



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

**HUBUNGAN PENGEMBANGAN KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN
KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI IRNA C INTERNE
RSUP Dr. M. DJAMIL PADANG TAHUN 2010**

SKRIPSI



**WIWIL KURNIA ILHAM
0810325096**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG 2010**

Maka nikmat Tuhan kamu yang manakah yang kamu dustakan? Semua yang ada ada di bumi itu akan binasa. Dan tetap kekal Dzat Tuhan mu yang mempunyai kebesaran dan kemuliaan. Maka nikmat Tuhan kamu yang manakah yang kamu dustakan? Semua yang ada dilangit dan bumi selalu meminta kepadaNYA. Setiap waktu Dia dalam kesibukan. Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan? (Q.S Ar Rahman 25-30)

Ya Allah ya Rabbi, Ku bersujud dihadapanMU sebagai ungkapan syukur...

Atas nikmat yang tidak terkira, Nikmat iman, nikmat usia, nikmat kehidupan ini...

Tak tergantikan oleh apapun, walau dengan langit dan bumi dengan segala isinya..

Nikmatmu yang membawaku sampai detik ini, Detik-detik yang kutunggu...

Setetes embun mampu menjadi air, Setiap perjalanan pasti menemui akhir

Namun saat ini bukanlah akhir dari perjalanan ku

Kujadikan ini pijakan awal untuk masa depan yang telah menanti

Kupersembahkan lagi sebuah karya untuk kedua orang tua tercinta

Papa (Hamzanul), Mama (Irpon irmanis)

Sebagai penghapus cucuran keringat serta air mata, Tuk masa depan kita yang lebih baik, pa, ma

Adikku tercinta(Jonni, yang sabar ya dek, Diki, terserah ky mau di mana, Rahmad, baek2 di sana dek, Wulan, yang rajin lg belajarnya) serta nenekku tersayang,maafin cucumu ini mak.

Keluarga besarku (papa, ibu, kakak, dedy) makasih supportnya. Keluarga tanjung balit, keluarga tabing (t'mis, uwak, randy, jerry, ody dan putri), keluarga s-7. Makasih semuanya.

Buat sahabat terbaik ku(k'linda, makasih kak tas pelajaran kedewasaannya, k'mila, duu....dah jadi bunda, wil kapan?? Hee, ika, meski sebentar kita punya byk memori bersama ka, hay, mmm..kapan ya kita ke jepang, pit, cintaku ga boleh tidur terlalu malam gi ya, sonya, semangat dek)

Buat angkatan PSIK B'08...mmmm banyak sekali yang telah kita lalui bersama, meski ntar terpisah tapi kita tetap teman kan???hehee...maksih atas semuanya.

Wiwil kurnia ilham S.kep

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan rahmatNYa yang selalu dicurahkan kepada seluruh makhlukNya. Salawat serta salam dikirimkan kepada Nabi Mmuhammad SAW. Alhamdulillah dengan nikmat dan hidayahNya , penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **HUBUNGAN PENGEMBANGAN KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI IRNA C INTERNE RSUP Dr. M. DJAMIL PADANG TAHUN 2010.**

Terima kasih yang sebesar-besarnya saya ucapkan kepada Ibu Efitra, S.Kp, M.Kes dan Ibu Reni Prima Gusty, S.Kp, M.Kes sebagai pembimbing saya, yang telah dengan telaten dan penuh kesabaran membimbing saya dalam menyusun skripsi ini. Terima kasih yang tidak terhingga juga disampaikan kepada pembimbing akademik saya, Ibu Ns. Vetty Pricilla, Sp.Mat, MPH yang telah banyak memberi motivasi, nasehat dan bimbingan selama saya mengikuti perkuliahan di Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Andalas. Selain itu saya juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Zulkarnain Edward, MS, PhD selaku Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Andalas.
2. Bapak Direktur RSUP Dr. M. Djamil Padang yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian.

3. Ibu Ema Juwita selaku Ka. IRNA C dan perawat Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang yang telah membantu selama penelitian.
4. Seluruh dosen PSIK FK yang telah memberikan pembelajaran yang berguna sebagai bekal pendidikan.
5. Seluruh rekan Mahasiswa/i B'-08 Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Andalas yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan, semangat dan saran-saran dalam menyusun proposal ini.
6. Teristimewa ucapan terima kasih kepada seluruh keluarga tercinta, ayahanda Hamzanul, Ibunda Irpon Irmanis, adinda Jonni, Dikky, Rahmad, Wulan yang selalu mengiringi langkahku dengan doa dan dorongan, kesabaran, pengertian dan pengorbanan selama mengikuti pendidikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesempurnaan. Dengan segala kerendahan hati penulis, saran dan kritik yang bersifat membangun diharapkan untuk kesempurnaan proposal skripsi ini, sehingga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Akhir kata kepada-Nya jugalah kita berserah diri, semoga proposal ini dapat dipertahankan dalam seminar proposal. Amien

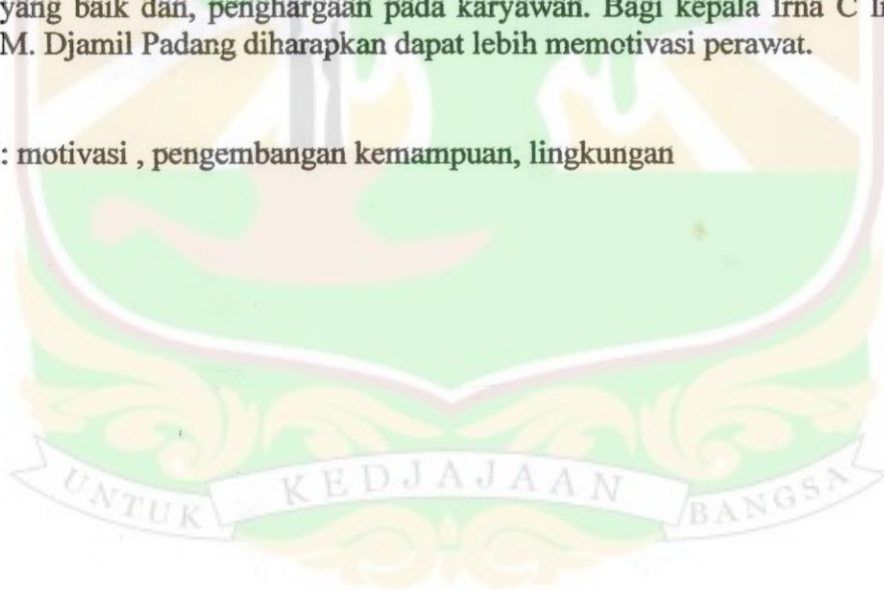
Padang, 30 April 2010

Penulis

ABSTRAK

Tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan perawat sangat kurang, sementara perawat merupakan pemberi pelayanan utama di Rumah Sakit. Upaya-upaya untuk meningkatkan pelayanan keperawatan dapat dilakukan melalui peningkatan pendidikan dan perbaikan lingkungan kerja. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan pengembangan kemampuan dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2010. Desain penelitian adalah deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasi penelitian adalah seluruh perawat di Irna C Interne yang berjumlah 84 orang. Pengumpulan data dilakukan secara angket dengan menggunakan kuesioner. Analisis univariat dengan statistik deskriptif berupa distribusi frekuensi dan persentase, serta analisis bivariat dengan pengujian *chi-square*. Hasil univariat penelitian yaitu lebih dari separuh responden (59,5%) memiliki motivasi kerja rendah, lebih dari separuh responden (61,9%) mengatakan pengembangan kemampuan perawat rendah, lebih dari separuh responden (64,3%) berpendapat lingkungan kerja perawat tidak kondusif. Dari hasil penelitian ada hubungan yang signifikan antara pengembangan kemampuan dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat. Disarankan bagi pimpinan RSUP Dr. M. Djamil Padang agar dapat membuat kebijakan meningkatkan pengembangan kemampuan dan dapat memberikan lingkungan kerja yang kondusif untuk perawat berupa ruang kerja dan lingkungan kerja yang nyaman, peralatan yang lengkap, kerja sama yang baik, hubungan yang baik dan, penghargaan pada karyawan. Bagi kepala Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang diharapkan dapat lebih memotivasi perawat.

Kata kunci: motivasi , pengembangan kemampuan, lingkungan



ABSTRACT

Patient satisfaction levels of nursing care is lacking, while the nurse is give main services at hospitals. The efforts to increase the main service of nurses with capability development and improving working environment. The purpose of this study was to determine the ability of developing relationships and working environment with the motivation of nurses in IRNA C Interne RSUP Dr. M. Djamil. Design year study was a descriptive analytic cross sectional study. The study population were all nurses 84 people. The data collection was conducted by questionnaire using a questionnaire. Analysis with chi-Square test univariate study, on more than half of respondents (59.5%) have a low work motivation, more than half of respondents (61.9%) said Low nurse capacity building, more than half of respondents (64.3%) believes nurses working environment was not conducive. From the research there was a significant relationship between the development of skills and work motivation, work environment of nurses. Suggested for the leadership of RSUP Dr. M. Djamil Padang in order to create a policy to increase nursing capacity in the form of training, education, counseling, and in order to provide a conducive working environment for nurses such as office and a comfortable working environment, complete equipment, cooperation good, good relationships and, awards to employees. For the head of department of Internal IRNA C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang expected to further motivate the nurse.

Key words: motivation, capability development, environment



DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM	i
PRASYARAT GELAR	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENETAPAN PANITIA PENGUJI	iii
UCAPAN TERIMAKASIH	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSATAKA

A. Konsep Motivasi	
1. Pengertian Motivasi	9
2. Titik Tolak Motivasi	10
3. Manfaat Motivasi	12
4. Pentingnya Motivasi	12
5. Teori Motivasi	14
B. Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat	

BAB III KERANGKA KONSEP

A. Kerangka Konsep Penelitian	30
B. Kerangka Penelitian	30

C. Hipotesa Penelitian	31
------------------------------	----

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	32
B. Populasi dan Sampel	32
C. Waktu dan Tempat Penelitian	32
D. Variabel dan Defenisi Operasional	33
E. Instrumen Penelitian	33
F. Etika Penelitian	34
G. Metode Pengumpulan Data	34
H. Analisa Data.....	36

BAB V HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Responden	38
B. Analisa Univariat.....	39
C. Hasil Analisa Bivariat	41

BAB VI PEMBAHASAN

A. Motivasi Kerja Perawat.....	43
B. Hubungan Pengembangan Kemampuan dengan Motivasi Kerja Perawat.....	46
C. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat ...	50

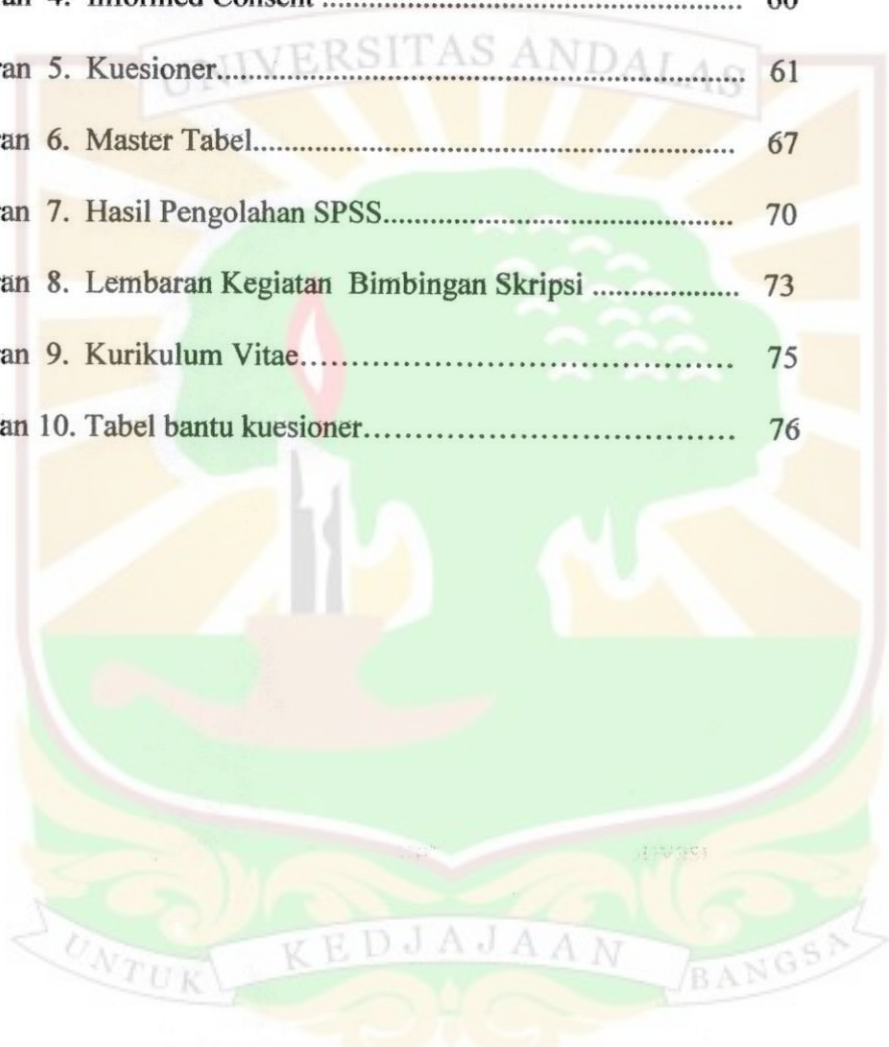
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	54
B. Saran.....	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Kegiatan Penelitian	56
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian	57
Lampiran 3. Permohonan Menjadi Responden	59
Lampiran 4. Informed Consent	60
Lampiran 5. Kuesioner.....	61
Lampiran 6. Master Tabel.....	67
Lampiran 7. Hasil Pengolahan SPSS.....	70
Lampiran 8. Lembaran Kegiatan Bimbingan Skripsi	73
Lampiran 9. Kurikulum Vitae.....	75
Lampiran 10. Tabel bantu kuesioner.....	76



DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Perawat Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang, April Tahun 2010.....	38
Tabel 2	: Distribusi Frekuensi Umur Perawat Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang, April Tahun 2010.....	39
Tabel 3	: Distribusi Frekuensi Lama Kerja Perawat Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang, April Tahun 2010.....	39
Tabel 4	: Distribusi Frekuensi Responden Menurut Motivasi Kerja di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang, April Tahun 2010.....	39
Tabel 5	: Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pengembangan Kemampuan di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang, April Tahun 2010.....	40
Tabel 6	: Distribusi Frekuensi Responden Menurut Lingkungan Kerja di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang, April Tahun 2010.....	40
Tabel 7	: Hubungan Pengembangan Kemampuan dengan Motivasi Kerja Perawat di C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang, April Tahun 2010.....	41
Tabel 8	: Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang, April Tahun 2010.....	42

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sehat 2010 telah dirumuskan sebagai visi pembangunan kesehatan menuju masyarakat, bangsa, dan negara sehat. Ditandai dengan penduduknya hidup dalam lingkungan dan perilaku hidup sehat, memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu secara adil dan merata, serta memiliki derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Departemen Kesehatan RI, 2003).

Rumah sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran serta yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Peran strategis ini diperoleh karena RS adalah fasilitas kesehatan yang padat teknologi dan padat pakar. Salah satu misi yang harus dijalankan Rumah Sakit adalah memberi pelayanan kesehatan yang bermutu sehingga dapat memuaskan konsumennya (Aditama, 2006).

Salah satu fungsi Rumah Sakit adalah memberikan pelayanan keperawatan. Kepemimpinan dan manajemen dalam keperawatan melibatkan upaya perorangan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam memberikan pelayanan keperawatan yang profesional, langsung dan individual. Pelayanan keperawatan di Rumah Sakit merupakan faktor penentu bagi mutu pelayanan

dan citra Rumah Sakit di mata pasien, keluarga, dan masyarakat (Departemen Kesehatan RI, 1999).

Perawat merupakan salah satu komponen pembangunan bidang kesehatan. Sekaligus merupakan bagian integral dari Sistem Kesehatan Nasional (SKN). Berkaitan dengan hal tersebut, pemerintah telah memberikan standar pelayanan kesehatan yang antara lain menekankan bahwa pelayanan kesehatan di Rumah Sakit meliputi pelayanan medis dan pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan merupakan salah satu bentuk pelayanan profesional dan menjadi bagian integral dari upaya pelayanan kesehatan secara menyeluruh. (Dep. Kes, 1999).

Keperawatan sebagai pelayanan atau asuhan keperawatan profesional bersifat humanistik menggunakan pendekatan holistik, dilakukan berdasarkan ilmu keperawatan, berorientasi kepada kebutuhan objektif klien, mengacu pada standar profesional keperawatan dan menggunakan etika keperawatan sebagai tuntunan. (Nursalam, 2002).

Profil perawat profesional adalah gambaran dan penampilan menyeluruh perawat dalam melakukan aktifitas keperawatan sesuai kode etik keperawatan. Aktifitas keperawatan meliputi peran dan fungsi pemberian asuhan keperawatan, praktik keperawatan, pengelola institusi keperawatan, pendidik pasien (individu, keluarga dan masyarakat) serta kegiatan penelitian di bidang keperawatan. Agar pelayanan keperawatan baik dan bermutu tinggi dibutuhkan tenaga keperawatan yang profesional dengan motivasi kerja yang

tinggi yang dapat memberikan kepuasan pasien terhadap kinerja perawat (Gaffar, 1999).

Kepuasan pasien terhadap kinerja perawat merupakan tingkat perasaan seseorang pasien setelah membandingkan kinerja perawat yang dirasakan dengan harapan yang diinginkan oleh pasien setelah menjalani rawat inap. Perawat dalam memberikan asuhan keperawatan tidak terlepas dari kinerjanya yang dapat mempengaruhi kepuasan pasien. Suryani (2007) mengatakan jika pasien tersebut tidak puas, maka kinerja perawat dapat terhambat, dikarenakan pasien dapat melakukan tindakan-tindakan yang dapat menghambat kerja petugas kesehatan, pasien tidak mau kembali ke instalasi karena ketidakpuasan tersebut dan juga pasien merasa sia-sia telah mengeluarkan biaya demi kesembuhannya.

Ketidakpuasan klien beranjak dari kinerja perawat yang kurang maksimal karena pelayanan dari perawatnya yang tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan pasien. Hal ini dikarenakan perawat tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menghasilkan pelayanan kesehatan terbaik untuk pasien. Motivasi kerja yang baik akan berdampak pada kinerja perawat yang akan menghasilkan pelayanan kesehatan yang baik pula. Sehingga tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan meningkat. (Pohan, 2007).

Motivasi kerja perawat akan mempengaruhi hasil kerja (pelayanan keperawatan/ asuhan keperawatan) yang diberikan kepada pasien. Motivasi kerja yang kurang akan berpengaruh terhadap pelayanan keperawatan.

Pelayanan yang kurang akan menimbulkan ketidakpuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan. Hal ini sesuai dengan Penelitian Sari (2007) di Irna B Bedah RSUP Dr. M. Djamil Padang diperoleh bahwa lebih dari separo responden (70%) yang dirawat merasa tidak puas terhadap pelayanan keperawatan yang diberikan. Oleh karena itu dalam meningkatkan mutu pelayanan, dibutuhkan motivasi kerja perawat.

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Gomes, 2003).

Motivasi kerja adalah kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja (Schermerhorn, dkk, dalam Winardi, 2007). Gomes (2003) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan untuk bekerja keras. Sehingga seorang manajer dalam memotivasi para personel harus memberikan inspirasi, ide, dorongan dan bantuan kepada bawahan agar bekerja seoptimal mungkin sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Cara memotivasi karyawan menurut Teori Herzberg yang lain adalah pengembangan staf. Pimpinan harus melihat karyawan sebagai suatu

“bundel” kesempatan yang harus dikembangkan dengan tujuan pemberian pelayanan kepada *costumer*. Pimpinan bertanggung jawab menyediakan teknologi memadai, pelatihan bagi karyawan, pendidikan, dan memberi dukungan selama karyawan melaksanakan tugasnya (Aditama, 2006).

Teori Motivasi Claude S.George juga menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan kerja yaitu upah yang layak, kesempatan untuk maju, keamanan kerja, tempat kerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar, dan pengakuan atas prestasi (Hasibuan, 2007).

Lingkungan kerja yang baik agar tim termotivasi, antara lain kondisi kerja yang mendukung (perlengkapan, alat-alat, dan sistem yang dibutuhkan oleh karyawan dapat berfungsi), mengetahui prioritas mereka dalam bekerja, ada tujuan umum, visi, misi dan sasaran yang akan dicapai, hubungan antara karyawan dan pimpinan yang baik, pimpinan yang memberi motivasi.(Denny, 2007).

Menurut penelitian Setiawan (2005) di RSUD Pariaman ada hubungan bermakna antara pengembangan kemampuan, dan hubungan interpersonal dengan motivasi kerja perawat. Pengembangan kemampuan yang baik diikuti hubungan interpersonal yang baik akan meningkatkan motivasi kerja perawat. Penelitian Yanti (2007) di RSUD Teluk Kuantan menunjukkan lebih dari separo perawat (55,8%) memiliki motivasi kerja yang rendah.

Studi pendahuluan yang dilakukan pada 10 perawat dari 84 orang perawat di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang, diketahui bahwa 6

di antaranya mengatakan pengembangan kemampuan di RSUP Dr. M. Djamil Padang belum maksimal, kesempatan mengikuti peningkatan pendidikan masih kurang, karena masih ada perawat yang berpendidikan SPK dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. Kemudian pelatihan yang ada diikuti hanya oleh utusan masing-masing ruangan, pelatihan diadakan 3 atau 4 kali setahun, itupun 1 atau 2 orang per ruangan.

Sarana/prasarana juga belum mendukung, empat orang di antaranya mengatakan sarana prasarana/alat dan sistem yang mendukung untuk melakukan tindakan keperawatan belum mencukupi, perbandingan alat yang digunakan dengan jumlah pasien tidak merata. Pekerjaan yang seharusnya diselesaikan pagi harus ditunda sampai siang untuk menunggu alat, sehingga mereka merasakan lingkungan kerja dengan peralatan yang kurang membuat motivasi perawat kurang dalam bekerja. Lingkungan dalam rumah sakit juga sangat mempengaruhi dimana ruangan perawat, *nurse station* dan lingkungan seharusnya tampak bersih dan nyaman sehingga perawat yang bekerja didalamnya pun akan semangat dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Motivasi kerja perawat di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil merupakan hal yang menarik untuk diteliti, guna memberi masukan untuk meningkatkan motivasi dan kualitas pelayanan kesehatan di bidang keperawatan.

B. Rumusan Masalah

Rumusan penelitian adalah apa ada hubungan antara pengembangan kemampuan dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara pengembangan kemampuan dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2010.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui distribusi frekuensi tingkat motivasi kerja perawat di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2010.
- b. Mengetahui distribusi frekuensi pengembangan kemampuan perawat di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2010.
- c. Mengetahui distribusi frekuensi lingkungan kerja perawat di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2010.
- d. Mengetahui hubungan antara tingkat pengembangan kemampuan dengan tingkat motivasi kerja perawat di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2010.
- e. Mengetahui hubungan antara situasi lingkungan kerja dengan tingkat motivasi kerja perawat di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2010.

D. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian diharapkan dapat sebagai masukan bagi direktur RSUP Dr. M. Djamil Padang untuk membuat kebijakan dalam meningkatkan motivasi kerja perawat.
2. Kegiatan penelitian dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan dalam melakukan penelitian keperawatan tentang motivasi kerja perawat.
3. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai informasi atau masukan bagi penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang artinya rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang sehingga orang tersebut memperlihatkan perilaku tertentu, sedangkan motivasi adalah upaya untuk menimbulkan rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga pada seseorang atau sekelompok masyarakat agar mau berbuat dan bekerja sama secara optimal melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Azwar, 1996).

Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang di arahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*Specific Goal Directed Way*). Memotivasi adalah menunjukkan arah tertentu kepada seseorang atau sekelompok orang dan mengambil langkah yang perlu untuk memastikan mereka sampai ke tujuan. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu: motivasi intrinsik/dari dalam diri dan motivasi ekstrinsik/dari luar (Soeroso, 2003).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya

motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahan untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Gomes, 2003).

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk mendeskripsikan baik kondisi-kondisi ekstrinsik yang merangsang timbulnya suatu perilaku tertentu maupun respon-respon intrinsik yang menunjukkan perilaku seorang manusia. Respon intrinsik didukung oleh sumber-sumber energi, yang dinamai motif. Motif digambarkan sebagai kebutuhan, keinginan, atau tuntutan. Defenisi dalam kebutuhan merangsang orang untuk mencari dan mencapai tujuan untuk memenuhi kebutuhan mereka (Swanburg, 2001).

Berbagai pengertian motivasi yang diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang menghasilkan dorongan, keinginan, atau semangat dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

2. Titik Tolak Motivasi Individu

Kebanyakan atasan harus mempertimbangkan untuk memotivasi kelompok orang yang beraneka ragam, yang dalam banyak hal tidak dapat diramalkan. Keanekaragaman ini menyebabkan perbedaan pola perilaku yang dalam beberapa hal berhubungan erat dengan kebutuhan dan tujuan. Kebutuhan (*Needs*) adalah kekurangan yang dirasakan seseorang pada

suatu keadaan tertentu. Kekurangan tersebut mungkin bersifat fisiologis seperti kebutuhan akan makan; bersifat psikologis seperti kebutuhan akan penghargaan diri (*Self Esteem*) atau bersifat sosiologis seperti kebutuhan akan interaksi sosial. Kebutuhan dipandang sebagai pembangkit, penguat, atau penggerak perilaku, artinya; apabila terdapat kekurangan kebutuhan, maka individu lebih peka terhadap usaha motivasi atasan (Hasibuan, 2007).

