

## HUBUNGAN MOTIVASI PERAWAT DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT DAERAH PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL TAHUN 2008

THE RELATION BETWEEN MOTIVATION AND PERFORMANCE IN HOSPITAL WARD IN PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL 2008

Atik Badi'ah<sup>1</sup>, Ni Ketut Mendri<sup>1</sup>, Wahyu Ratna<sup>1</sup>, Sri Hendarsih<sup>1</sup>,  
Sutrisno<sup>1</sup>, Inggie Angge Lena<sup>2</sup>, Rosyidah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Poltekkes Depkes Yogyakarta Jurusan Keperawatan, Yogyakarta

<sup>2</sup>Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta

### ABSTRACT

**Background:** Hospital was an organization that is found because of the society demands which are more complex and they have realized that health is very important. It makes the hospital must give the optimal services for the society. Nursing services in the hospital are the main factor to decide the service quality and the image hospital on the society, because the greater society need of the good services the higher nurses' working motivation will be needed in order to improve their performance optimally. The purpose of the study is to find out the relation between nurses' motivation and performance in Hospital Ward in Panembahan Senopati Bantul.

**Method:** This was a survey analytical research using cross-sectional approach to find out the relation between nurses' motivation and performance at the same time. The instrument was questionnaires that consist of the nurse characteristics and questions on nurses' motivation and performance.

**Results:** The finding analysis using product moment correlation with significance score is 5 % ( $p < 0.005$ ) showing there was a significance relation between internal motivation and external motivation factors ( $p = 0,000$ ) with nurses' performance. There was a relation between the sub-variable responsible ( $p=0,001$ ), acknowledgment ( $p=0,000$ ), achievement ( $p=0,000$ ), development ( $p=0,000$ ), task ( $p=0,033$ ), supervise ( $p=0,001$ ), work condition ( $p=0,000$ ), organization policy ( $p=0,000$ ), salary ( $p=0,000$ ) and nurses' performance. However, there is no significance relation between colleagues and nurses' performance. The result of double regression analysis shows the relation between internal and external motivation factor ( $p=0,000$ ) and nurses' performance. While the sub-variable achievement ( $p=0,005$ ), development ( $p=0,003$ ), work condition ( $p=0,004$ ), and organization policy ( $p=0,000$ ) have a not significance relation with nurses' performance, but the others (responsible ( $p=0,734$ ), acknowledgment ( $p=0,320$ ), task ( $p=0,145$ ), supervise ( $p=0,268$ ), colleagues ( $p=0,773$ ) and salary ( $p=0,118$ )).

**Conclusion:** This research showed that the internal and external motivation factors were good, so it must be maintained to keep the effect on nurses' motivation. According to the research findings, it also needs to increase the nurses' motivation so that it can increase the nurses' performance in order to get the hospital goal. It can be done by developing the nurses' resource by doing workshop or getting higher education.

**Keywords:** motivation, performance, nurse

### ABSTRAK

**Latar Belakang:** Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang dibentuk karena tuntutan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks dan masyarakat mulai menyadari arti pentingnya kesehatan. Hal tersebut menuntut rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan suatu faktor penentu bagi mutu pelayanan dan citra rumah sakit di mata masyarakat. Semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas maka perawat dituntut untuk mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja secara optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul.

**Metode:** Penelitian ini merupakan penelitian survei analitik dengan rancangan *cross sectional* guna mengetahui hubungan antara motivasi perawat dengan kinerja perawat secara bersama pada satu waktu. Alat penelitian yaitu kuesioner yang berisi karakteristik perawat dan pertanyaan tentang motivasi dan kinerja.

**Hasil:** Analisis hasil dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan taraf signifikan 5% ( $p < 5$ ) hasil analisis menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara faktor motivasi internal dan faktor motivasi eksternal secara keseluruhan ( $p = 0,000$ ) dengan kinerja perawat. Ada hubungan subvariabel tanggung jawab ( $p=0,001$ ), pengakuan ( $p=0,000$ ), prestasi ( $p=0,000$ ), perkembangan ( $p=0,000$ ), pekerjaan ( $p=0,033$ ), supervisi ( $p=0,001$ ), kondisi kerja ( $p=0,000$ ), kebijakan organisasi ( $p=0,000$ ), gaji/upah ( $p=0,000$ ) dengan kinerja perawat. Tetapi tidak ada hubungan yang signifikan antara rekan kerja ( $p=0,051$ ) dengan kinerja perawat. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan terdapat hubungan antara faktor motivasi internal dan eksternal ( $p=0,000$ ) secara keseluruhan dengan kinerja perawat. Subvariabel yang mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat yaitu prestasi ( $p=0,005$ ), pengembangan ( $p=0,003$ ), kondisi kerja ( $p=0,004$ ), kebijakan organisasi ( $p=0,000$ ). Tetapi tidak ada hubungan yang signifikan antara tanggung jawab ( $p=0,734$ ), pengakuan ( $p=0,320$ ), pekerjaan ( $p=0,145$ ), supervisi ( $p=0,268$ ), rekan kerja ( $p=0,773$ ), gaji/upah ( $p=0,118$ ) dengan kinerja perawat.

