002. *Analisa Faktor-Faktor Motivasi Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSD Kab. Bantul*. Skripsi : PSIK UGM, Yogyakarta.
- Nursalam, 2007. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional edisi 2*, Salemba Medika, Jakarta.
- Peni, K., 2005. *Pengaruh Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Salah Satu RS di Cimahi)*. [http // digilib. ti. itb. ac. id](http://digilib.ti.itb.ac.id). Diakses 8 Februari 2007.
- Russell C.S., 2001. *Pengembangan Staf Keperawatan Suatu Komponen Pengembangan SDM*, EGC, Jakarta.
- Siagian, S., 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rhineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2006. *Statistik Untuk Penelitian*, CV. Alfabeta; Bandung.
- Suyanto, 2009. *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*, Mitra Cendikia Offset, Yogyakarta.
- Swadarma, M., 2004. *Hubungan Antara Motivasi Perawat dengan Pelaksanaan Proses Keperawatan Berdasarkan Standar Asuhan Keperawatan di RS Grhasia Yogyakarta*. Skripsi : PSIK FK UGM Yogyakarta.
- Swansburg, C.R., 2000. *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan untuk Perawat Klinis*, EGC, Jakarta.