Proses motivasi seperti yang dimaksud oleh sebagian ahli teori diarahkan untuk mencapai tujuan (*Goal Directed*). Tujuan atau hasil yang dicari karyawan di pandang sebagai kekuatan yang menarik orang. Tercapainya tujuan yang diinginkan dapat mengurangi kebutuhan yang belum terpenuhi. Dalam lingkungan organisasi, tujuan dapat bersifat positif seperti pujian, penghargaan, kenaikan upah, promosi; atau bersifat negatif, seperti tidak diberi kesempatan untuk promosi atau ditegur karena penampilan yang kurang memuaskan (Hasibuan, 2007).

Proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan. Mengetahui kepentingan, dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawan dan tidak hanya dilihat dari sudut kepentingan atasan atau organisasi saja. Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan karyawan. Karyawan harus mengetahui apa yang akan diperoleh dan syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhi supaya insentif itu diperolehnya. Integrasi tujuan, perlu untuk menyatukan tujuan

organisasi dengan kepentingan karyawan. Fasilitas, yaitu memberi fasilitas di tempat kerja dan karyawan. Kerjasama (*Team Work*), atasan harus menciptakan kerja sama yang terkoordinasi dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2007).

3. Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sedangkan manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dengan skala waktu yang telah ditentukan, sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orangpun akan merasa dihargai dan diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaan betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi dan orang yang bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuatu dengan target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan, semangat juangnya akan tinggi, hal ini akan memberikan suasana kerja yang baik disemua bagian (Arep, 2003).

4. Pentingnya Motivasi

Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat,

antusias mencapai hasil yang optimal dan produktivitas yang tinggi. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahan untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Gomes, 2003).

Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahan untuk memelihara dan meningkatkan gairah kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas, untuk memberi penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahan, karena ada bawahan yang mampu menyelesaikan pekerjaan tapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya (Hasibuan, 2007).

Keperawatan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan berbentuk pelayanan bio, psiko, sosil, spiritual yang komprehensif di tujukan pada individu, keluarga, dan masyarakat baik sakit maupun sehat yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia (Gafar, 1999).

Kepuasan pasien adalah suatu tingkat perasaan yang timbul sebagai akibat dari kinerja pelayanan kesehatan yang diperolehnya setelah pasien membandingkan dengan apa yang diharapkannya (Pohan, 2007).

Kepuasan pasien dapat dirasakan dari pelayanan keperawatan yang diberikan. Apabila kinerja di bawah harapan, maka pasien akan kecewa, dan sebaliknya. Jadi, tenaga perawat harus dapat memberikan rasa puas baik bagi penerima maupun pemberi pelayanan, karena itu perlu daya pendorong/ motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pelayanan

keperawatan dan asuhan keperawatan dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan oleh semua pihak. Dengan motivasi yang tinggi, maka perawat akan bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan standar, sehingga kinerja perawat akan meningkat (Pohan, 2007).

5. Teori-Teori Motivasi

Teori Motivasi di Kelompokkan Atas 3, yaitu:

a. Teori Kepuasan (*Content Theory*), antara lain:

1) Teori Hierarki Maslow

Teori A.H Maslow (1943) dalam Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa materi dan non materi. Kebutuhan manusia bertingkat-tingkat, sebagai berikut:

a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiologiccal Needs*)

Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti: makan, minum, udara, perumahan, dll.

b) Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

c) Kebutuhan Sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial, teman, dicintai, dan mencintai dalam pergaulan, kelompok, karyawan, dan lingkungannya.

d) **Kebutuhan Penghargaan Diri (*Esteem or Status Needs*)**

Kebutuhan akan penghargaan diri serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

e) **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)**

Kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

2) Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- a) Upah yang layak.
- b) Kesempatan untuk maju.
- c) Pengakuan sebagai individu.
- d) Keamanan kerja.
- e) Tempat kerja yang baik.
- f) Penerimaan oleh kelompok.
- g) Perlakuan yang wajar.
- h) Pengakuan atas prestasi.

(Hasibuan, 2007).

3) Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh 2 faktor yang merupakan kebutuhan, yakni:

- a) Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain: tanggung jawab, pengembangan kemampuan, pengakuan, prestasi, dan sifat pekerjaan.
- b) Faktor hygiene/pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang bersumber dari luar diri seseorang. Faktor yang tergolong sebagai faktor hygiene atau pemeliharaan antara lain supervisi, imbalan, hubungan antar manusia yang baik, dan lingkungan kerja yang baik.

(Soeroso, 2003)

b. Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab bagaimana mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai tujuan organisasi.

c. Teori X dan Teori Y dari Douglas Mc.Gregor

Mc.Gregor terkenal dengan teori X dan teori Y, dalam bukunya *The Human State of Enterprise* (segi manusiawi perusahaan). Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara

jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik).

1) Teori X

- a) Rata-rata karyawan itu malas dan tidak suka bekerja.
- b) Umumnya karyawan tidak terlalu berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindar dari tanggung jawab dengan cara mengkambing hitamkan orang lain.
- c) Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaan.
- d) Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak mempedulikan tujuan organisasi.

Menurut teori X, untuk memotivasi harus dilakukan dengan cara ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang di terapkan cenderung pada motivasi negatif yaitu dengan menerapkan hukuman yang tegas. Tipe kepemimpinan teori X adalah otoriter, sedangkan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi kerja.

2) Teori Y

- a) Karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama seperti bermain-main dan istirahat.
- b) Karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi kerja yang optimal.

- c) Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan diri untuk mencapai tujuan.

Teori Y memotivasi karyawan dengan cara meningkatkan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterikatan pada keputusan. (Hasibuan, 2007).

B. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat

Banyak faktor yang menyebabkan seseorang termotivasi bekerja dalam suatu organisasi. Dari beberapa teori yang telah dibahas, faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja menurut Teori Herzberg adalah:

1. Faktor Preventif/ faktor higiene/ faktor ekstrinsik

a. Supervisi

Supervisi adalah proses yang memacu karyawan untuk berkontribusi secara positif agar tujuan organisasi tercapai. Kemampuan pengawasan pimpinan untuk secara efektif memperkerjakan karyawan agar mencapai tujuan organisasi (Ilyas, 1999).

Tujuan supervisi adalah memberikan bantuan kepada karyawan secara langsung sehingga karyawan memiliki bekal yang cukup untuk dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan hasil baik. Apabila supervisi dapat dilakukan dengan baik, akan diperoleh banyak sekali manfaat yaitu dapat lebih meningkatkan efisiensi kerja sehingga tujuan yang telah

ditetapkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan (Azwar, 2006).

Hubungan pengawasan dengan motivasi kerja dijelaskan dalam teori X dan Y dari Dauglas Mc.Gregor dalam bukunya *The Human State Of Enterprise* (Segi Manusiawi Perusahaan) berasumsi bahwa manusia dibedakan atas penganut teori X (teori tradisional) yaitu: rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja, umumnya karyawan tidak terlalu berambisi mencapai prestasi yang optimal dan menghindarkan tanggung jawabnya, karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak mempedulikan tujuan organisasi. Teori X memotivasi dengan cara ketat, dipaksa, diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Teori Y (teori demokrasi) yaitu: rata-rata karyawan rajin, karyawan dapat memikul tanggung jawab, dan berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi kerja yang optimal, karyawan selalu berusaha mengembangkan diri untuk mencapai sasaran. Teori Y memotivasi dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan (Hasibuan, 2007)

b. Imbalan

Imbalan/ hadiah adalah motivasi ekstrinsik (datang dari luar). Perasaan baik yang diberikan oleh imbalan menimbulkan pengharapan untuk menikmati hadiah, harapan memperoleh hadiah memacu motivasi dan kinerja, tanpa pengharapan motivasipun padam (Donna, 2006).

Imbalan menjadi simbol tentang seberapa besar organisasi, manajer, dan sesama rekan kerja menghargai dan menghormati karyawan, imbalan dapat memberikan motivasi. Jika anda memberi imbalan pada orang karena mereka kreatif dan mencoba hal-hal baru, itu berarti memberi semangat pada mereka untuk lebih banyak mengendalikan pekerjaan (Donna, 2006).

Menurut Hasibuan (2007), bahwa jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatan semakin tinggi, status semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati semakin banyak. Dengan demikian, kepuasan kerja semakin baik, disini letak pentingnya bagi seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

c. Hubungan antar manusia yang baik

Lingkungan kerja langsung meliputi sikap dan tindakan rekan sekerja dan atasan, serta "iklim" dan "rasa" dari tempat kerja. Berbagai penelitian menemukan bahwa kelompok rekan

sekerja dalam situasi kerja dapat mempunyai pengaruh yang besar terhadap motivasi dan prestasi seseorang (Donna, 2006).

Semua peneliti motivasi mengakui kebutuhan manusia akan persahabatan di tempat kerja. Maslow menempatkan diikutkan dalam kelompok dan kasih sayang di tengah hierarki kebutuhan. Herzberg menyebutkan hubungan dengan manajer, rekan kerja dan bawahan sebagai faktor higiene, dan tiadanya faktor ini menjamin timbulnya ketidakpuasan dalam pekerjaan. Seorang psikolog pemotivasi lainnya; David Mc Clelland mengajukan sebuah teori yang terdiri atas tiga kebutuhan primer, salah satunya adalah afiliasi, dua kebutuhan lainnya adalah kekuasaan dan pencapaian. Maccoby memasukkan hubungan dalam model 4R motivasinya dan Katzenbach menegaskan bahwa diikutkan dalam kelompok adalah kebutuhan pemenuhan diri yang umum (Donna, 2006).

d. Lingkungan kerja yang baik

Beberapa tip menciptakan lingkungan kerja yang tepat supaya karyawan termotivasi, yaitu:

1) Kondisi kerja yang positif

Maksudnya adalah perlengkapan, alat-alat, dan sistem yang dibutuhkan oleh para anggota tim dapat berfungsi.

2) Setiap anggota tim bekerja sama dalam tim.

- 3) Setiap anggota tim mengetahui prioritas mereka dalam bekerja mencapai tujuan.
- 4) Ada tujuan umum dan sasaran pekerjaan.
- 5) Memiliki visi.
- 6) Peran individu sangat penting meskipun mereka adalah bagian dari sebuah tim.
- 7) Rasa memiliki kelompok akan menimbulkan motivasi.
- 8) Komunikasi dan hubungan yang baik.
- 9) Kepemimpinan yang memotivasi.
- 10) Ruang kerja yang baik.

(Denny, 2007).

Lingkungan kerja terdiri dari :

- (1) Lingkungan kerja langsung

Meliputi sikap dan tindakan rekan sekerja dan atasan, serta iklim dari tempat kerja. Berbagai penelitian menemukan bahwa kelompok rekan sekerja dalam situasi kerja dapat berpengaruh besar terhadap motivasi dan prestasi seseorang.

Supervisor (atasan) sangat mempengaruhi motivasi dan prestasi karyawan, contoh: penghargaan dan hukuman yang mereka lakukan, pujian, kenaikan gaji, promosi, kritik, penurunan pangkat, PHK.

Kebijakan personalia seperti gaji, tunjangan karyawan, cuti, pensiun, dsb mempunyai pengaruh terhadap prestasi individu.

(2) Sistem imbalan (*Reward Sistem*) organisasi

Kenaikan gaji, bonus, dan promosi dapat merupakan pemotivasi yang kuat terhadap prestasi seseorang.

(3) Iklim organisasi

Iklim organisasi secara keseluruhan mendapat suasana dari manajemen puncak. Semua organisasi mempunyai iklim. sebagai manajer dapat mempengaruhi lingkungan kerja langsung/bawahan. (Donna. 2006)

Maccoby mengidentifikasi 7 pemacu nilai/ yang membuat orang berharga di lingkungan kerja yaitu: jaminan (*Security*), keterkaitan (*Relatedness*), kesenangan (*Pleasure*), informasi (*Information*), penguasaan (*Mastery*), martabat (*Dignity*), dan mempunyai arti (*Meaning*). Pekerjaan dan lingkungan kerja yang memberikan hal tersebut memberikan kinerja terbaik dan komitmen kepada organisasi.(Donna, 2006).

2. Faktor pendorong/ faktor motivator/ faktor intrinsik

a. Pengakuan/ penghargaan

Alasan yang membuat orang tidak termotivasi bekerja salah satunya karena tidak memperoleh pengakuan yang layak

mereka terima. Jika orang mendapat pengakuan yang cukup, maka kinerja mereka akan meningkat (Donna, 2006).

Salah satu cara jelas untuk memberikan umpan balik positif dan memperlihatkan penghargaan adalah memuji orang atas pekerjaan yang mereka lakukan. Pujian akan meningkatkan keyakinan orang akan kompetensi mereka dan motivasi mereka juga akan meningkat. Pujian harus sederhana saja, seperti: "Anda telah bekerja dengan baik". Berikan kata-kata yang baik agar pujian anda adalah ungkapan penghargaan murni atas pekerjaan yang dilaksanakan (Donna, 2006).

b. Tanggung jawab pekerjaan

Tanggung jawab pekerjaan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani mengambil resiko atas keputusan yang telah diambil, atau tindakan yang telah dilakukannya. Adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki seseorang akan menimbulkan motivasi untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan sesuatu yang berkualitas.

c. Pengembangan kemampuan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui

pendidikan, pelatihan dan pengarahan dari pimpinan. Pengembangan merupakan urutan kegiatan-kegiatan dan perilaku-perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap, nilai, dan aspirasi-aspirasi yang terkait sepanjang masa hidup seseorang.