**Kesimpulan:** Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja faktor internal dan eksternal sudah tinggi, sehingga perlu dipertahankan agar tetap berpengaruh pada kinerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka diperlukan

peningkatan motivasi perawat yang nantinya dapat meningkatkan kinerja perawat sehingga dapat tercapai tujuan rumah sakit. Hal ini dapat diupayakan dengan perkembangan sumber daya perawat dengan pelatihan, maupun jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

**Kata kunci :** motivasi, kinerja, perawat.

## **PENGANTAR**

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang dibentuk karena tuntutan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks karena masyarakat mulai menyadari arti pentingnya kesehatan. Hal tersebut menuntut rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Tuntutan tersebut akan bertambah berat dalam menghadapi era globalisasi sekarang yang perubahannya sangat cepat dan serentak apabila tidak diikuti keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) rumah sakit yang profesional dan bermutu tinggi.<sup>1</sup>

Pada sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit, di samping dokter, perawat dan bidan juga memiliki posisi yang sangat penting. Perawat merupakan ujung tombak baik-tidaknya pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien karena selama 24 jam perawat selalu berinteraksi dengan pasien. Pelayanan yang baik tidak terlepas dari adanya komitmen dari perawat untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pasien.<sup>2</sup>

Pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan suatu faktor penentu bagi mutu pelayanan dan citra rumah sakit di mata masyarakat.<sup>3</sup> Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien. Pada dasarnya yang dijadikan acuan dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan menggunakan standar praktik keperawatan. Standar praktik ini menjadi pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.<sup>4</sup> Tenaga perawat merupakan tenaga yang paling banyak dan paling lama kontak dengan pasien, maka kinerja perawat harus selalu ditingkatkan dalam pemberian asuhan keperawatan.

Bertolak dari uraian tersebut di atas, maka dalam rangka ikut serta meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, setiap perawat harus mempunyai motivasi yang tinggi agar nantinya didapatkan kinerja yang baik. Motivasi kerja di sini merupakan suatu kondisi/keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilakunya yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya.<sup>5</sup>

Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan kurangnya motivasi kerja perawat antara lain

kekurangpuasan seseorang terhadap pekerjaannya dan kurangnya insentif yang diterima. Kurangnya insentif bukan hanya masalah uang tetapi dapat disebabkan oleh kurangnya kesempatan pendidikan dan pemberian lain berupa penghargaan-penghargaan, serta dapat juga karena ruang kerja dan suasana kerja yang kurang menyenangkan. Hal ini secara langsung akan membawa dampak terhadap kinerja perawat yang akan menghasilkan mutu layanan yang rendah.<sup>6</sup>

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja perawat. Motivasi yang rendah cenderung akan mengakibatkan penurunan hasil kerja atau prestasi kerja, sehingga kinerja pun akan menurun.<sup>7</sup>

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 6 Maret 2008 di Rumah Sakit Daerah) RSD Panembahan Senopati Bantul ada beberapa masalah, diantaranya masih ada perawat yang datang terlambat dengan berbagai alasan. Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan bagi petugas perawat masih kurang merata, masih ada perawat yang belum pernah mengikuti pelatihan. Hal ini menimbulkan kecemburuan bagi perawat yang sama sekali belum pernah mengikuti pelatihan karena nilai dari pelatihan akan mempengaruhi indeks dalam pengembangan jasa medis.

Masalah-masalah tersebut menyebabkan kurangnya motivasi perawat dalam bekerja, sehingga secara langsung hal ini akan membawa dampak terhadap kinerja para perawat yang akan menghasilkan mutu pelayanan yang rendah. Mutu pelayanan dan pengolahan pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat ditentukan oleh kinerja perawat.

