

**Hubungan Motivasi Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruangan UGD RSUD Andi Sultan Daeng Radja Kabupataen Bulukumba**

**M. Agus Jabir**

#### **ABSTRAK**

Kualitas pelayanan profesional suatu Rumah Sakit dapat dilihat dari penampilan kinerja rumah sakit tersebut. Menurut hasil penelitian sugiono disalah satu rumah sakit yang ada di Jawa Tengah pengaruh motivasi terhadap kinerja  $\pm$  58%. Kinerja adalah merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dimana dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi, (Mankunegara, 2000). Motivasi merupakan kondisi yang dapat mengerakkan diri pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan kerja (Mangkunegara, 2000). Menurut pengamatan penulis motivasi perawat di RSUD Nganjuk masih kurang optimal dapat dilihat dari kurangnya semangat dalam bekerja. Motivasi perawat yang kurang tersebut berpengaruh pada penurunan kinerja, ditunjukkan dengan perawat datang terlambat, pulang sebelum waktunya, meninggalkan ruangan saat jam kerja, kurangnya kerja sama dengan teman sejawat.

Penelitian ini menggunakan desain *Cross Sectional*, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang berada di ruang UGD RSUD Andi Sultan sebanyak 53 perawat. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan observasi. Data yang telah terkumpul kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan komputer program microsoft excel dan program statistik (SPSS) versi 16.0. Analisis data mencakup analisis univariat dengan mencari distribusi frekuensi, analisis bivariat dengan uji *chi square* ( $p < 0,05$ ) untuk mengetahui secara umum mempunyai nilai  $p = 0,024$  dan  $r = 0,535$ , motivasi pemenuhan kebutuhan dasar mempunyai nilai  $p = 0,077$  dan  $r = 0,666$ , motivasi mendapat pengakuan mempunyai nilai  $p = 0,345$  dan  $r = 0,442$ , motivasi melakukan hubungan sosial mempunyai nilai  $p = 0,485$  dan  $r = 0,059$ . dan motivasi mendapatkan perlindungan mempunyai nilai  $r = 0,345$  dan  $r = 0,442$ .

**Kata Kunci : motivasi kerja, beban kerja**

#### **PENDAHULUAN**

Kualitas pelayanan profesional suatu Rumah Sakit dapat dilihat dari penampilan kinerja rumah sakit tersebut. Menurut hasil penelitian sugiono disalah satu rumah sakit yang ada di Jawa

Tengah pengaruh motivasi terhadap kinerja ± 58%. Kinerja adalah merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dimana dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi, (Mankunegara, 2000). Motivasi merupakan kondisi yang dapat mengerakkan diri pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan kerja (Mangkunegara, 2000). Menurut pengamatan penulis motivasi perawat di RSUD Nganjuk masih kurang optimal dapat dilihat dari kurangnya semangat dalam bekerja. Motivasi perawat yang kurang tersebut berpengaruh pada penurunan kinerja, ditunjukkan dengan perawat datang terlambat, pulang sebelum waktunya, meninggalkan ruangan saat jam kerja, kurangnya kerja sama dengan teman sejawat. Hal tersebut juga ditunjukkan dengan keluhan pasien/keluarga bahwa sikap perawat kurang baik (kurang ramah, kurang peduli saat pasien membutuhkan perawatan). Namun sampai sejauh ini hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja masih menjadi perdebatan.

Menurut informasi yang ada di RSUD Nganjuk kinerja perawat hingga kini masih kurang baik. Perawat tersebut menunjukkan sikap yang negatif terhadap standar kerja, dan bersikap pasif terhadap prinsip – prinsip yang diyakini, serta melakukan usaha - usaha yang minimal dalam mempertahankan kualitas kerjanya. Perilaku kerja yang diperlihatkan perawat antara lain datang dan pulang sebelum waktunya, meninggalkan ruangan saat jam kerja, kurang inisiatif melakukan pendekatan kepada pasien, pendokumentasian asuhan keperawatan yang kurang optimal dan kurang dapat kerjasama antar teman sejawat. Permasalahan inilah yang mendorong penulis untuk meneliti adakah “Hubungan antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di RSUD Andi Sultan”

Dalam rangka mengoptimalkan mutu kinerja dan pelayanan kesehatan, maka upaya untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan cara pemberian penghargaan bagi yang mempunyai kemampuan yang lebih, menciptakan lingkungan yang kondusif, menjalin hubungan baik dengan teman sejawat, memberikan jaminan kerja, menjalin hubungan baik antara atasan dengan bawahan, mengikuti sertakan dalam seminar dan pelatihan pelatihan. Dengan adanya pelatihan - pelatihan tersebut tentunya akan disambut baik oleh banyak karyawan atau perawat di Rumah Sakit tersebut.