Kebutuhan akan aktualisasi diri juga dengan menggunakan kecakapan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/ luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap posisi seseorang secara penuh. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2007).

Pinfield (1979) dalam Hasibuan (2006) menyatakan bahwa pengembangan kemampuan mempunyai relevansi langsung bagi efektivitas organisasi dan bagi peningkatan motivasi dan kepuasan karyawan. Studi Peach (1993), menyarankan bahwa pengembangan kemampuan polanya harus didasarkan pada kebutuhan organisasi sekarang dan masa yang akan datang. Menurut West (1993) dalam studinya tentang pengembangan kemampuan pada karyawan menemukan bahwa karyawan yang tidak tertantang dan tidak dihargai dalam pekerjaan berefek mereka tidak

mendayagunakan kemampuannya secara maksimal (Ilyas, 1999).

Pendidikan dan pelatihan bertujuan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan, menghasilkan tenaga kerja profesional dan terampil. Pelatihan yang terus-menerus akan menjadikan karyawan bisa melaksanakan perintah/ petunjuk dengan baik sesuai situasi dan kondisi yang dihadapi (Azwar, 2006).

Manfaat Pelatihan bagi Karyawan:

- 1) Meningkatkan motivasi/ semangat dan gairah kerja.
- 2) Memperlancar pelaksanaan tugas.
- 3) Meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan.
- 4) Meningkatkan rasa percaya diri.
- 5) Menumbuhkan sikap positif di tempat kerja.
- 6) Mempertinggi rasa peduli terhadap tujuan organisasi dan peduli di tempat kerja.
- 7) Meningkatkan rasa saling menghargai antar karyawan.
- 8) Memberi dorongan bagi karyawan untuk menghasilkan yang terbaik dan memberi pelayanan yang terbaik.

(Arep, 2003).

Pengarahan adalah memberikan bimbingan, serta mengendalikan para karyawan dalam melakukan tugas guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Azwar, 2006).

Pengarahan amat penting, dengan pengarahan diperoleh beberapa manfaat yaitu mendapat informasi yang tepat tentang segala sesuatu yang akan dikerjakan, terhindar dari kesalahan sehingga tujuan tercapai, tercipta hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan, meningkatkan keterampilan, keaktifan, dan motivasi kerja (Azwar, 2006).

Belajar adalah dasar dari semua pertumbuhan, untuk mendapatkan keterampilan dan pengetahuan. Kesempatan untuk belajar sesuatu yang baru dapat membuat pekerjaan yang sudah merasa tua dalam suatu pekerjaan yang tidak menantang, menjadi muda dan termotivasi kembali. Pimpinan dapat membangkitkan kesempatan karyawan dengan menawarkan program pelatihan, mengadakan pelatihan-pelatihan di pekerjaan (melalui program magang informal, penugasan sementara, atau perputaran pekerjaan di antara staf), menugaskan karyawan untuk mengerjakan tim unit sehingga mereka memperoleh pengalaman mengerjakan berbagai fungsi, dan mendorong karyawan untuk memanfaatkan pelayanan online (Donna, 2006)

d. Prestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimiliki demi mencapai prestasi kerja yang optimal (Hasibuan, 2007).

e. Sifat pekerjaan

Sifat pekerjaan merupakan atribut dari tugas pekerjaan, meliputi besarnya tanggung jawab, beban kerja, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Ada kalanya pekerjaan dan hasil dari pekerjaan yang dilakukan memberikan kepuasan sehingga lebih memotivasi dalam bekerja (Donna, 2006).

Karakteristik/sifat pekerjaan dan tugas-tugas mempengaruhi motivasi dalam organisasi. Para peneliti mencoba mengungkapkan bagaimana pekerjaan tertentu mempengaruhi keinginan seseorang untuk melaksanakan tugas dengan baik. Kenyataan bahwa pekerjaan yang rutin terbukti mengurangi motivasi karyawan dan menambah ketidakpuasan. Hubungan karakteristik pekerjaan dengan motivasi kerja bertambah ketika Frederick Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja berasal dari 2 faktor terpisah yaitu: penyebab kepuasan berkaitan dengan sifat pekerjaan dan

imbangan yang dihasilkan, pencapaian hasil, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan. Faktor ketidakpuasan datang dari hubungan seseorang dengan suasana pekerjaan, gaji, kondisi pekerjaan, dan kebijakan di tempat kerja (Donna, 2006).



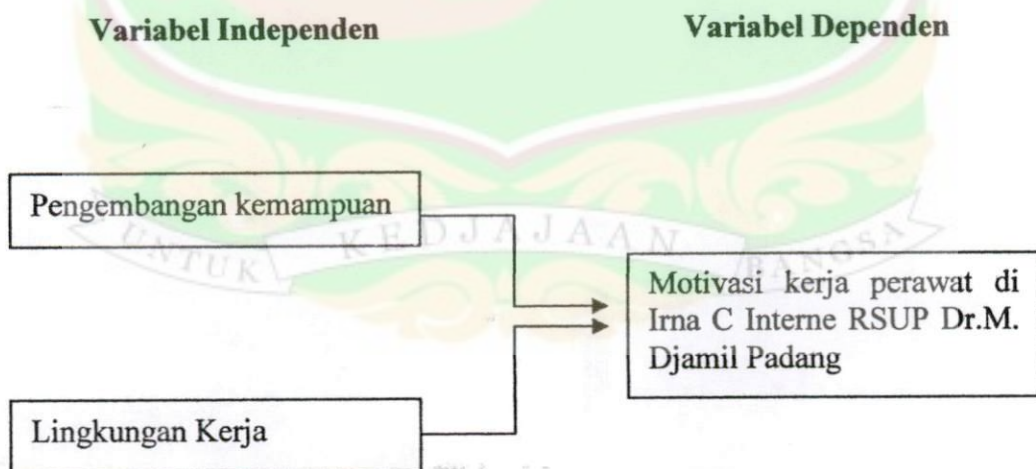
BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Kerangka Konsep Penelitian

Merujuk dari Teori Herzberg melalui Soeroso (2003) menyatakan bahwa motivasi kerja seseorang dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor internal yaitu tanggung jawab pekerjaan, pengembangan kemampuan, prestasi, dan sifat pekerjaan serta faktor eksternal yaitu: supervisi, imbalan, hubungan interpersonal, dan lingkungan kerja yang baik. Dari faktor-faktor tersebut pengembangan kemampuan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan motivasi kerja sebagai variabel dependen.

B. Kerangka konsep



C. Hipotesa

1. Ada hubungan antara pengembangan kemampuan dengan motivasi kerja perawat di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang.
2. Ada hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang



BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini dengan menggunakan pendekatan *cross sectional* dan jenis penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif. Metode ini bertujuan untuk mengetahui korelasi atau hubungan antara variabel independent yaitu pengembangan kemampuan dan lingkungan kerja dengan variabel dependent yaitu motivasi kerja perawat, dimana variabel yang akan diteliti dikumpulkan dalam waktu yang bersama (Notoatmodjo, 2005).

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh perawat di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang terdiri dari kelas I sebanyak 11 orang, IP sebanyak 19 orang, IW sebanyak 21 orang, Petri sebanyak 11 orang, HCU sebanyak 22 orang Total perawat adalah 84 orang.

Semua populasi dijadikan subjek penelitian, dengan kriteria inklusi bersedia menjadi responden dan kriteria eklusi mengikuti pendidikan dan cuti.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang. Penelitian dilaksanakan pada Agustus sampai April 2010.

D. Defenisi Opersional

No	Variabel	Operasional	Cara Ukur	Alat Ukur	Skala Ukur	Hasil Ukur
1.	Motivasi kerja	Keinginan perawat untuk menyelesaikan pekerjaannya.	Angket	Kuesioner	Ordinal	1. Tinggi jika total skor \geq Mean. 2. Rendah jika total skor $<$ Mean
2.	Pengembangan kemampuan	Segala sesuatu yang dilakukan untuk menambah wawasan dalam bidang pekerjaan meliputi peningkatan pendidikan, pelatihan dan pengarahan	Angket	Kuesioner	Ordinal	1. Tinggi jika total skor \geq mean 2. Rendah jika total skor $<$ mean
3.	Lingkungan kerja	Situasi dan kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja perawat yang meliputi: ruangan, hubungan baik, peralatan, kerja sama tim.	Angket	Kuesioner	Ordinal	1. Kondusif jika total skor \geq Mean 2. Tidak kondusif jika total skor $<$ Mean

E. Instrument Penelitian

Instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan pertanyaan terstruktur dan cara penilaian menggunakan skala empat tingkat, untuk pertanyaan positif yaitu selalu dengan bobot 4, sering dengan bobot 3, kadang-kadang dengan bobot 2, tidak pernah dengan bobot 1. Sedangkan untuk pertanyaan negatif selalu dengan bobot 1, sering dengan

bobot 3, kadang-kadang dengan bobot 2, tidak pernah dengan bobot 4.

(Suyanto, 2009)

F. Etika Penelitian

Dalam penelitian ini yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Peneliti memperkenalkan diri kepada responden dan menunjukkan surat izin penelitian.
2. Membina hubungan saling percaya dengan responden
3. Memberikan informasi kepada responden tentang tujuan penelitian.
4. Mempersilahkan responden menandatangani surat persetujuan bila bersedia menjadi responden
5. Memberi penjelasan tentang pengisian kuesioner
6. Memberi kesempatan untuk mengisi dan bertanya jika ada keraguan
7. Mengumpulkan kuesioner yang telah diisi

G. Metode Pengumpulan Data

1. Pengumpulan data

a. Data Primer

Merupakan data yang langsung diperoleh dari responden melalui kuesioner yang diberikan kepada perawat, yang berisikan berupa pertanyaan-pertanyaan tentang hubungan pengembangan kemampuan dan lingkungan kerja dengan motivasi perawat.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh dari RSUP Dr. M. Djamil Padang yaitu jumlah perawat di Irna C Interne.

2. Pengolahan data

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan computer (SPSS). Pengolahan data dilakukan setelah data terkumpul, dianalisis dengan menggunakan komputerisasi, kemudian data diolah dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Memeriksa Data (*Editing*)

Melakukan pengecekan isian kuesioner, apakah jawaban sudah lengkap, jelas, relevan, dan konsisten. Setelah pengisian kuesioner peneliti ke ruangan untuk memeriksa apakah kuesioner sudah/ belum diisi. Bagi perawat yang belum mengisi diharapkan untuk melengkapi.

2) Mengkode data (*Coding*)

Merubah data berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka/ bilangan untuk mempermudah saat analisis data dan mempercepat saat *entry* data, atau mengklasifikasikan dan memberi kode untuk masing-masing kelas, yaitu untuk jawaban selalu diberi kode 4, jawaban sering kodenya 3, jawaban kadang-kadang kodenya 2, dan jawaban tidak pernah kodenya 1.

3) Memasukkan data (*Entry*)

Memasukkan data kuesioner ke dalam master tabel dengan sistem komputerisasi dari masing-masing variabel (pengembangan kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja perawat).

4) Tabulasi (*Tabulating*)

Setelah semua instrumen diisi dengan baik, maka data kemudian dipindahkan dan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

5) Membersihkan data (*Cleaning*)

Pengecekan kembali data yang sudah dimasukkan ke dalam master tabel/di *entry* ke dalam komputer apakah ada kesalahan atau tidak pada data sebelum dianalisis.

H. Analisis Data

1. Analisis univariat

Analisis univariat merupakan analisis terhadap masing-masing variabel, yaitu: pengembangan kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja perawat. Analisis dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif berupa distribusi frekuensi dan persentase.