Selain itu, asumsi sementara terhadap kurangnya motivasi kerja dapat dilihat dari adanya keluhan pelanggan yang didapat dari hasil survei kepuasan dan harapan pelanggan RSD Panembahan Senopati pada akhir tahun 2007, diketahui dari jawaban kuesioner kepuasan setiap tahun bahwa keluhan pelanggan berkaitan dengan perawat kurang ramah, kurangnya perawat dalam memberikan informasi, kurang pedulinya perawat terhadap pasien, kurangnya kesabaran perawat pada pasien, dan kurangnya keterampilan perawat dalam menangani pasien.

Motivasi kerja perawat yang tinggi sangat mendukung dalam meningkatkan kinerja perawat yang lebih baik dalam menangani pasien, sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan rumah sakit dan untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit terhadap masyarakat.

Dengan menelaah latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan motivasi dengan kinerja perawat di RSD Panembahan Senopati Bantul.

## BAHAN DAN CARA PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei analitik dengan menggunakan rancangan pendekatan *cross sectional*. Rancangan *cross sectional* adalah rancangan yang pengukuran variabel-variabelnya dilakukan hanya satu kali, pada satu saat.<sup>8</sup> Rancangan ini bertujuan untuk mencari hubungan antara motivasi perawat dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta.

Tahap dan pengolahan penelitian ini meliputi : pengumpulan data primer dan sekunder, *editing*, untuk mengecek kembali kelengkapan jawaban-jawaban kuesioner serta ketepatan data, *coding*, memberikan penomoran pada responden, *scoring*, pemberian nilai dengan metode skor untuk pertanyaan yang menyangkut motivasi dan kinerja, tabulasi yaitu nilai dikumpulkan dan dikelompokkan secara teliti dan teratur ke dalam Tabel (distribusi frekuensi) dan penyusunan laporan.

Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah: analisis univariat digunakan untuk menganalisis tiap variabel sehingga terdistribusi dan dapat diketahui persentase setiap variabel, analisis bivariat digunakan terhadap dua variabel yang diduga hubungan dengan korelasi. Variabel yang dianalisis adalah faktor motivasi perawat dengan kinerja perawat. Menggunakan uji statistik korelasi *pearson product moment* dan analisis multivariat digunakan terhadap dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat yang diduga berhubungan, menggunakan regresi linier berganda.

**Tabel 1. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi<sup>9</sup>**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data mengenai hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSD Panembahan Senopati Bantul diperoleh melalui kuesioner. Yang menjadi responden adalah perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap RSD Panembahan Senopati Bantul sesuai dengan kriteria

penelitian. Dalam penelitian ini, didapatkan 54 perawat yang menjadi responden dari 123 perawat. Penelitian ini berlangsung dari tanggal 3 April – 16 April 2008 di RSD Panembahan Senopati Bantul.

### 1. Karakteristik responden

**Tabel 2. Karakteristik Responden di Ruang Rawat Inap RSD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta Tahun 2008**

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	18	33,3
Perempuan	36	66,7
<b>Umur (tahun)</b>		
20-30	21	38,9
31-40	31	57,4
41-50	2	3,7
<b>Pendidikan</b>		
SPK	10	18,5
D III	44	81,5

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik jenis kelamin yang paling banyak adalah responden perempuan sebanyak 36 responden (66,7%). Pada tingkat umur didominasi oleh responden pada umur 31-40 tahun sebanyak 31 responden (57,4%), sedangkan tingkat pendidikan yang paling banyak DIII sebanyak 44 responden (81,5%).

**Tabel 3. Karakteristik Responden di Ruang Rawat Inap RSD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta Tahun 2008**

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
<b>Lama kerja (tahun)</b>		
< 5	10	18,5
5-10	27	50,0
> 10	17	31,5
<b>Status Kepegawaian</b>		
PNS	47	87,0
Kontrak	7	13,0

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih mempunyai kesempatan untuk dikembangkan kemampuan profesional keperawatannya mengingat masih panjangnya masa kerja sebelum mencapai usia pensiun.