## MATERI DAN METODE

### Lokasi dan Waktu

Tempat penelitian dilakukan di RSUD Andi Sultan, ruangan UGD. Waktu pelaksanaan penelitian pada tanggal 17 sampai 28 Januari 2005.

## **Populasi dan Teknik Sampel**

Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan perawat yang bertugas di ruangan UGD RSUD Andi Sultan sebanyak 53 perawat.

## **Instrumen Pengumpulan Data**

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) dalam bentuk pernyataan untuk motivasi kerja. Kuesioner motivasi kerja dikembangkan dari teori maslow, Herzbreng, Mangkunegara, Arep ishak. Jawaban dari kuesioner tersebut sesuai dengan skala likerts diantaranya 1 = sangat setuju, 2 = setuju , 3 = tidak tau, 4 = tidak setuju 5 = sangat tidak setuju.

## **Analisa Data**

Kegiatan awal yang dilakukan yaitu memeriksa ulang kelengkapan jawaban yang telah diisi subjek pada kuesioner yang dibagikan, selanjutnya setiap jawaban dikuveksi dalam angka-angka untuk memudahkan pengelolaan. Data yang dikelompokkan diberi kode agar memudahkan peneliti dalam merekap data dalam komputer. Kemudian data diolah menurut jenis dan skala pengukuran sesuai dengan kebutuhan analisis statistik.

## **HASIL**

### **Analisis Univariat**

#### **5.1.1 Hubungan antara Motivasi kerja dengan kinerja perawat**

- 1) Hubungan antara Pemenuhan kebutuhan dasar dengan kinerja perawat di RSUD Andi Sultan pada tanggal 17 sampai 28 januari 2013.

Tabel 5.3.1 Tabulasi hubungan antara motivasi Pemenuhan kebutuhan dasar dengan kinerja pada

tanggal 17 sampai 28 januari 2013.

Motivasi kebutuhan primer	Kinerja		
	Baik	Cukup	Total
Tinggi	20 44,4 %	19 42,2 %	39 86,7 %
Sedang	5 11,1 %	0 0 %	5 11,1 %
Kurang	1 2,2 %	0 0 %	1 2,2 %
Total	26 57,9 %	19 42,2 %	45 100 %
$p = 0,077$		$r = 0,666$	

Tabel diatas menunjukkan bahwa bila motivasi pemenuhan kebutuhan dasar tinggi kinerjanya baik 20 orang (44,4%) dan kinerjanya cukup (19%). Sedangkan motivasi pemenuhan

kebutuhan dasar cukup kinerjanya baik 5 orang (11,1 %) dan kinerjanya cukup 0 (0%), dan apabila motivasi kurang kinerjanya baik 1 orang (2,2 %) dan kinerja kurng 0 orang (0 %).

Berdasarkan hasil statistik dengan menggunakan uji “corelation spearman rho” didapatkan nilai kemaknaan  $p= 0,077$  yang berarti  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan nilai  $r= 0,666$  artinya ada hubungan sedang antara motivasi memenuhi kebutuhan primer dengan kinerja perawat di RSUD Andi Sultan.

**2).** Hubungan antara motivasi untuk berkembang dengan kinerja perawat di RSUD Nganjuk pada tanggal 17 sampai 28 Januari 2005.

Tabel 5.3.2 Tabulasi hubungan antara motivasi untuk berkembang dengan kinerja perawat di RSUD

Andi Sultan pada tanggal 17 sampai 28 januari 2013.