Analisis univariat menggunakan nilai mean dengan rumus:

$$\Sigma = f : x$$

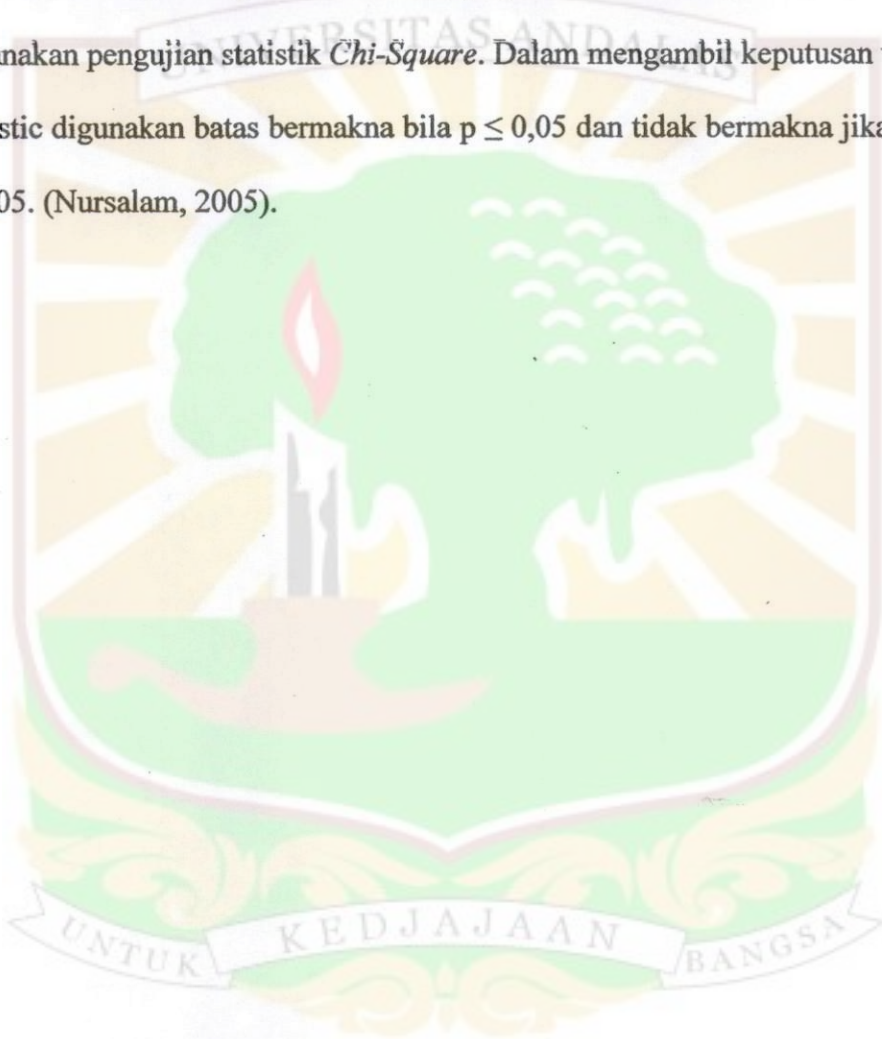
$$\Sigma = \text{Nilai Mean}$$

f= Jumlah Semua Pertanyaan

x= Banyaknya Responden.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat adalah analisis untuk melihat ada/ tidaknya hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen, yaitu melihat ada/ tidak hubungan antara pengembangan kemampuan dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat. Dalam penelitian ini digunakan pengujian statistik *Chi-Square*. Dalam mengambil keputusan uji statistic digunakan batas bermakna bila $p \leq 0,05$ dan tidak bermakna jika $p > 0,05$. (Nursalam, 2005).



BAB V

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Responden

Penelitian di lakukan terhadap perawat di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang pada 20 Maret sampai 10 April tahun 2010. Irna C Interne terdiri dari Interne Wanita, Interne Pria, HCU, Petri, Flamboyan. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 84 responden yang menjadi sampel penelitian. Penelitian ini di bantu oleh perawat dari masing-masing ruangan. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk analisis univariat dan analisis bivariat. Dari hasil penelitian didapatkan gambaran tingkat pendidikan, umur dan lama kerja responden:

Tabel 1: Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Perawat Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang, April Tahun 2010

No	Tingkat pendidikan	n	Persentase
1.	SPK	11	13
2.	DIII	67	79,8
3.	S1	6	7,2
	Jumlah	84	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden berpendidikan DIII yaitu 67 orang(79,8%)

Tabel 2: Distribusi Frekuensi Umur Perawat Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang, April Tahun 2010

No	Umur responden	n	Persentase
1.	21-30	56	66,7
2.	31-40	22	26,2
3.	41-50	6	7,1
	Jumlah	84	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa umur responden terbanyak berada pada rentang umur 21-30 tahun(66,7%)

Tabel 3 : Distribusi Frekuensi Lama Kerja Perawat Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang, April Tahun 2010

No	Lama kerja	n	Persentase
1.	1-5	48	57,1
2.	6-10	29	34,5
3.	11-15	7	8,3
	Jumlah	84	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa lama kerja perawat terbanyak antara 1-5 tahun kerja yaitu : 48 orang(57,1%)

B. Hasil Analisis Univariat

1. Motivasi Kerja Perawat

Tabel 4 : Distribusi Frekuensi Responden Menurut Motivasi Kerja di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang, April Tahun 2010

No	Motivasi kerja	n	Persentase
1.	Tinggi	34	40,5
2.	Rendah	50	59,5
	Jumlah	84	100

Tabel 4 menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden yaitu sebanyak 50 orang (59,5%) memiliki motivasi kerja yang rendah.

2. Pengembangan Kemampuan

Tabel 5 : Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pengembangan Kemampuan di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang, April Tahun 2010

No	Pengembangan Kemampuan	n	Persentase
1.	Tinggi	32	38,1
2.	Rendah	52	61,9
	Jumlah	84	100

Tabel 5 menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden yaitu sebanyak 52 orang (61,9%) mengatakan pengembangan kemampuan di Irna C Interne RSUP.Dr.M Djamil Padang masih rendah.

3. Lingkungan Kerja

Tabel 6 : Distribusi Frekuensi Responden Menurut Lingkungan Kerja di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang, April Tahun 2010

No	Lingkungan kerja	n	Persentase
1.	Kondusif	30	35,7
2.	Tidak kondusif	54	64,3
	Jumlah	84	100

Tabel 6 menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden yaitu sebanyak 54 orang (64,3%) berpendapat lingkungan kerja di Irna C Interne RSUP.Dr.M Djamil Padang tidak kondusif.

C. Hasil Analisis Bivariat

1. Hubungan antara Pengembangan Kemampuan dengan Motivasi Kerja Perawat

Tabel 7 : Hubungan Pengembangan Kemampuan dengan Motivasi Kerja Perawat di C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang, April Tahun 2010

No	Pengembangan kemampuan	Motivasi kerja				Total	
		Tinggi		Rendah		n	%
		n	%	n	%		
1.	Tinggi	20	62,5	12	37,5	32	100
2.	Rendah	14	26,9	38	73,1	52	100
	Jumlah	34	40,5	50	59,5	84	100
OR 95% CI= 4,524							
p = 0,003							

Berdasarkan tabel 7 dapat diperoleh informasi bahwa dari 52 responden dengan pengembangan kemampuan yang rendah memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 38 orang (73,1%), sedangkan dari 32 responden dengan pengembangan kemampuan yang tinggi memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 12 orang (37,5%).

Dari hasil analisis dengan uji *chi square* diperoleh p- value 0,003 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pengembangan kemampuan dengan motivasi kerja perawat. Hasil analisis juga diperoleh nilai OR sebesar 4,5 maksudnya responden dengan pengembangan kemampuan tinggi mempunyai peluang 4,5 kali memiliki motivasi kerja tinggi.

2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat

Tabel 8 : Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang, April Tahun 2010

No	Lingkungan kerja	Motivasi kerja				Total	
		Tinggi		Rendah		n	%
		n	%	n	%		
1.	Konduusif	17	56,7	13	43,3	30	100
2.	Tidak kondusif	17	31,5	37	68,5	54	100
	Jumlah	34	40,5	50	59,5	84	100
OR 95% CI= 2,846							
p = 0,04							

Berdasarkan Tabel 8 diatas dapat diperoleh informasi bahwa dari 54 responden dengan lingkungan kerja tidak kondusif memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 37 orang (68,5%), sedangkan dari 30 responden dengan lingkungan kerja kondusif memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 13 orang (43,3%).

Dari hasil analisis dengan uji *chi square* diperoleh p- value 0,04 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat. Hasil analisis juga diperoleh nilai OR sebesar 2,8 maksudnya responden dengan lingkungan kerja tinggi mempunyai peluang 2,8 kali memiliki motivasi kerja tinggi.

BAB VI

PEMBAHASAN

A. Motivasi Kerja Perawat

Hasil analisa univariat pada Tabel 4 menunjukkan bahwa lebih dari separo responden yaitu sebanyak 50 orang (59,5%) memiliki motivasi kerja yang rendah, sedangkan motivasi kerja yang tinggi sebanyak 34 orang (40,5%).

Motivasi kerja perawat dapat ditunjukkan dari jawaban responden pada kuesioner yang disebarakan yaitu: hampir separuh (44,0%) perawat mengatakan tidak pernah membutuhkan tantangan untuk bekerja lebih baik, (41,7%) perawat mengatakan tidak pernah/kurang semangat dalam bekerja bila tidak ada umpan balik/tanggapan dari orang lain terhadap pekerjaannya kemudian (39,3%) sering mendapat perlakuan tidak baik dari pasien atau keluarganya. Kurangnya keinginan perawat untuk mencari jalan keluar jika mendapat kesulitan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan dan kurang mampunya seorang perawat untuk bekerjasama dengan teman atau tenaga kesehatan lain, hal ini akan berdampak pada motivasi kerja perawat.

Motivasi kerja yang menurun akan terlihat pada sikap para karyawan antara lain: tidak mau bekerja sama pada waktu usaha ekstra diperlukan, datang terlambat tetapi pulang lebih awal atau masuk satu hari tanpa keterangan jelas, memperpanjang waktu istirahat untuk

mendapatkan waktu bebas dari pekerjaan, tidak menepati batas waktu karena tugas tidak dapat diselesaikan tepat waktu, bekerja tidak sesuai standar, terus mengeluh tentang hal sepele, menyalahkan orang lain dan tidak memenuhi instruksi, jika gabungan beberapa aspek negatif tersebut terjadi pada karyawan, maka perlu mencari tahu apa yang menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun dan memikirkan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi karena jika hal ini dibiarkan maka akan berdampak pada produktifitas kerja akan menurun dan tujuan tidak tercapai (Arep, 2003).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yanti (2007) di Ruang Rawat Inap RSUD Teluk Kuantan Riau bahwa lebih dari separuh responden (55,8%) memiliki motivasi kerja yang rendah. Tidak jauh berbeda dengan Penelitian Setiawan (2005) di Unit Rawat Inap RSUD Pariaman bahwa lebih dari separuh responden (51,2%) memiliki motivasi kerja yang rendah.

Motivasi kerja yang baik akan berdampak pada kinerja perawat yang baik pula. Hal ini akan berdampak pada tingkat kepuasan pasien. Kepuasan pasien dapat dirasakan dari pelayanan keperawatan yang diberikan. Apabila kinerja di bawah harapan, maka pasien akan kecewa, dan sebaliknya. Jadi, tenaga perawat harus dapat memberikan rasa puas baik bagi penerima maupun pemberi pelayanan, karena itu perlu daya pendorong/motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pelayanan keperawatan dan asuhan keperawatan dalam rangka mencapai tujuan yang

diharapkan oleh semua pihak. Dengan motivasi yang tinggi, maka perawat akan bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan standar, sehingga kinerja perawat akan meningkat (Pohan, 2007).

Motivasi yang dimiliki karyawan mempengaruhi produktivitas dalam bekerja pada tempat tertentu dan melaksanakan pekerjaan tertentu (Winardi J, 2000). Menurut Maslow (1966) dalam Ilyas (1999) juga menyatakan kinerja dipengaruhi oleh motivasi, dengan motivasi yang meningkat maka kinerja akan meningkat. Motivasi kerja yang dimiliki seorang perawat adalah sesuatu yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dengan demikian diharapkan manajer dapat memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja bawahan dengan menciptakan iklim/ lingkungan kerja yang mendukung. (Mangkunegara, 2000).

Hasil penelitian Yanti (2007) menunjukkan ada beberapa faktor yang berkaitan dengan motivasi kerja perawat dan itu merupakan tugas dan perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja perawat, antara lain: pengawasan/ supervisi, hargai/ akui karyawan dengan pujian, upayakan gaji dan bonus yang cukup untuk memenuhi kebutuhan, ciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan, beri kesempatan cuti/ libur, dan memperoleh kedudukan di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yanti (2007), dimana kurangnya pengawasan dan supervisi dari atasan serta kurangnya

perhargaan atasan terhadap karyawan melalui pujian. Dapat di lihat dari hasil penelitian melalui kuesioner yaitu lebih dari separuh perawat (69 orang) mengatakan kadang-kadang/tidak pernah kepala ruangan memeriksa asuhan keperawatan.

Pimpinan memegang peranan penting dalam memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan dalam memotivasi harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan. Oleh karena itu pemimpin harus mengetahui bagaimana sifat dan karakter dari bawahannya sehingga dapat memutuskan gaya kepemimpinan yang cocok sesuai dengan kondisi karyawan (Pohan, 2007).

B. Hubungan Pengembangan Kemampuan dengan Motivasi Kerja Perawat

Hasil analisa univariat pada tabel 5 menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden yaitu sebanyak 52 orang (61,9%) mengatakan pengembangan kemampuan di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang masih rendah, sedangkan pengembangan kemampuan yang tinggi sebanyak 32 orang (38,1%)

Hasil analisa bivariat pada tabel 7 dapat diperoleh informasi bahwa dari 52 responden dengan pengembangan kemampuan yang rendah memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 38 orang (73,1%), Sedangkan

dari 32 responden dengan pengembangan kemampuan yang tinggi memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 12 orang (37,5%).

Dari hasil analisis dengan uji *chi square* diperoleh p-value 0,003 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pengembangan kemampuan dengan motivasi kerja perawat. Hasil analisis juga diperoleh nilai OR sebesar 4,5 maksudnya responden dengan pengembangan kemampuan tinggi mempunyai peluang 4,5 kali memiliki motivasi kerja tinggi.