### 2. Analisis Univariat

Pada penelitian ini diketahui bahwa motivasi kerja internal perawat di Ruang Rawat Inap RSD Panembahan Senopati Bantul sudah tinggi yaitu sebanyak 68,5%. Tingkat subvariabel motivasi internal antara lain: untuk subvariabel dengan kategori tinggi pada tanggung jawab 33,3%,

pengakuan 55,6%, prestasi 66,7%, perkembangan 16,7%, pekerjaan 37%. Artinya dapat disimpulkan bahwa motivasi internal yang tinggi dapat meningkatkan kinerja yang baik. Mangkunegara<sup>9</sup> mengemukakan bahwa pencapaian kinerja akan lebih mudah apabila motivasi berprestasi ditumbuhkan dari dalam diri sendiri. Motivasi adalah kondisi internal kejiwaan dan mental manusia seperti: aneka keinginan, harapan, kebutuhan, dorongan dan kesukaan yang mendorong individu untuk berperilaku kerja. Dengan demikian bahwa kondisi motivasi internal dari perawat yang berada di Instalasi Rawat Inap RSD Senopati Bantul sangat baik untuk menunjang peningkatan kerjanya.<sup>10</sup>

Motivasi eksternal juga menunjukkan persentase yang cukup tinggi yaitu sebanyak 37%. Tingkat subvariabel motivasi eksternal dengan kategori tinggi antara lain: supervisi 63%, kondisi kerja 68,5%, rekan kerja 57,4%, kebijakan organisasi 14,8%, gaji/upah 1,9%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi eksternal perlu mendapat perhatian agar dapat menunjang kinerja perawat yang lebih baik. Faktor motivasi eksternal yang perlu di perhatikan antara lain, kebijakan rumah sakit harus memperhatikan kebutuhan perawat. Semakin baik kebijakan yang diberikan rumah sakit semakin meningkatkan motivasi kerja perawat dengan demikian kinerja perawat akan meningkat. Demikian juga gaji agar dapat mendorong motivasi kerja, perawat memperoleh penghasilan/*reward* yang cukup sesuai dengan hasil kerjanya.

### 3. Analisis Bivariat

**Tabel 4. Hubungan antara Faktor Motivasi Internal dan Faktor Motivasi Eksternal dengan Kinerja Perawat di RSD Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008**

Variabel	Kinerja Perawat	
	r	Sig(p)
Motivasi Internal	0,605	0,00
Motivasi Eksternal	0,458	0,00

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Pada Tabel 3 dapat diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar = 0,605 dengan signifikan (p) = 0,00 lebih kecil dari (0,05), maka disimpulkan ada hubungan yang kuat antara motivasi internal perawat dengan kinerja perawat, sedangkan antara motivasi eksternal dengan kinerja perawat terdapat hubungan yang sedang dengan nilai (r) sebesar = 0,458 dengan signifikan (p) = 0,00 kurang dari (0,05).

**Tabel 5. Hubungan antara Subvariabel Faktor Motivasi Internal dengan Kinerja Perawat di RSD Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008**

Variabel	Kinerja Perawat	
	r	Sig(p)
<b>Motivasi Internal</b>		
Tanggung jawab	0,425	0,001
Pengakuan	0,602	0,000
Prestasi	0,652	0,000
Perkembangan	0,605	0,000
Pekerjaan	0,290	0,033

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Pada Tabel 5 menunjukkan hubungan antara subvariabel faktor motivasi internal perawat dengan kinerja perawat. Antara subvariabel prestasi dan pengakuan dengan kinerja perawat terdapat hubungan yang kuat (r = 0,652 dan 0,602) dan signifikan (p = 0,00) lebih kecil dari 0,05. Subvariabel tanggung jawab dengan kinerja perawat menunjukkan hubungan yang sedang (r = 0,425) dan signifikan (p = 0,425) lebih kecil dari 0,05. Adapun subvariabel pekerjaan dengan kinerja perawat menunjukkan hubungan yang rendah (r = 0,290) dan signifikan (p = 0,033) lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 6. Hubungan antara Subvariabel Faktor Motivasi Eksternal dengan Kinerja Perawat di RSD Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008**

Variabel	Kinerja Perawat	
	r	Sig(p)
<b>Motivasi Eksternal</b>		
Supervisi	0,450	0,001
Kondisi Kerja	0,637	0,000
Rekan Kerja	0,267	0,051
Kebijakan Organisasi	0,681	0,000
Gaji/Upah	0,613	0,000

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Pada Tabel 6 menunjukkan hubungan antara subvariabel faktor motivasi eksternal perawat dengan kinerja perawat. Subvariabel kebijakan organisasi, kondisi kerja dan gaji/upah dengan kinerja perawat terdapat hubungan yang kuat (r = 0,681; 0,637; dan 0,602) dan signifikan (p = 0,00) lebih kecil dari 0,05. Subvariabel supervisi dengan kinerja perawat menunjukkan hubungan yang sedang (r = 0,450) dan signifikan (p = 0,001) lebih kecil dari 0,05, sedangkan subvariabel rekan kerja dengan kinerja perawat menunjukkan hubungan yang rendah (r = 0,267) dan tidak signifikan (p = 0,051) lebih besar dari 0,05.