Motivasi untuk berkembang	Kinerja		
	Baik	Cukup	Total
Tinggi	8	9	17
	17,8 %	20,0 %	37,8 %
Sedang	11	7	18
	24,4 %	15,6 %	40,0 %
Kurang	7	3	10
	15,6 %	6,7 %	22,2 %
Total	26	19	45
	57,9 %	42,2 %	100 %

$p = 0,505 \quad r = 0,402$

Dari data ditabel diatas dapat dilihat bila motivasi untuk berkembang tinggi kinerjanya baik 8 orang (17,8 %) Dan kinerja cukup 9 orang (20,0 %) bila motivasi untuk berkembang sedang kinerja baik 11 orang (24,4 %) dan kinerja cukup 7 orang (15,6 %), dan apabila motivasi untuk berkembang kurang kinerja baik 7 orang (15,6 %) dan kinerja cukup 3 orang (6,7 %).

Berdasarkan hasil statistik dengan menggunakan uji “corelation spearman rho” di dapat nilai kemaknaan  $p= 0,505$  artinya  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan nilai  $r = 0,102$  yang berarti ada hubungan cukup.

- 3). Hubungan antara motivasi mendapatkan pengakuan dengan kinerja perawat di RSUD Andi Sultan pada tanggal 17 sampai 28 januari 2005.

Tabel 5.3.3 Tabulasi hubungan antara motivasi mendapat pengakuan dengan kinerja perawat di RSUD Andi Sultan pada tanggal 17 sampai 28 januari 2013.

Motivasi mendapat pengakuan	Kinerja		
	Baik	Cukup	Total
Tinggi	18 40,0 %	19 42,2 %	37 82,2 %
Sedang	6 13,3 %	0 0%	6 13,3 %
Kurang	2 4,4 %	0 0 %	2 4,4 %
Total	26 57,9 %	19 42,2 %	45 100 %

p = 0,345    r = 0,442

Tabel diatas menunjukkan bila motivasi mendapat pengakuan tinggi maka kinerja baik 18 orang (40,0%) dan kinerja cukup 19 orang (42,2%) sedangkan bila motivasi mendapat penghargaan sedang maka kinerja baik 6 orang (13,3 %) dan kinerjanya cukup 0 (0 %), motivasi mendapat pengakuan kurang kinerja baik 2 orang (4,4 %) dan kinerja cukup 0 orang (0%).

Berdasarkan uji statistik dengan uji “ Corelation spearman rho ” didapat nilai kemaknaan p= 0,342 artinya H1 di tolak dan H0 di terima. Dengan nilai r=0,442 itu berarti ada hubungan sedang.

- 4) Hubungan antara motivasi mendapat perlindungan dalam bekerja dengan kinerja perawat di RSUD Andi Sultan pada tanggal 17 sampai 28 januari 2013.

Tabel 5.3.4 Tabulasi hubungan antara motivasi mendapat perlindungan dalam bekerja dengan kinerja pada tanggal 17 sampai 28 januari 2013.

Motivasi mendapat penghargaan	Kinerja		Total
	Baik	Cukup	
Tinggi	12	13	25
	20,7 %	28,9 %	55,6 %
Sedang	13	6	19
	28,9 %	13,3 %	42,2 %
Kurang	1	0	1
	2,2 %	0 %	2,2 %
Total	26	19	45
	57,8 %	42,2 %	100 %

p = 0,590    r = 0, 584

Tabel diatas menunjukkan bila motivasi mendapat penghargaan dalam bekerja tinggi maka kinerja baik 12 orang (20,7%) dan cukup 13 orang (28,9 %) sedangkan motivasi mendapat penghargaan sedang maka kinerja baik 13 orang (28,9 %) dan kinerja cukup 6 orang (13,3 %), motivasi mendapat penghargaan kurang kinerja baik 1 orang (2,2 %).

Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan “ corelation spearman rho ” di dapatkan nilai kemaknaan p= 0.059 artinya H1 ditolak dan H0 diterima. Dengan nilai r= 0.584 itu berarti ada hubungan sedang.

- 6) Hubungan antara motivasi melakukan hubungan sosial dengan kinerja perawat di RSUD Nganjuk 28 januari 2005.