Hasil ini ditunjukkan dari jawaban responden pada analisis univariat bahwa lebih dari separuh responden mengatakan pengembangan kemampuan perawat di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang masih rendah. Beberapa variabel pengembangan kemampuan yang ditanyakan kepada 84 responden menunjukkan sebanyak 50% responden mengatakan kadang-kadang/ jarang menggunakan kesempatan untuk mengikuti pengembangan kemampuan, 59,5% responden mengatakan tidak pernah dan jarang mau mengikuti pendidikan non formal melalui seminar dan workshop, 46,4% responden mengatakan pimpinan jarang memperhatikan pengembangan kemampuan, 51,2% responden mengatakan pimpinan jarang mengarahkan dan membimbing karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara pengembangan kemampuan dengan motivasi kerja. Berdasarkan pengamatan ada kesinambungan pengembangan kemampuan yang tinggi

dengan motivasi tinggi dan pengembangan kemampuan yang rendah akan berpeluang memiliki motivasi rendah.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan kurangnya keinginan perawat untuk ikut serta dalam pengembangan kemampuan baik itu berupa peningkatan pendidikan, pelatihan maupun pengarahan dari atasan. Hal ini bertentangan dengan Teori hierarki Maslow yang dikutip oleh Winardi (2001) bahwa terdapatnya kebutuhan untuk aktualisasi diri/realisasi diri. Kebutuhan tersebut berupa kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan dan untuk menjadi kreatif dalam arti kata seluas-luasnya. Seseorang mempunyai kebutuhan aktualisasi diri yaitu untuk mengembangkan diri menjadi kreatif dan terampil. Kebutuhan itu didapatkan dengan mengikuti pelatihan.

Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, mengetahui teknologi, dan penemuan ilmu keperawatan yang baru sehingga menghasilkan tenaga kerja profesional dan terampil. Bimbingan dan pengarahan dari pimpinan akan memberikan inspirasi, informasi, dan karyawan mendapat standar asuhan keperawatan yang benar. Jadi, dengan pengembangan kemampuan kebutuhan akan aktualisasi diri terpenuhi, karyawan mendapat kepuasan, motivasi kerja akan meningkat sehingga produktivitas akan meningkat, karyawan akan menggunakan semua kemampuan dan ilmu yang didapat untuk memberikan asuhan

keperawatan yang profesional dan bermutu, kepuasan pasien akan meningkat, dan terciptalah rumah sakit yang profesional. (Donna, 2006)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiawan (2005) di unit rawat inap RSUD Pariaman bahwa separo responden (50%) responden memiliki motivasi kerja yang tinggi, hasil uji statistik menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara pengembangan kemampuan perawat dengan motivasi kerja perawat. Penelitian Hotmaida (2003) di RS Haji Jakarta juga menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara pengembangan kemampuan perawat dengan motivasi kerja perawat.

Upaya yang dapat dilakukan adalah tanggung jawab pemimpin mengatasi permasalahan serta sifat-sifat yang dimiliki bawahannya. Karena tugas dan tanggung jawab pimpinanlah untuk mengembangkan kemampuan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu dengan kesempatan mengikuti pelatihan dan membimbing karyawan untuk mempertahankan motivasi kerja mereka. Orang akan runtuh moral dan motivasinya jika mereka terperangkap dalam pekerjaan tanpa ada prospek untuk belajar sesuatu yang baru, menghadapi tantangan baru, dan memperluas wilayah pengaruh mereka. Semakin meningkat tuntutan akan perubahan, orang-orang yang bekerja akan mendapatkan tanggung jawab dan tugas-tugas baru. (Pohan, 2007)

Para pimpinan mengharapkan mereka menjalankan tugas-tugas tersebut sesuai dengan harapan sang pimpinan, tetapi sayangnya mereka

tidak dilatih atau diberi bimbingan, akibatnya mereka tidak mengerjakan pekerjaan itu karena mereka tidak tahu bagaimana cara mengerjakannya dan takut salah, selanjutnya mereka berusaha menyembunyikan keadaan, akibatnya merasa amat salah atau karyawan tetap melaksanakan dengan semaunya saja (Hasibuan, 2007). Jadi, pelatihan dan bimbingan kepada karyawan akan membuat karyawan termotivasi dan membawa pada kesuksesan.

C. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat

Hasil analisis univariat pada tabel 6 menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden yaitu sebanyak 54 orang (64,3%) berpendapat lingkungan kerja di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang tidak kondusif.

Hasil analisis bivariat pada tabel 8 dapat diperoleh informasi bahwa dari 54 responden dengan lingkungan kerja tidak kondusif memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 37 orang (68,5%), Sedangkan dari 30 responden dengan lingkungan kerja kondusif memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 13 orang (43,3%).

Dari hasil analisis dengan uji *chi square* diperoleh *p*-value 0,04 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat. Hasil analisis juga diperoleh nilai OR sebesar 2,8 maksudnya responden dengan lingkungan kerja tinggi mempunyai peluang 2,8 kali memiliki motivasi kerja tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih separuh responden (64,3%) mengatakan ruang kerja kadang-kadang tidak kondusif, hampir separuh responden (41,7%) mengatakan peralatan kadang-kadang tidak lengkap, dan hampir separo responden (46,4%) mengatakan suasana kerja sering tidak kondusif, sering lebih menonjolkan peranan perawat senior dibanding perawat yunior yang berkemampuan lebih baik. Hasil pengamatan peneliti juga didapatkan peralatan yang tidak mencukupi sesuai kebutuhan dan jumlah pasien, pasien bisa saja memakai alat bekas pasien yang lain, pekerjaan yang seharusnya diselesaikan pagi kadang-kadang tertunda sampai siang karena menunggu alat. Suasana kerja yang terlihat yaitu pekerjaan banyak dan jumlah pasien banyak tapi tidak sesuai dengan jumlah tenaga.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa peralatan yang tersedia sesuai kebutuhan pasien akan membuat perawat bekerja lebih maksimal, ruangan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat karyawan betah dan bangga di ruang kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif menambah kepuasan bagi perawat sehingga motivasi dan kinerja kerja akan meningkat. Jadi, upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan menciptakan suatu lingkungan di mana kemungkinan besar mereka merasa termotivasi untuk bertindak dan berkontribusi pada sasaran organisasi. (Ilyas, 1999)

Teori Herzberg dalam (dari Denny, 2007) menjelaskan untuk memotivasi kerja perlu lingkungan kerja yang baik. Lingkungan yang

tepat untuk membuat karyawan termotivasi yaitu: kondisi kerja yang positif di mana tersedia perlengkapan, alat-alat, dan sistem yang dibutuhkan oleh karyawan, ruang kerja yang bersih dan nyaman, panas/dingin, penerangan, fasilitas kamar kecil, udara segar, kapasitas ruangan, dan karyawan merasa bangga dengan tempat kerja mereka.

Pencatatan pendokumentasian asuhan keperawatan tidak dilakukan dengan baik dari jawaban responden yaitu hampir separuh (58,3%). Hal ini memperlihatkan kurangnya pengawasan dari pimpinan. Menurut (Denny, 2007) karyawan akan jauh lebih termotivasi untuk bersikap loyal dan suportif terhadap kepemimpinan yang memberi inspirasi, dan supervisi/pengawasan sangat mempengaruhi motivasi dan prestasi karyawan.

Pemimpin yang membimbing, melakukan pengawasan/supervisi dan memberikan perhatian adalah motivasi kuat bagi karyawan karena dengan instruksi yang jelas karyawan memiliki bekal, mendapat inspirasi, dan penunjuk dari setiap tindakan keperawatan yang dilakukan sehingga tidak menyimpang dan ragu-ragu, dengan demikian tujuan tercapai dengan hasil yang memuaskan (Hasibuan, 2007).

Penghargaan dapat dilihat dari jawaban responden bahwa hampir separuh responden (47,6%) mengatakan tetap melaksanakan tugas dengan sungguh walaupun tidak mendapat pujian dan penghargaan. Menurut Donna (2006) menjelaskan salah satu cara untuk memberikan umpan balik positif dan memperlihatkan penghargaan adalah memuji orang atas pekerjaan yang mereka lakukan. Penghargaan bisa berupa pujian dan

ucapan terima kasih. Pujian akan meningkatkan keyakinan orang akan kompetensi mereka, dan motivasi mereka juga akan meningkat.

Penghargaan akan membuat karyawan merasa dihargai dan diakui atas usaha yang telah dilakukan memang memberikan manfaat yang besar, karyawan akan berusaha dan termotivasi untuk meningkatkan dan memberikan yang lebih baik lagi dari apa yang sudah diperoleh. (Donna, 2007)

Lingkungan kerja memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja perawat. Lingkungan yang tidak kondusif menyebabkan motivasi kerja rendah, namun lingkungan yang tidak kondusif pun ada yang menyebabkan motivasi kerja tinggi. Hal ini dikarenakan adanya faktor-faktor lain yang mendukung seperti dalam teori Hersberg antara lain : supervisi, imbalan, hubungan antar manusia yang baik. (Soeroso, 2003)

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian yang dilakukan di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2010 dapat disimpulkan bahwa:

1. Lebih dari separuh perawat di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang memiliki motivasi kerja yang rendah.
2. Lebih dari separuh perawat di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang mengatakan pengembangan kemampuan perawat masih rendah.
3. Lebih dari separuh perawat di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang mengatakan lingkungan kerja tidak kondusif.
4. Ada hubungan yang bermakna antara pengembangan kemampuan dengan motivasi kerja perawat di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang.
5. Ada hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang.

B. Saran

1. Bagi Direktur utama RSUP Dr. M. Djamil Padang sebagai masukan dalam pembuatan kebijakan pengembangan kemampuan perawat. Seperti peningkatan pelatihan dan pendidikan berkelanjutan
2. Melalui bidang keperawatan RSUP Dr. M. Djamil Padang agar dapat memberikan lingkungan kerja yang kondusif untuk perawat berupa ruang

kerja yang kondusif, kelengkapan peralatan sesuai kebutuhan pasien karena motivasi kerja perawat meningkat dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif.

3. Bagi kepala Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang diharapkan dapat lebih memotivasi, memberi pengarahannya, membimbing dan melakukan pengawasan/ supervisi dalam memberikan pelayanan keperawatan, dan selalu memantau keterampilan dan sikap perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan kepada pasien agar motivasi kerja perawat lebih meningkat.
4. Bagi perawat Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang agar lebih meningkatkan motivasinya agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.
5. Bagi peneliti berikutnya untuk dapat melanjutkan penelitian tentang motivasi kerja perawat dengan meneliti lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kemampuan dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Aditama, Tjandra Yoga.(2006). *Manajemen Admisistrasi Rumah Sakit*, Jakarta:

Universitas Indonesia

Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian pendekatan praktek* (edisi 6). Jakarta :

Rineka Cipta

Arep, Nofri, Adel, Rifka, Ishak, Hendri (2003) *Manajemen Administrasi Motivasi*,

Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana

Azwar, Azrul,(2006). *Pengantar Administrasi Kesehatan Edisi Ketiga*, DKI:

Binarupa Akasara

Dahlan, muhammad sopiyudin. (2008), *statistik untuk kedokteran dan kesehatan:*

deskriptif, bivariat dan multivariat, dilengkapi aplikasi dengan menggunakan

SPSS, Jakarta : salemba medika

Denny, Richard, (2007).*Motivate to Win*, Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama

Departemen Kesehatan RI, (2003).*Indikator Indonesia Sehat 2010*

Departemen Kesehatan RI, (1999).*Pedoman Uraian Tugas Tenaga Keperawatan di*

RS, Jakarta: Dirjen. Yan.Med

Donna, (2006) *Smart Motivation*, Jakarta: PT.Elex Media Komputindo

Gomes, George, Arie. S. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*,

Yogyakarta: Andi

Hasibuan, Malayu, (2007)*Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara

MILIK
UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS ANDALAS

- Ilyas, Yaslis, (1999) *Kinerja, Teori, Penilaian, dan Penelitian*, Jakarta: Badan Pusat FKM UI Depok
- Nofrel, Vier, (2003) *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Tingkat Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUP.Dr.M.Djamil Padang*, Skripsi, Padang: POLTEKKES Padang
- Notoadmodjo, Soekidjo, (2005) *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Nursalam, (2002). *Manajemen Keperawatan*, Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam, (2008). *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan*, Jakarta : PT. Salemba Medika
- Pohan, Rahmad, Iphon, (2007). *Manajemen Kepemimpinan dan SDM rumah sakit*, Jakarta: Salemba medika
- Ridwan, (2002).*Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta
- Sari,Fitria, (2005) *tingkat kepuasan pasien terhadap mutu pelayanan keperawatan di Irna B Bedah RSUP Dr M. Djamil Padang* : Poltekkes Padang
- Setiawan, Andi Helmi, (2005)*Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Pariaman*, Skripsi, Padang: PSIKM UNAND
- Soeroso, Santoso, (2003)*Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit*, Jakarta: EGC
- Suyanto,(2009) *Mengenal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan Rumah Sakit*, Yogyakarta : Mitra Cendikia Pressi

Swansburg, Russel, (2001). *Pengembangan Staf Keperawatan*, Jakarta : EGC

Winardi, (2001). *Motivasi pemotivasian*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yanti, Tuti Dhama, (2007). *Faktor-faktor Internal dan Eksternal yang Berhubungan*

dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Inap RSUP Teluk Kuantan Riau,

Skripsi, Padang: PSIKM UNAND





DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS ANDALAS FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN

Jalan Niaga No. 156, PADANG 25119 Telp. (0751) 20120 Fax. (0751) 32838
e-mail: fk2unand@pdg.vision.net.id

Nomor : **420**/H16.2/PL/PSIK/2010
Lamp : -
Hal : **Izin Penelitian**

15 Maret 2010

Kepada Yth.
Direktur RSUP Dr. M. Djamil
Di
Padang

Dengan hormat,
Bersama ini kami sampaikan, bahwa mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Andalas yang namanya tersebut dibawah ini, memerlukan data dari instansi saudara untuk memenuhi persyaratan tugas akhir penyusunan skripsi :

Nama : **WIWIL KURNIA ILHAM**
No. BP : 0810325096
Judul Proposal : Hubungan Pengembangan Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Di IRNA C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang Tahun 2010

Untuk itu, kami mohon kiranya dapat memberikan izin dan fasilitas kepadanya.