Secara umum faktor motivasi mempunyai hubungan yang kuat. Hal ini dapat diramalkan atau diprediksikan bahwa bila motivasi meningkat maka

kinerja perawat akan meningkat. Sebenarnya motivasi yang timbul berasal dari rasa empati dari karyawan terhadap konsumen (pasien).<sup>11</sup>

Memperhatikan analisis di atas, maka hipotesis yang menyatakan semakin tinggi motivasi perawat semakin baik kinerja perawat di ruang rawat inap RSD Panembahan Senopati Bantul dapat diterima. Ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian prestasi (kinerja).<sup>12</sup> Artinya manajer yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi dan sebaliknya mereka yang berprestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi prestasinya juga rendah.

Ada tiga hal penting yang perlu diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu: hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang cukup berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan terhadap itu semua; Hal-hal yang mengecewakan karyawan terutama faktor yang bersifat "embel-embel" saja pada pekerjaan, peraturan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lainnya; dan Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas.<sup>10</sup>

Penilaian kinerja melalui pendekatan teori motivasi sangat berkaitan dengan tercapainya kebutuhan maupun keinginan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Seseorang melakukan kegiatan karena terdorong oleh motif yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatan itu terdapat tujuan tertentu. Salah satu pendorong yang menyebabkan seseorang bekerja adalah adanya kebutuhan atau keinginan yang harus dipenuhi.<sup>13</sup>

#### 4. Analisis Multivariat

Pada Tabel 7 menunjukkan nilai koefisien korelasi yang diuji dengan regresi ganda antara faktor motivasi internal dan faktor motivasi eksternal dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSD Panembahan Senopati Bantul dengan tingkat kepercayaan 95% maka didapatkan nilai koefisien

regresi (R) variabel tersebut sebesar 0,694 dan signifikan ( $p = 0,000$ ). Bila dilihat dari koefisien determinan ( $R^2$ ) 0,482 atau 48,2% motivasi internal dan motivasi eksternal berhubungan dengan kinerja perawat, sedangkan sisanya 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti, kepuasan kerja, kepemimpinan dan sikap disiplin.

Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan bermakna antara variabel faktor motivasi internal dan faktor motivasi eksternal dengan kinerja perawat dengan tingkat korelasi yang kuat. Faktor motivasi internal menunjukkan pengaruh yang nyata dengan koefisien beta 0,476 dan signifikan 0,000. Faktor motivasi eksternal menunjukkan pengaruh yang nyata dengan koefisien beta 0,363 dan signifikan 0,001.

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi perawat dalam bekerja maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian akan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan rumah sakit.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan ada hubungan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kendari Sulawesi Tenggara. Perawat dengan motivasi rendah cenderung akan menghasilkan kinerja yang rendah.<sup>14</sup> Selain itu, hasil penelitian lain mengatakan ada hubungan antara faktor motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Bantul.<sup>7</sup>

Sikap seseorang yang merupakan sebagian perilakunya dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang disebut dengan istilah motivasi internal atau motivasi instrinsik dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang yang disebut dengan istilah motivasi eksternal atau motivasi ekstrinsik. Salah satu aspek utama pemanfaatan sumber daya manusia adalah motivasi yaitu usaha mendorong pegawai agar mau berprestasi.<sup>15</sup>

**Tabel 7. Analisis Regresi Ganda antara Faktor Motivasi Internal dan Faktor Motivasi Eksternal Perawat dengan Kinerja Perawat di RSD Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008**

Variabel	Koefisien Regresi (R)	Kontribusi Determinan ( $R^2$ )	Nilai Koefisien Beta	t <sub>statistik</sub>	Sig (P)
Dua Variabel Bebas (X) dengan Variabel terikat (Y)	0,694	0,482			0,000
Faktor Motivasi Internal			0,476	5,170	0,000
Faktor Motivasi Eksternal			0,363	3,379	0,001