Tabel 5.3.6 : Tabulasi hubungan antara motivasi melakukan hubungan sosial dengan kinerja perawat di RSUD Andi Sultan pada tanggal 17 sampai 28 januari 2013.

Motivasi melakukan hubungan social	Kinerja		Total
	Baik	Kurang	
Tinggi	12 26,7 %	13 28,9 %	25 55,6 %
Sedang	13 28,9 %	6 13,3 %	19 42,2 %
Rendah	1 2,2 %	0 0%	1 2,2 %
Total	26 57,8 %	19 42,2 %	45 100 %

p = 0,385    r = 0,133

Tabel diatas menunjukkan bila motivasi melakukan hubungan sosial tinggi maka kinerja baik 12 orang (26,7 %) dan kinerja cukup 13 orang (28,9 %). Sedangkan motivasi melakukan hubungan sosial sedang kinerja baik 13 orang (28,9 %) dan cukup 6 orang (13,3 %), motivasi melakukan hubungan sosial kinerja baik 1 orang ( 2,2 %).

Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan uji “corelation spearman rho” didapatkan nilai kemaknaan p= 0,385 artinya H1 ditolak dan H0 diterima. Dengan nilai r=0,133 berarti tidak ada hubungan.

7) Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Nganjuk tanggal 17 sampai 28 januari 2005.

Tabel 5.3.7 : Tabulasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Andi Sultan pada tanggal 17 sampai 28 januari 2013.

Kinerja perawat	Motivasi perawat				Jumlah	
	Tinggi	%	Sedang	%	Total	%
Baik	11	24,4%	15	33,3%	26	57,8%
Cukup	14	31,1%	5	11,1%	19	42,2%
Total	25	55,6%	20	44,4%	45	100%
$p = 0,024 \quad r = 0,535$						

Dari tabel diatas dari 45 responden menunjukkan motivasi kerja perawat baik 11 orang (24,4%) dan 15 orang memiliki motivasi sedang (33,3 %). responden yang memiliki kinerja cukup 14 orang (31,1 %) dan 5 orang (11,1 %) mempunyai motivasi sedang.

Berdasarkan hasil analisa statistik dengan menggunakan uji statistik “*correlation spearman rho*” di dapat nilai kemaknaan  $p = 0,024$  dimana lebih kecil dari 0,05. yang berarti HI diterima artinya ada hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dan koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,535 yang berarti derajat hubungan kedua variabel cukup.

8) Rekap hubungan antara motivasi (kebutuhan dasar, berkembang, pengakuan, perlindungan, pengalaman, hubungan sosial) perawat di RSUD Nganjuk pada tanggal 17 sampai 28 januari 2005.

Tabel 5.3.8 : Tabulasi rekap hubungan antara motivasi (kebutuhan dasar, berkembang, pengakuan, perlindungan, penghargaan, hubungan sosial) dengan kinerja perawat di RSUD Andi Sultan pada tanggal 17 sampai dengan 28 januari 2013.

Motivasi	p	r
1 Motivasi pemenuhan kebutuhan dasar	0.077	0.666
2 Motivasi kesempatan untuk berkembang	0.505	0.402
3 Motivasi mendapat pengakuan	0.345	0.442
4 Motivasi mendapat perlindungan	0.590	0.586
5 Motivasi mendapat penghargaan	0.584	0.059
5 Motivasi melakukan hubungan sosial	0.133	0.383

Dari Gambar diatas dapat menunjukkan motivasi pemenuhan kebutuhan dasar dengan nilai  $p= 0.077$  dan  $r= 0,666$  berarti motivasi pemenuhan kebutuhan dasar tidak mempunyai hubungan yang signifikan akan tetapi mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja perawat. Dan motivasi melakukan hubungan sosial mempunyai nilai  $p= 0.133$  dan  $r= 0.385$  berarti motivasi melakukan hubungan sosial tidak mempunyai hubungan yang signifikan dan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat

## **PEMBAHASAN**

### **5.2.1 Motivasi Kerja Perawat di RSUD Andi Sultan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di RSUD Andi Sultan dapat di identifikasi dari 45 responden perawat sebagian besar mempunyai motivasi tinggi sebanyak 25 orang (78 %).