Demikian kami sampaikan agar dapat dikabulkan dan atas izin serta kerjasama yang baik, diucapkan terimakasih.



[Signature]
Dr. Zulkarnain Edward, MS, PhD
NIP. 194606061979011001

DEPARTEMEN KESEHATAN RI
DIREKTORAT JENDERAL BINA PELAYANAN MEDIK
RSUP DR. M. DJAMIL PADANG
Jl. Perintis Kemerdekaan Telp. 32373

Padang, 14 April 2010

Nomor : LB.00.02.07. 278
Lampiran : -
Perihal : Izin Pengambilan Data
a.n. Wiwil Kurnia Ilham

Kepada Yth;
Sdr. Ketua PSIK
Fakultas Kedokteran Unand
di
Padang

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara No.420/H16.2/PL/PSIK/2010 tanggal 15 Maret 2010 perihal tersebut di atas, bersama ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan untuk memberi izin kepada:

Nama : Wiwil Kurnia Ilham
No.BP/NIP : 0810325096
Institusi : PSIK FK Unand Padang

Untuk mendapatkan informasi di RSUP DR. M. Djamil Padang dalam rangka pembuatan karya tulis yang berjudul:

"Hubungan Pengembangan Kemampuan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat di Irna Non Bedah (Penyakit Dalam) RSUP DR. M. Djamil Padang Tahun 2010"

Dengan catatan sebagai berikut:

1. Semua informasi yang diperoleh di RSUP DR. M. Djamil Padang semata-mata digunakan untuk perkembangan ilmu pengetahuan dan tidak disebarluaskan pada pihak lain
2. Harus menyerahkan 1 (satu) eksemplar karya tulis ke Perpustakaan RSUP DR. M. Djamil Padang
3. Segala hal yang menyangkut pembiayaan penelitian adalah tanggung jawab si peneliti.

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Tembusan:

1. Ka. Dinas Kesehatan Prop. Sumatera Barat
2. Ka. Irna Non Bedah (Peny. Dalam) RSUP DR. M. Djamil Padang
- ✓ 3. yang bersangkutan

PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada : Yth. Bapak/Ibu/ Saudara/i

Responden Penelitian

Di

Tempat

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswi Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Andalas Padang yang akan mengadakan penelitian dengan judul **"Hubungan Pengembangan Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang Tahun 2010"**

Saya bermaksud melakukan pengambilan data yang dilakukan melalui pengisian kuesioner yang telah disediakan. Jawaban yang akan Bapak/ Ibu/ Saudara/i berikan sangat membantu dalam penelitian ini. Data yang diperoleh hanya dipergunakan untuk penelitian, kerahasiaan identitas Bapak/ Ibu/ Saudara/ i akan saya jaga.

Saya sangat menghargai Bapak/ Ibu/ Saudara/i untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner ini dengan menandatangani lembar persetujuan (*Informed Consent*) yang disediakan.

Atas kesediaan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih, semoga bantuan Bapak/ Ibu/ Saudara/i dapat memberikan dukungan bagi perkembangan ilmu.

Padang, Maret 2010

Peneliti

WIWIL KURNIA ILHAM

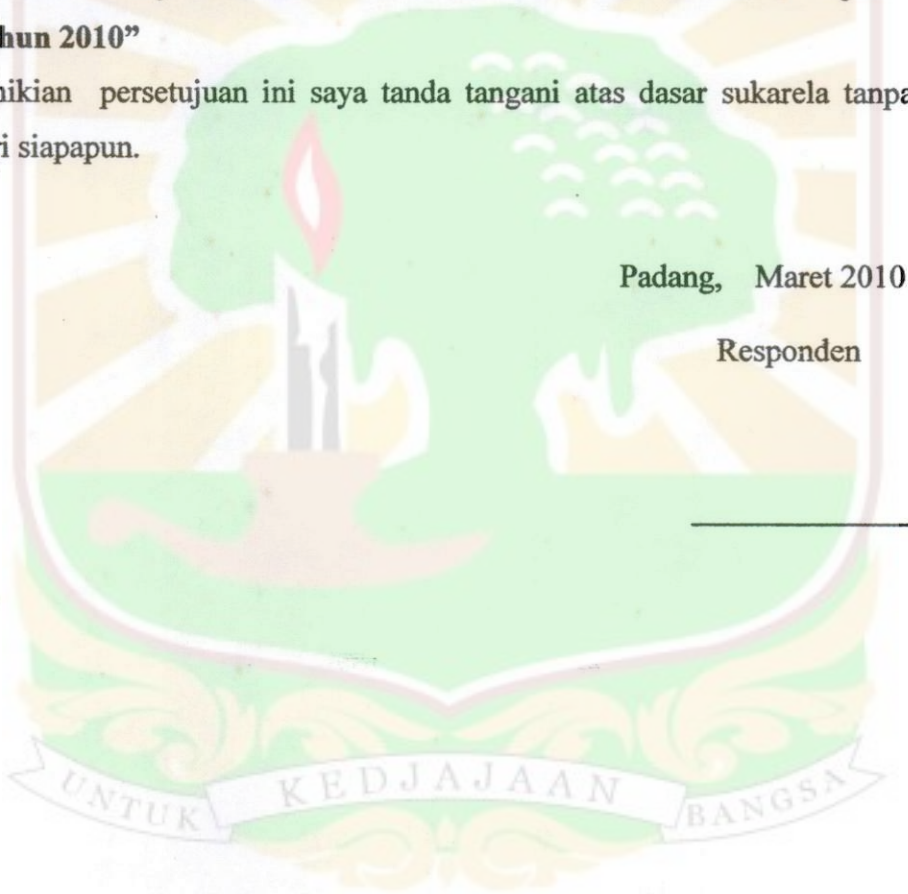
FORMAT PERSETUJUAN *(Informed Consent)*

Setelah dijelaskan maksud penelitian, saya bersedia menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan oleh saudari WIWIL KURNIA ILHAM mahasiswi Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Andalas Padang dengan judul **“Hubungan Pengembangan Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Irna C Interne RSUP Dr. M. Djamil Padang Tahun 2010”**

Demikian persetujuan ini saya tanda tangani atas dasar sukarela tanpa paksaan dari siapapun.

Padang, Maret 2010

Responden



KISI-KISI KUESIONER

No	Tujuan	Variabel	Sub Variabel	Jumlah Item	No Item
1	Mengetahui hubungan pengembangan kemampuan dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat di Irna C Interne RSUP Dr. M Djamil Padang Tahun 2010	Motivasi kerja perawat	pengembangan kemampuan dan lingkungan kerja yang baik	15	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10,11,12 13,14,15
		Pengembangan kemampuan kerja perawat	Peningkatan pendidikan, pelatihan, pengarahan dari atasan.	7	16,17,18 19, 20, 21, 22.
		Lingkungan kerja perawat	Ruangan, hubungan baik, peralatan, kerja sama tim, dan sistem yang mendukung.	10	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32.

KUESIONER
HUBUNGAN PENGEMBANGAN KEMAMPUAN & LINGKUNGAN
KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI IRNA C
INTERNE RSUP Dr. M. DJAMIL PADANG
TAHUN 2010

No. Responden : (diisi oleh peneliti)
 Umur :tahun
 Pendidikan terakhir : SPK / DIII Keperawatan / S1 (coret yang tidak perlu)
 Lama kerja :tahun
 Petunjuk pengisian :

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan sebaik-baiknya
2. Pilihlah salah satu jawaban yang tepat untuk setiap pertanyaan
3. Berilah tanda (v) pada salah satu jawaban yang tersedia pada kolom jawaban yang ada.

1. MOTIVASI KERJA PERAWAT

No	Pernyataan	Jawaban			
		Selalu	Sering	Kadang-kadang	Tidak pernah
1.	Saya berkeinginan untuk melaksanakan tugas lebih baik dari orang lain.				
2.	Saya membutuhkan umpan balik/ tanggapan dari orang lain terhadap hasil pekerjaan saya.				
3.	Dalam melaksanakan tugas dibutuhkan keuletan agar berhasil.				
4.	Saya membutuhkan tantangan untuk bekerja dengan lebih baik				
5.	Saya mempunyai hasrat untuk				

	mengatasi tantangan yang timbul dalam pelaksanaan asuhan keperawatan.				
6.	Saya mempunyai keinginan untuk mengikuti perlombaan perawat teladan.				
7.	Saya akan meningkatkan kemampuan saya dalam pekerjaan dengan mengikuti pendidikan atau latihan.				
8.	Saya bangga bila dapat memberikan pelayanan kepada pasien dengan baik.				
9.	Bila mendapat perlakuan tidak baik dari pasien atau keluarganya, saya tetap akan bersikap sabar.				
10.	Dalam memberikan asuhan keperawatan, saya berusaha agar dapat bekerjasama dengan teman atau tenaga kesehatan lain.				
11.	Saya berusaha menjaga kebersihan diri dan lingkungan saya agar dicontoh oleh teman, pasien atau keluarganya.				
12.	Saya berusaha mencari jalan keluar jika mendapat kesulitan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan.				
13.	Saya ingin orang lain dapat bekerjasama dengan saya dalam pelaksanaan asuhan keperawatan.				
14.	Saya memerlukan dorongan untuk bersaing dengan orang lain agar saya dapat bekerja lebih baik lagi.				
15.	Bila hasil kerja saya tidak dihargai orang lain, saya akan merasa kecewa.				

2. PENGEMBANGAN KEMAMPUAN

No	Pernyataan	Jawaban			
		Selalu	Sering	Kadang-kadang	Tidak pernah
16	Saya mendapat kesempatan untuk mengikuti peningkatan pendidikan melalui pendidikan formal.				
17	Saya mengikuti pendidikan non formal melalui seminar dan workshop.				
18	Saya mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan ilmu keperawatan				
19	Saya mengikuti pelatihan tentang moral dan budaya				
20	Kepala ruangan memeriksa asuhan keperawatan yang telah didokumentasikan				
21	Kepala ruangan melakukan pre confren dengan perawat sebelum berhadapan dengan pasien				
22	Kepala ruangan memberikan nasehat kepada perawat ketika ditemui masalah dalam perawatan pasien				

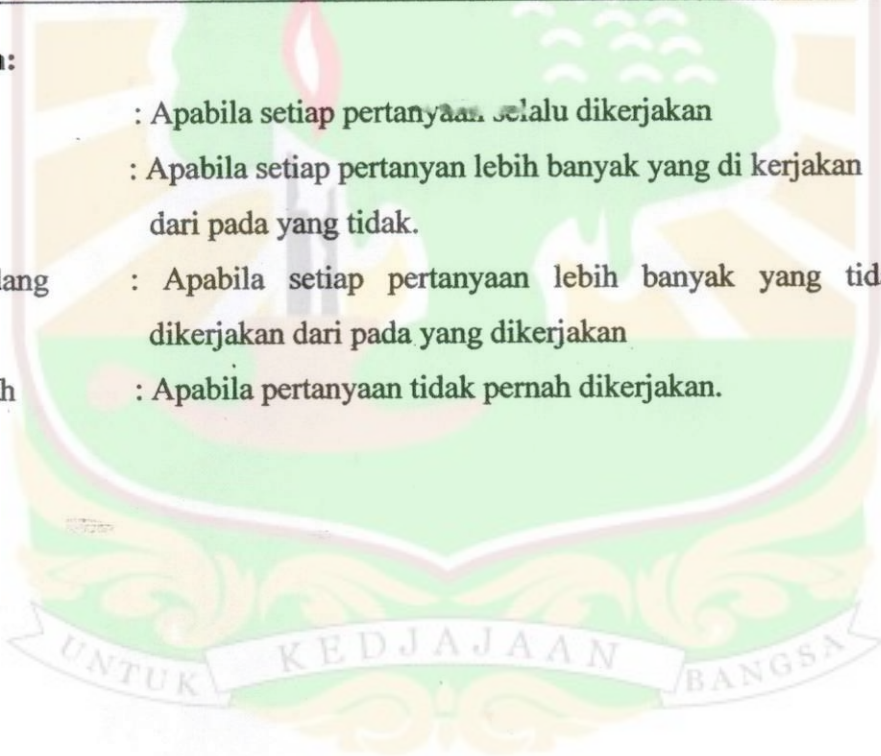
3. LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	Jawaban			
		Selalu	Sering	Kadang-kadang	Tidak pernah
23	Diruangan ini, menggunakan kebiasaan yang berlaku lebih diutamakan dibanding dengan menggunakan prosedur yang benar.				
24	Di ruang rawat ini, lebih menonjolkan peranan perawat senior meskipun berkemampuan kurang dibanding dengan perawat yunior yang berkemampuan lebih baik.				
25	Diruang rawat ini terdapat banyak prosedur yang tidak berhubungan dengan pelaksanaan asuhan keperawatan.				
26	Saya tidak pernah diberi kesempatan untuk mengambil inisiatif dalam melaksanakan asuhan keperawatan diruang rawat ini.				
27	Perbaikan hasil asuhan keperawatan yang telah dilakukan tidak diperhatikan diruang rawat ini				
28	Saya sering kesulitan melaksanakan asuhan keperawatan, karena catatan keperawatan tidak didokumentasikan dengan baik diruangan ini				
29	Diruangan ini saya tidak dapat mengambil keputusan sendiri dalam				

	melakukan asuhan keperawatan, meskipun saya mempunyai cara yang benar.				
30	Diruangan ini saya menjaga kebersihan dan ketertiban.				
31	Kelengkapan peralatan yang saya butuhkan untuk perawatan pasien lengkap dan sesuai kebutuhan				
32	Saya tetap melaksanakan tugas dengan sungguh walaupun saya tidak mendapat pujian / penghargaan dari atasan.				