Pada Tabel 8 dapat dilihat hasil analisis regresi menunjukkan koefisien (R) sebesar = 0,760;  $R^2 = 0,577$  dengan sig (p) < 0,05. Disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan bermakna secara bersama-sama faktor internal (tanggung jawab, pengakuan, prestasi, perkembangan dan pekerjaan) dengan kinerja perawat pada tingkat korelasi yang kuat, sedangkan bila dilihat dari koefisien determinan ( $R^2$ ) 0,577 atau 57,7% motivasi internal berhubungan dengan kinerja perawat sedangkan sisanya 42,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengaruh antara subvariabel faktor motivasi internal dengan kinerja perawat sebagai berikut:

- Subvariabel tanggung jawab tidak terdapat pengaruh dengan signifikan (p)= 0,734, lebih tinggi dari  $\alpha = 0,05$ .
- Subvariabel pengakuan tidak terdapat pengaruh dengan signifikan (p)=0,320, lebih tinggi dari  $\alpha = 0,05$ .
- Subvariabel prestasi menunjukkan pengaruh yang nyata dengan signifikan (p)= 0,005, karena lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
- Subvariabel perkembangan juga menunjukkan pengaruh yang nyata dengan signifikan (p)= 0,003, karena lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
- Pada subvariabel pekerjaan tidak menunjukkan pengaruh dengan signifikan (p)= 0,145 jauh lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ .

Tidak terdapat pengaruh antara tanggung jawab dengan kinerja perawat. Tidak adanya pengaruh tersebut disebabkan tanggung jawab perawat dalam melaksanakan tugas sudah tinggi dan kinerja perawat mayoritas dalam kategori sedang. Namun bukanlah berarti dengan tanggung jawab sudah tinggi kinerja yang dihasilkan akan sangat baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan

oleh Nurhayani<sup>7</sup> yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara tanggung jawab dengan kinerja perawat.

Tidak terdapat pengaruh antara pengakuan dengan kinerja perawat. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayani<sup>7</sup> menyatakan tidak ada pengaruh antara pengakuan dengan kinerja perawat. Hal ini banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja perawat yang lebih baik. Keinginan karyawan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong untuk bekerja.<sup>16</sup>

Terdapat pengaruh antara prestasi dengan kinerja perawat. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Naswati<sup>14</sup> menyatakan ada pengaruh antara prestasi dengan kinerja perawat. Semakin tinggi prestasi kerja yang dihasilkan semakin baik kinerja seseorang. Ada hubungan antara prestasi kerja dengan kinerja perawat.<sup>7</sup> Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi.<sup>17</sup>

Terdapat pengaruh antara perkembangan dengan kinerja perawat. Semakin tinggi pengembangan yang dilakukan rumah sakit kepada perawat semakin baik kinerja perawat. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Naswati<sup>14</sup> yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara pengembangan dengan kinerja perawat. Pengembangan kinerja karyawan akan meningkat sehingga produksi kerja semakin baik.<sup>16</sup>

Tidak terdapat pengaruh antara pekerjaan dengan kinerja perawat. Apabila perawat tidak mampu melaksanakan pekerjaan sendiri dapat menyebabkan kinerja yang dihasilkan rendah. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Budiningsih<sup>17</sup>, menyatakan tidak ada pengaruh antara pekerjaan dengan kinerja perawat.

**Tabel 8. Analisis Regresi Ganda antara Subvariabel Faktor Motivasi Internal dengan Kinerja Perawat di RSD Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008**

Variabel	Koefisien Regresi (R)	Kontribusi Determinan ( $R^2$ )	Nilai Koefisien Beta	t <sub>statistik</sub>	Sig (p)
Lima Subvariabel Bebas (X) dengan Variabel terikat (Y) Faktor Motivasi Internal	0,760	0,577			0,000
Tanggung Jawab			-0,045	-0,342	0,734
Pengakuan			0,083	1,004	0,320
Prestasi			0,345	2,937	0,005
Pengembangan			0,340	3,078	0,003
Pekerjaan			0,161	1,483	0,145

Pada Tabel 9 dapat dilihat hasil analisis regresi menunjukkan koefisien (R) sebesar  $=0,805$ ;  $R^2 = 0,649$  dengan sig (p)  $< 0,05$ . Disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan bermakna secara bersama-sama faktor eksternal (supervisi, kondisi kerja, rekan kerja, kebijakan organisasi dan gaji/upah) dengan kinerja perawat pada tingkat korelasi yang kuat, sedangkan bila dilihat dari koefisien determinan ( $R^2$ )  $0,649$  atau  $64,9\%$  motivasi eksternal berhubungan dengan kinerja perawat sedangkan sisanya  $35,1\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengaruh antara subvariabel faktor motivasi eksternal dengan kinerja perawat sebagai berikut:

- Subvariabel supervisi tidak terdapat pengaruh dengan signifikan ( $p$ )  $= 0,268$ , lebih tinggi dari  $\alpha = 0,05$ .
- Subvariabel kondisi kerja menunjukkan pengaruh yang nyata dengan signifikan ( $p$ )  $= 0,004$ , lebih tinggi dari  $\alpha = 0,05$ .
- Subvariabel rekan kerja tidak terdapat pengaruh dengan signifikan ( $p$ )  $= 0,773$ , karena lebih tinggi dari  $\alpha = 0,05$ .
- Subvariabel kebijakan organisasi menunjukkan pengaruh yang nyata dengan signifikan ( $p$ )  $= 0,000$ , karena lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
- Pada subvariabel gaji/upah tidak menunjukkan pengaruh dengan signifikan ( $p$ )  $= 0,118$ , karena lebih tinggi dari  $\alpha = 0,05$ .

Tidak terdapat pengaruh antara supervisi dengan kinerja perawat. Ini menggambarkan bahwa sistem supervisi yang dilakukan sudah tinggi di RSD Panembahan Senopati Bantul dan kinerja perawat dalam katagori sedang. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nurhayani<sup>7</sup> menyatakan tidak ada pengaruh antara supervisi dengan kinerja perawat.

Terdapat pengaruh antara kondisi kerja dengan kinerja perawat. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kondisi kerja akan meningkatkan kinerja perawat. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian

yang dilakukan Nurhayani<sup>7</sup> menyatakan tidak ada pengaruh antara kondisi kerja dengan kinerja perawat.

Tidak terdapat pengaruh antara rekan kerja dengan kinerja perawat. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nurhayani<sup>7</sup> menyatakan tidak ada pengaruh antara rekan kerja dengan kinerja perawat. Hal ini dikarenakan hubungan rekan kerja perawat sudah tinggi dan kinerja perawatpun dalam kategori sedang. Rekan kerja tidak berhubungan dengan kinerja kemungkinan dapat disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti variabel kepemimpinan.

Terdapat pengaruh antara kebijakan organisasi dengan kinerja perawat. Semakin tinggi kebijakan organisasi yang diberikan kepada perawat semakin baik kinerja perawat dalam bekerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Naswati<sup>14</sup> menyatakan ada pengaruh antara kebijakan organisasi dengan kinerja perawat. Selain itu, sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan Nurhayani<sup>7</sup> yang menyatakan ada hubungan antara kebijakan organisasi dengan kinerja perawat.

Tidak terdapat pengaruh antara gaji/upah dengan kinerja perawat. Hal ini disebabkan karena gaji/upah perawat mayoritas dalam kategori sedang, artinya berapapun insentif yang perawat, terima perawat tetap melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kinerja perawat juga sudah dalam kategori sedang. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayani<sup>7</sup> yang menyatakan tidak ada pengaruh antara gaji/upah dengan kinerja perawat. Motivasi karyawan tidak hanya upah atau kepuasan, namun beraneka ragam dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.<sup>13</sup>

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Ada hubungan yang signifikan antara faktor motivasi internal dan faktor motivasi eksternal dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSD Panembahan Senopati Bantul. Subvariabel faktor motivasi internal yang mempunyai hubungan yang

**Tabel 9. Analisis Regresi Ganda antara Subvariabel Faktor Motivasi Eksternal dengan Kinerja Perawat di RSD Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008**

Variabel	Koefisien Regresi (R)	Kontribusi Determinan ( $R^2$ )	Nilai Koefisien Beta	t <sub>statistik</sub>	Sig (p)
Lima Subvariabel Bebas (X) dengan Variabel terikat (Y) Faktor Motivasi Eksternal	0,805	0,649			0,000
Supervisi			0,095	1,120	0,268
Kondisi Kerja			0,232	3,056	0,004
Rekan Kerja			-0,026	-0,029	0,773
Kebijakan Organisasi			0,349	3,893	0,000
Gaji/upah			0,225	1,591	0,118

paling kuat adalah pengakuan, prestasi, dan pengembangan. Tanggung jawab mempunyai hubungan yang sedang, sedangkan pekerjaan mempunyai hubungan yang rendah. Subvariabel faktor motivasi eksternal yang mempunyai hubungan yang paling kuat adalah kondisi kerja, kebijakan organisasi, dan gaji/upah. Supervisi mempunyai hubungan yang sedang sedangkan rekan kerja mempunyai hubungan yang rendah.