Menurut Maslow seseorang mau bekerja karena dorongan bermacam- macam kebutuhan. Kebutuhan ini berjenjang dan bertingkat tingkat . Apabila satu kebutuhan telah terpenuhi maka akan meningkat kekebutuhan yang lebih tinggi dan seterusnya. Kebutuhan ini tidak sama dan perbedaanya sangat jauh.

Menurut Hezbreng dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai dipengaruhi oleh dua faktor antara lain faktor internal meliputi : menikmati pekerjaan, keinginan maju, kepuasan dalam bekerja, penghargaan, dan pekerjaan yang menantang. Sedangkan faktor eksternal meliputi : kebijakan, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, gaji, status, jaminan kerja, kehidupan. Sedangkan menurut Mangkunegara motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian diatas menunjukkan bahwa perawat RSUD Nganjuk mempunyai kemauan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan sebagai perawat di RSUD Nganjuk.

#### **1) Motivasi Pemenuhan Kebutuhan Dasar**

Berdasarkan hasil penlitian yang dilakukan di RSUD Andi Sultan diidentifikasi sebagian besar perawat mempunyai motivasi pemenuhan kebutuhan dasar sebanyak 25 orang (78 %). Menurut Maslow kebutuhan dasar merupakan kebutuhan yang paling utama dalam memenuhi kebutuhan sehari hari dan merupakan kebutuhan pokok diantaranya makan, minum pakaian, dan lain sebagainya.

Dari hasil penelitian diatas motivasi kerja perawat di RSUD Andi Sultan sebagian besar mempunyai motivasi pemenuhan kebutuhan dasar tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa

perawat di RSUD Nganjuk mempunyai kemauan yang tinggi untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik apabila kebutuhan dasar dapat terpenuhi dengan baik.

## 2) Motivasi Untuk Berkembang

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Andi Sultan motivasi untuk berkembang memiliki motivasi sedang 18 orang (40 %). Menurut Maslow kebutuhan aktualisasi (actualization Needs) adalah kebutuhan untuk bekerja dan berproduksi dengan cara mengembangkan potensi pribadi untuk lebih berhasil. Dari hasil penelitian diatas bila dihubungkan dengan teori Maslow perawat di RSUD Nganjuk mempunyai motivasi untuk berkembang sedang hal tersebut di sebabkan karena sarana dan prasarana untuk mengembangkan potensi diri kurang memadai.

## 3) Motivasi Mendapat Pengakuan dan Melakukan hubungan Sosial

Berdasarkan hasil penelitian motivasi mendapat pengakuan tinggi 37 orang (83 %) dan motivasi melakukan hubungan sosial tinggi 25 orang (56 %). Menurut teori Maslow kebutuhan sosial (social needs) menjelaskan pegawai akan lebih berbahagia apabila menjadi bagian dari kelompoknya dan diakui keberadaanya serta status sosialnya.

Dari hasil penelitian diatas perawat RSUD Andi Sultan mempunyai motivasi mendapat pengakuan dan melakukan hubungan sosial tinggi. Hal tersebut di sebabkan karena seorang perawat dalam melakukan suatu pekerjaan menginginkan untuk di hormati, dihargai apa yang telah dilakukan. Selain itu pekerjaan dilakukan dengan baik tidak bisa lepas dari hubungan sosial antara yang satu dengan yang lain.

## 4) Motivasi mendapat perlindungan

Berdasarkan hasil penelitian di RSUD Andi Sultan sebagian besar perawat memiliki motivasi mendapat perlindungan tinggi sebanyak 25 orang (56 %). Menurut Maslow kebutuhan rasa aman dalam bekerja (security needs) merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting apabila kebutuhan rasa aman ini tidak terpenuhi maka menurunkan produktifitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas perawat RSUD Nganjuk mempunyai motivasi mendapat perlindungan tinggi disebabkan karena dalam melakukan suatu pekerjaan akan merasa aman apabila kita di beri fasilitas keamanan dari bahaya dan kecelakaan akibat kerja.

## 5) Motivasi mendapat penghargaan

Dari hasil penelitian perawat RSUD Andi Sultan mempunyai motivasi mendapat penghargaan sedang 19 orang (42%). Menurut Maslow kebutuhan penghargaan (esteem need) / harga diri menjelaskan seorang akan melakukan pekerjaan dengan baik bila mendapatkan status dan penghargaan. Kebutuhan ini juga di sebut sebagai kebutuhan akan harga diri.