Keterangan:

- Selalu : Apabila setiap pertanyaan selalu dikerjakan
- Sering : Apabila setiap pertanyaan lebih banyak yang di kerjakan dari pada yang tidak.
- Kadang-kadang : Apabila setiap pertanyaan lebih banyak yang tidak dikerjakan dari pada yang dikerjakan
- Tidak pernah : Apabila pertanyaan tidak pernah dikerjakan.



MASTER TABEL

PENGEMBANGAN KEMAMPUAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI IRNA C INTERNE RSUP

DR.M.DJAMIL PADANG TAHUN 2010

No	UMR	Pen	lma kerj	Motivasi Kerja															Jml	Kat	Pengembangan kemampuan							Jml	Kat	Lingkungan Kerja										Jml	Kat
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			16	17	18	19	20	21	22			23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	27	S1	6	4	2	4	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	40	tinggi	4	3	2	1	3	3	3	19	tinggi	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	28	kondusif
2	29	DIII	6	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	21	rendah	2	1	1	1	2	1	2	10	rendah	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	14	tidak kondusif
3	34	DIII	8	4	2	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	38	tinggi	2	3	2	2	3	2	3	17	tinggi	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	34	kondusif
4	38	SPK	12	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	22	rendah	2	1	1	1	2	1	2	10	rendah	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	13	tidak kondusif
5	32	DIII	9	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	21	rendah	1	1	2	1	3	1	2	11	rendah	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	15	tidak kondusif
6	34	S1	5	4	4	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	40	tinggi	4	4	3	2	2	3	3	21	tinggi	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	31	kondusif
7	30	DIII	5	4	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	3	26	rendah	3	4	3	2	2	3	3	20	tinggi	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	32	kondusif
8	32	DIII	7	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	18	rendah	1	2	1	1	1	1	2	9	rendah	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	13	tidak kondusif
9	25	DIII	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	2	2	23	rendah	1	2	1	1	2	1	2	10	rendah	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11	tidak kondusif
10	30	DIII	4	3	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	3	39	tinggi	2	2	1	2	1	2	2	12	rendah	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	32	kondusif
11	27	DIII	2	2	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	20	rendah	1	1	1	1	2	1	2	9	rendah	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	15	tidak kondusif
12	29	DIII	4	4	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	23	rendah	4	4	4	1	3	2	2	20	tinggi	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	13	tidak kondusif
13	30	DIII	5	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	23	rendah	1	1	1	1	2	1	2	9	rendah	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	13	tidak kondusif
14	26	DIII	1	2	2	1	1	4	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	24	rendah	4	4	3	1	3	2	2	19	tinggi	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	29	kondusif
15	28	DIII	1	4	1	1	2	2	1	4	1	3	2	1	3	2	1	3	31	tinggi	3	1	2	1	2	1	2	12	rendah	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	12	tidak kondusif
16	22	DIII	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	19	rendah	2	1	1	1	2	1	2	10	rendah	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	12	tidak kondusif
17	22	DIII	1	4	3	4	1	3	2	3	4	1	3	1	2	3	2	2	38	tinggi	2	1	2	1	2	3	2	13	tinggi	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	36	kondusif
18	26	DIII	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	20	rendah	2	1	2	1	2	1	2	11	rendah	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	13	tidak kondusif
19	24	DIII	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	22	rendah	3	1	1	1	1	1	2	10	rendah	1	3	1	1	1	2	2	1	2	1	15	tidak kondusif
20	30	DIII	5	4	3	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	3	2	3	40	tinggi	3	3	2	1	2	2	2	15	tinggi	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	31	kondusif
21	29	DIII	5	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	21	rendah	2	2	2	1	1	1	1	10	rendah	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	13	tidak kondusif
22	31	SPK	10	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	23	rendah	2	2	2	1	2	2	2	13	tinggi	4	3	2	4	3	2	4	4	3	3	32	kondusif
23	26	DIII	3	4	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	38	tinggi	2	3	2	1	3	2	3	16	tinggi	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	33	kondusif
24	40	SPK	13	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	21	rendah	1	2	1	1	1	2	2	10	rendah	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	12	tidak kondusif
25	32	DIII	4	3	2	2	4	1	3	1	4	2	3	1	2	2	2	1	33	tinggi	4	1	2	1	2	2	3	15	tinggi	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	35	kondusif
26	29	DIII	6	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	22	rendah	2	1	2	1	1	1	2	10	rendah	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	13	tidak kondusif
27	28	DIII	5	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	21	rendah	2	1	1	1	2	2	2	11	rendah	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	14	tidak kondusif

Lampiran 7

HASIL PENGOLAHAN DATA SPSS

Kategori Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	50	59,5	59,5	59,5
	Tinggi	34	40,5	40,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Kategori Pengembangan Kemampuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	52	61,9	61,9	61,9
	Tinggi	32	38,1	38,1	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Kategori Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Kondusif	54	64,3	64,3	64,3
	Kondusif	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Kategori Pengembangan Kemampuan * Kategori Motivasi Crosstabulation

		Kategori Motivasi		
		Rendah	Tinggi	Total
Kategori Pengembangan Kemampuan	Rendah	Count 38	Count 14	Count 52
		% within kategori pengembangan 73,1%	% within kategori pengembangan 26,9%	% within kategori pengembangan 100,0%
	Tinggi	Count 12	Count 20	Count 32
		% within kategori pengembangan 37,5%	% within kategori pengembangan 62,5%	% within kategori pengembangan 100,0%
Total		Count 50	Count 34	Count 84
		% within kategori pengembangan 59,5%	% within kategori pengembangan 40,5%	% within kategori pengembangan 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	10,407(b)	1	,001		
Continuity Correction(a)	8,983	1	,003		
Likelihood Ratio	10,463	1	,001		
Fisher's Exact Test				,003	,001
Linear-by-Linear Association	10,283	1	,001		
N of Valid Cases	84				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,95.

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for kategori pengembangan (rendah / tinggi)	4,524	1,763	11,606
For cohort kategori motivasi = rendah	1,949	1,210	3,139
For cohort kategori motivasi = tinggi	,431	,256	,726
N of Valid Cases	84		

Kategori Lingkungan Kerja * Kategori Motivasi Crosstabulation

			Kategori Motivasi		Total
			Rendah	Tinggi	
Kategori Lingkungan Kerja	Tidak Kondusif	Count	37	17	54
		% within kategori lingkungan	68,5%	31,5%	100,0%
	Kondusif	Count	13	17	30
		% within kategori lingkungan	43,3%	56,7%	100,0%
Total		Count	50	34	84
		% within kategori lingkungan	59,5%	40,5%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5,077(b)	1	,024		
Continuity Correction(a)	4,086	1	,043		
Likelihood Ratio	5,055	1	,025		
Fisher's Exact Test				,036	,022
Linear-by-Linear Association	5,017	1	,025		
N of Valid Cases	84				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,14.

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for kategori lingkungan (tidak kondusif / kondusif)	2,846	1,131	7,161
For cohort kategori motivasi = rendah	1,581	1,011	2,473
For cohort kategori motivasi = tinggi	,556	,336	,918
N of Valid Cases	84		



KEGIATAN BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : WIWIL KURNIA ILHAM
NIM : 0810325096
PEMBIMBING : Efitra, S.Kp,M.Kes
JUDUL : Hubungan Pengembangan Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Irna C Interne Rsup.Dr.M.Djamil Padang Tahun 2010

NO	HARI/TANGGAL	KEGIATAN/ SARAN PEMBIMBING	TT PEMBIMBING
1	Rabu / 14 April 10	Metode penelitian dioperasikan	clp
2	Kamis / 15 April 10	Uraian penelitian & pembek.	clp
3	Setara / 20 April 10	-ll-	clp
4	Rabu / 22 April 10	-ll-	clp
5	Tumiat / 23 April 10	Uraian & saran	clp
6	Sabtu / 24 April 10	ll + abstrak	clp
		Acc. y/ sds clp	


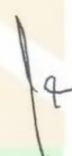



KEGIATAN BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : WIWIL KURNIA ILHAM

NIM : 0810325096

PEMBIMBING : Reni Prima Gusty, S.Kp, M.Kes

JUDUL : Hubungan Pengembangan Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Irna C Interne Rsup.Dr.M.Djamil Padang Tahun 2010

No	Hari/Tanggal	Kegiatan / Saran Pembimbing	Tanda tangan
1.	Kamis, 15 April 2010	BAB V - Penulisan tabel BAB VI - Pembacaan tabel dan tambah pembahasan	
2.	Jum'at, 16 April 2010	BAB V - Pembacaan tabel BAB VI - Pembacaan tabel dan pembahasan	
3.	Selasa, 20 April 2010	BAB VI - tambah pembahasan BAB VII - perbaiki kesimpulan	
4.	Kamis, 22 April 2010	ABSTRAK	
5.	Jum'at, 23 April 2010	ACC Ujian Skripsi Perbaiki pembahasan + lampir Saran, Abstrak.	

Sabtu.

Perbaiki sesuai saran
Acc ujian skripsi
proposisi



Lampiran 9

KURIKULUM VITAE

Nama : Wiwil Kurnia Ilham

Tempat/tanggal lahir : Andaleh/ 29 juni 1986

Pekerjaan : Mahasiswa PSIK UNAND FK UNAND

Status : Belum Menikah

Nama Ayah : Hamzanul A.ma

Nama Ibu : Irpon Irmanis

Riwayat Pendidikan :

1. SDN 04 Pangkalan Koto Baru :Tamat Tahun 1998
2. SMPN 1 Pangkalan Koto Baru :Tamat Tahun 2001
3. SMAN 1 Pangkalan Koto Baru :Tamat Tahun 2004
4. DIII Keperawatan Politeknik Kesehatan Padang :Tamat Tahun 2008
5. Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Andalas : 2008 - sekarang



Lampiran 10

TABEL BANTU UNTUK PERTANYAAN DALAM KUESIONER

Pertanyaan Motivasi	Selalu		Sering		Kadang-kadang		Tidak pernah		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	29	34,5	14	16,7	32	38,1	9	10,7	84	100
2	12	14,3	9	10,7	28	33,3	35	41,7	84	100
3	10	11,9	7	8,3	34	40,5	33	39,3	84	100
4	2	2,4	10	11,9	35	41,7	37	44,0	84	100
5	8	9,5	12	14,3	32	38,1	32	38,1	84	100
6	7	8,3	8	9,5	32	38,1	37	44,0	84	100
7	6	7,1	11	13,1	39	46,4	28	33,3	84	100
8	11	13,1	9	10,7	21	25,0	43	51,2	84	100
9	1	1,2	10	11,9	40	47,6	33	39,3	84	100
10	5	6,0	9	10,7	37	44,0	33	39,3	84	100
11	4	2,8	11	13,1	32	38,1	37	44,0	84	100
12	4	4,8	9	10,7	42	50,0	29	34,5	84	100
13	1	1,2	15	17,9	41	48,8	27	32,1	84	100
14	3	3,6	10	11,9	37	44,0	34	40,5	84	100
15	4	4,8	17	20,2	45	53,6	18	21,4	84	100

Pertanyaan Pengembangan Kemampuan	Selalu		Sering		Kadang-kadang		Tidak pernah		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
16	11	13,1	15	17,9	42	50,0	16	19,0	84	100
17	5	6,0	7	8,3	22	26,2	50	59,5	84	100
18	1	1,2	9	10,7	38	45,2	36	42,9	84	100
19	0	0	2	2,4	23	27,4	59	70,2	84	100
20	3	3,6	12	14,3	49	58,3	20	23,8	84	100
21	2	2,4	13	15,5	30	35,7	39	46,4	84	100
22	1	1,2	30	35,7	43	51,2	10	11,9	84	100