Ada pengaruh yang signifikan antara faktor motivasi internal dan faktor motivasi eksternal terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSD Panembahan Senopati Bantul. Subvariabel faktor motivasi internal yang berpengaruh adalah prestasi dan pengembangan sedangkan tanggung jawab, pengakuan, dan pekerjaan tidak berpengaruh. Subvariabel faktor motivasi eksternal yang berpengaruh adalah kondisi kerja dan kebijakan organisasi sedangkan subvariabel supervisi, rekan kerja, dan gaji/upah tidak berpengaruh.

### **Saran**

Direktur RSD Panembahan Senopati Bantul perlu memberikan pelatihan dan pendidikan secara merata, meningkatkan jasa pelayanan keperawatan serta memperhatikan fasilitas atau kelengkapan sarana kerja yang dapat menunjang kelancaran dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Perawat di RSD Panembahan Senopati Bantul perlu meningkatkan motivasi agar kinerja lebih baik, dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan rumah sakit. Selain itu, mengupayakan peningkatan peran dan fungsi manajer di rumah sakit misalnya: supervisi: diupayakan untuk mencari pemecahan masalah dalam dinas bukan mencari kesalahan, pekerjaan: diupayakan menjelaskan dengan jelas uraian tugas yang harus dilakukan perawat, dan pengakuan: dengan melibatkan perawat dalam setiap kegiatan rumah sakit, serta diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, untuk lebih mengetahui faktor-faktor apa saja yang mungkin dapat meningkatkan kinerja bagi perawat RSD Panembahan Senopati Bantul.

### **KEPUSTAKAAN**

1. Amriyati, Sumarni, Sutoto. Kinerja Perawat Ditinjau dari Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu (Studi pada Instansi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Banyumas Unit Swadana Daerah, *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 2003;06(01):11-8.
2. Kuntjoro, T., Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan Sebagai Strategi dalam Peningkatan Mutu Klinis, *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*.2005;08(03):149-54.
3. Hasnita, E dan Sanusi, R. Ciri-Ciri, Iklim Organisasi, dan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RS Dr Achmad Moechtar Bukit tinggi Tahun 2000, Working Paper Series No 1 April 2006, Program Magister KMPK, UGM, Yogyakarta, 2005.
4. Nursalam, Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional, Edisi Pertama, Salemba Medika, Jakarta, 2002.
5. Soeroso, S., Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit: Suatu Pendekatan Sistem, EGC, Jakarta, 2003.
6. Aditama, T.Y. Manajemen Administrasi Rumah Sakit, Cetakan Kedua, Universitas Indonesia, Jakarta, 2004.
7. Nurhayani, S. Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bantul, Karya Tulis Ilmiah, Prodi Ilmu Keperawatan, FK UGM, Yogyakarta, 2002.
8. Notoatmodjo, S., Metode Penelitian Kesehatan, Rineka Cipta, Jakarta, 2005.
9. Sugiyono, Statistik Untuk Penelitian, Edisi Revisi, Penerbit Alfabeta, Jakarta, 2005.
10. Ilyas, Y. Kiat Sukses Manajemen Tim Kerja, Gramedia, Jakarta, 2003.
11. Sundari, Hubungan Antara Faktor Motivasi Internal dan Eksternal Dengan Penampilan Kerja Dokter dan Perawat Di RSUP Dr. Sardjito, Tesis, Program Pascasarjana UGM, Yogyakarta, 2001.
12. Mangkunegara, A.P., Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007.



13. Martoyo, S., Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta, 2000.
14. Naswati, Hubungan Perilaku Pemimpin, Komitmen Organisasi dan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kendari Sulawesi Tenggara, Tesis, Program Pascasarjana UGM, Yogyakarta, 2001
15. Robbins, S.P., Perilaku Organisasi, Edisi ke-9 Bahasa Indonesia, Indeks Gramedia, Jakarta, 2003
16. Hasibuan, M. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2005
17. Budiningsih, E., Persepsi Perawat Pelaksana Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSD. Prof. Dr. Margono Soekanto Purwokerto, Karya Tulis Ilmiah, Prodi Ilmu Keperawatan, FK UGM, Yogyakarta, 2003