Dari hasil penelitian diatas perawat RSUD Nganjuk mempunyai motivasi mendapat perlindungan sedang disebabkan karena selama ini di RSUD Nganjuk bila seorang perawat mempunyai prestasi baik belum mendapatkan penghargaan tersendiri

### **5.2.2 Kinerja Perawat**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di RSUD Andi Sultan dapat diidentifikasi Sebagian besar responden mempunyai kinerja baik dalam 26 orang (56 %). Dan kinerja cukup sebanyak 19 orang (42%) dalam hal pendokumentasian asuhan keperawatan.

Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang) dan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadaanya.

Menurut As'ad kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dan kinerja perawat yaitu perilaku kerja yang ditampilkan oleh seseorang yang didasari oleh motivasi dan perilaku seorang perawat.

Dari hasil penelitian paling banyak perawat di RSUD Andi Sultan mempunyai kinerja yang baik dalam hal asuhan keperawatan. hal tersebut disebabkan sebagian besar perawat di RSUD Nganjuk mempunyai pengalaman, pendidikan DIII dan kebijakan kebijakan yang ada di Rumah Sakit tersebut.

#### **1) Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat**

Dari hasil penelitian didapatkan motivasi secara umum mempunyai nilai  $p = 0,024$  dan  $r = 0,535$ , selain itu motivasi kurang mempunyai kinerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2000:67) Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor motivasi: motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situasion) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengarahkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk mencapai kondisi kerja yang maksimal.

Menurut Herzberg orang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi: Menikmati pekerjaan, keinginan maju, kepuasan dalam bekerja, penghargaan, pekerjaan yang mendatang. Faktor eksternal meliputi: Kebijakan dan administrasi , supervisi, gaji, kondisi kerja, hubungan dengan teman sejawat, hubungan dengan bawahan, kehidupan pribadi, status dan kamanan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa perawat di RSUD Nganjuk mempunyai motivasi yang tinggi. dengan motivasi yang tinggi akan menimbulkan semangat kerja. Dengan semangat kerja yang baik maka akan menghasilkan kerja yang baik. dan dengan kerja yang

baik otomatis kinerjanya akan meningkat. Hasil pengamatan diatas menunjukkan bahwa sebagian kecil memiliki motivasi kurang tapi kinerja baik. Bila dikaitkan dengan teori Herzbreng hal tersebut disebabkan karena sorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh faktor eksternal diantaranya kebijakan dan peraturan-peraturan. Sehingga dengan peraturan-peraturan tersebut seorang pegawai terpaksa dalam melaksanakan pekerjaannya.

2) Hubungan antara motivasi pemenuhan kebutuhan dasar dengan kinerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian motivasi pemenuhan kebutuhan dasar mempunyai nilai  $p = 0,077$  dan  $r = 0,666$ . Selain itu motivasi pemenuhan kebutuhan dasar kurang kinerja baik. Menurut Maslow kebutuhan dasar merupakan kebutuhan yang paling bawah yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Dengan kebutuhan dasar terpenuhi maka akan menciptakan semangat kerja yang tinggi dengan semangat kerja tinggi akan menciptakan kerja yang baik. sedangkan menurut (Sederm:2001) yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya adalah kebutuhan gizi dan kesehatan artinya apabila tenaga kerja dapat terpenuhi kebutuhan gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja dan dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas membuktikan bahwa perawat di RSUD Nganjuk mempunyai motivasi pemenuhan kebutuhan dasar tinggi. Hal tersebut di sebabkan karena kebutuhan dasar merupakan kebutuhan yang sangat penting dan harus dipenuhi terlebih dahulu. Selain itu motivasi pemenuhan kebutuhan dasar kurang tapi mempunyai kinerja baik. Hal tersebut disebabkan karena seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan di pengaruhi oleh faktor eksternal diantaranya adalah peraturan-peraturan yang ada di Rumah Sakit. Sehingga dengan peraturan-peraturan tersebut seorang pegawai merasa terpaksa dalam melakukan suatu pekerjaannya.

3) Hubungan antara Motivasi Mendapat Penghargaan, pengakuan dengan Kinerja perawat.

Dari hasil penelitian didapatkan motivasi mendapat pengakuan mempunyai nilai  $p= 0.345$  dan  $r=0.442$  dan penghargaan mempunyai  $p=0.584$  dan  $r= 0.059$ . Selain itu motivasi mendapat penghargaan, pengakuan, mempunyai motivasi kurang tapi kinerjanya baik. Menurut (Sedermayati: 2001) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah Managemen kinerja atau produktivitas yaitu: managmen yang efesien dengan cara mengenali, menghormati, menghargai dan mengakui karyawan untuk mencapai peningkatan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas motivasi mendapat perlindungan, penghargaan, mempunyai pengaruh sedang dengan kinerja. Hal tersebut disebabkan perawat yang mempunyai kemampuan lebih belum mendapat penghargaan tersendiri dan perlindungan terhadap pegawai terutama akibat kecelakaan kerja belum mempunyai prosedur yang baik. Selain itu motivasi mendapat perlindungan dan penghargaan mempunyai motivasi kurang tapi kinerja baik. Hal tersebut disebabkan karena dalam melakukan suatu pekerjaannya seorang pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal

diantaranya adalah peraturan-peraturan yang ada di Rumah Sakit tersebut. Sehingga dengan peraturan-peraturan tersebut pegawai merasa terpaksa dalam melaksanakan pekerjaanya.

#### 4) Hubungan antara motivasi melakukan hubungan sosial, perlindungan dengan kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian motivasi melakukan hubungan sosial mempunyai nilai  $p = 0,485$  dan  $r = 0,059$ . dan motivasi mendapatkan perlindungan mempunyai nilai  $r=0.345$  dan  $r=0.442$ . Selain itu motivasi melakukan hubungan sosial, perlindungan mempunyai motivasi kurang tapi kinerja baik. Menurut (Sederm: 2001) salah satu faktor kinerja adalah melakukan hubungan interpersonal artinya dengan penerapan hubungan antar personal baik dan perlindungan pegawai baik maka akan menciptakan ketenangan kerja, memberikan motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas motivasi melakukan hubungan sosial tidak ada hubungan dengan kinerja disebabkan karena perawat RSUD kurang biasa menjalin hubungan baik dengan pasien dan keluarga. Kurang menjalin hubungan baik dengan teman sejawat, kurang menjalin hubungan baik dengan mitra kerja. Dan motivasi mendapat perlindungan mempunyai pengaruh yang sedang dengan kinerja disebabkan karena kecelakaan akibat kerja biaya pengobatan tidak ditanggung sepenuhnya oleh Rumah Sakit. Motivasi melakukan hubungan sosial, perlindungan mempunyai mempunyai motivasi kurang tapi kinerja baik. Hal tersebut disebabkan karena dalam melakukan suatu pekerjaan seorang pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal diantaranya adalah peraturan-peraturan. Dengan peraturan-peraturan tersebut seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya merasa ada unsur paksaan

### KESIMPULAN DAN SARAN

1. Sebagian besar perawat di RSUD Andi Sultan mempunyai motivasi kerja tinggi. Dari komponen motivasi yang diteliti didapatkan motivasi pemenuhan kebutuhan dasar mempunyai motivasi paling tinggi. Diikuti dengan motivasi untuk berkembang, motivasi melakukan hubungan sosial, mendapat pengakuan, motivasi mendapat perlindungan. Dan yang terendah adalah motivasi mendapat penghargaan.
2. Sebagian besar perawat di RSUD Nganjuk mempunyai kinerja yang baik dalam hal melakukan pendokumentasi asuhan keperawatan melalui pendekatan proses asuhan keperawatan yang meliputi : pengkajian asuhan keperawatan, perencanaan asuhan keperawatan, pelaksanaan asuhan keperawatan, dan evaluasi asuhan keperawatan. Hal tersebut membuktikan bahwa di RSUD Nganjuk pelaksanaan pedokumentasi asuhan keperawatan sudah dilaksanakan dengan baik.

3. Perawat di RSUD Andi Sultan mempunyai motivasi kerja tinggi. Dan yang mempunyai motivasi kerja yang kuat adalah motivasi pemenuhan kebutuhan dasar, dengan terpenuhi motivasi pemenuhan kebutuhan dasar tersebut akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Hal tersebut disebabkan karena kebutuhan dasar merupakan kebutuhan yang paling utama yang harus dipenuhi terlebih dahulu.

### **Saran**

1. Untuk Rumah Sakit

Dalam tiga bulan sekali Rumah sakit mengadakan pelatihan, seminar, untuk meningkatkan motivasi untuk berkembang, mendapat pengakuan, mendapat perlindungan, melakukan hubungan sosial, mendapat penghargaan serta meningkatkan kualitas kerja perawat.

2. Bidang keperawatan

- a) Perlu di pertahankan motivasi memenuhi kebutuhan dasar perawat
- b) Perlu ditingkatkan motivasi untuk berkembang, pangakuan, perlindungan, penghargaan.
- c) Perlu dipertahankan kinerja perawat terutama kinerja dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.
- d) Meningkatkan kedisiplinan perawat, meningkatkan pengawasan perawat dalam melakukan pekerjaanya setiap hari.

3. Untuk Peneliti yang akan datang

Perlu diadakan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kemampuan potensi(IQ), kemampuan realita (pendidikan), kepemimpinan, latar belakang, sumber daya manusia.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ali Z (2000). *Dasar – dasar Manajemen* , Yayasan Bunga Reflesia, Jakarta
- Arikunto S (2000). *Prosedur Penelitian ; Suatu pendekatan Praktek*, PT. Renika Cipta, Jakarta
- Abraham Charles (1997), Psikologi Sosial Untuk Perawat, Buku Kedokteran EGC, Jakarta
- Azwar A (1996). *Pengantar Administrasi Kesehatan*, Ed.3, Bina Rupa Aksara, Jakarta
- Dep Kes RI (2000). *Standar Manajemen Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan*, Direktorat Yan Kep. Dirjen Yan. Med, Jakarta
- Gilles D A (1989). *Manajemen Keperawatan*, Edisi 2, WB Sounder Company, Philedelia.
- Harold K (1996). *Manajemen*, Erlangga, Jakarta

- Harsy P (1995). *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Erlangga*, Jakarta.
- Ishak A & Hendri T (2003), *Manajemen Motivasi*, Grasindo, Jakarta
- Mangkunegara (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rasdakarya, Bandung
- Ngalim Purwanto (2000), *Psikologi Pendidikan*, Diknakes, Jakarta
- Notoadmojo I (2000). *Sumber daya Manusia*,PT. Renika Cipta, Jakarta
- Nursalam (2001), *Proses dan Dokumentasi Keperawatan / Konsep dan Praktek*, Salemba, Jakarta
- Nursalam (2002). *Konsep Dan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan ; Pedoman Skripsi, Tesis, Dan Instrumen Keperawatan*, Salemba Medika, Jakarta.
- Nursalam (2002). *Manajemen Keperawatan ; Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional*, salemba Medika, Jakarta.
- Sunariyo (2002), *Psikologi Untuk Keperawatan*, Buku Kedokteran EGC, Jakarta.
- Santoso S (2003).*Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit*, EGC Jakarta
- Swarburg R C (2000). *Pengaturan Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Untuk Perawat Klinis*, Buku Kedokteran EGC, Jakarta
- Saudi (2000). *Sistem Pengendalian Manajemen*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta
- Sugiyono (2002). *Statika Untuk Penelitian*, CV. Alfabet, Bandung
- Swarburg R C (2000). *Pengembangan Staf Keperawatan Serta Pengembangan SDM*, Buku Kedokteran EGC, Jakarta.
- \_\_\_\_\_ (2004), *Buku Panduan Penyusunan Proposal dan Skripsi Program Studi Ilmu Keperawatan ,Fakultas Kedoteran UNAIR ,Surabaya*.
- \_\_\_\_\_ (2003). *Makalah Seminar Prospektif Lapangan Pekerjaan Bagi Tenaga Kesehatan Menjelang Globalisasi*., FK Unair, Surabaya.