

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PADA PERAWAT
DIRUMAH SAKIT VITA INSANI PEMATANG SIANTAR
SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

**OLEH:
SORTALINA SARAGIH
16.860.0157**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2023**



SKRIPSI

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pada Perawat di RSUD. Vita Insani Pematang Siantar

Dipersiapkan dan disusun oleh
Sortalina Saragih
168600157

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 20 Februari 2023
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



(Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Ketua



(Baby Hasmayni, S.Psi, M.Si)

Sekretaris



(Khairi Fauzan, S.Psi, M.Psi)

Penguji



(Findy Suri N, S.Psi, M.Si)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu

Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

Tanggal, 20 februari 2023

Kepala Bagian



(Arif Fachrian, S.P.ssi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



(Hasanuddin, Ph.D)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Sortalina Saragih

NIM : 168600157

Tahun Terdaftar : 2022

Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu Lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur- unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukuman yang berlaku.

Medan, 20 Februari 2023



Sortalina Saragih

16.860.0157

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sortalina Saragih
NPM :16.860.0157
Program Studi : S1 Psikologi (Industri dan Organisasi)
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/ Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalti Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pada Perawat Di RSUD. Vita Insani Pematang Siantar” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada tanggal 13 Oktober 2022



Yang Mengatakan

Sortalina Saragih

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSU. VITA INSANI PEMATANG SIANTAR

OLEH:

SORTALINA SARAGIH

16.860.0157

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di RSU. Vita Insani Pematang Siantar. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang dapat digambarkan dengan kepribadian dan perilaku, prestasi dan hasil kerja dan proses kerja, sedangkan Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 115 orang perawat dan sampel penelitian sebanyak 89 orang yang diambil dengan teknik pengambilan sampel metode *random sampling*. Penelitian ini menggunakan satu skala psikologi yaitu skala motivasi kerja dengan menggunakan model skala *likert*, sedangkan variabel kinerja menggunakan dokumen form penilaian Rumah Sakit. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.658$ dengan $p = 0,000$ ($p > 0,050$), artinya ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Dengan hasil tersebut, hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja perawat diterima. Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel. Motivasi kerja memberikan sumbangan efektif, sebab hanya sebesar 43.30%. Mean empiric variabel motivasi kerja yang diperoleh yaitu 85.809 sedangkan mean empiric variabel kinerja perawat sebesar 80.615 lalu untuk mean hipotetik variabel motivasi kerja sebesar 84.000 dan mean hipotetik variabel Kinerja perawat dengan range 75-84 yaitu dalam kategori baik.

Kata kunci: motivasi kerja; kinerja; perawat

CORRELATION OF WORK MOTIVATION WITH NURSE PERFORMANCE AT RSU. VITA INSANI PEMATANG SIANTAR

BY:

SORTALINA SARAGIH

16.860.0157

ABSTRACT

This study aims to determine the correlation between work motivation and nurse performance at RSU. Vita Insani Pematang Siantar. Performance is the result of work both in quality and quantity achieved by a person in carrying out tasks according to the responsibilities given to employees which can be described by personality and behavior, achievements and work results and work processes, while work motivation is work motivation is an impulse that grows in one's self, both from within and outside himself to do a job with high enthusiasm using all the abilities and skills he has which aims to get work results so as to achieve satisfaction in accordance with his wishes. The population of this study was 115 nurses and the research sample was 89 people who were taken by sampling technique using random sampling method. This study uses a psychological scale, namely the work motivation scale using a Likert scale model, while the performance variable uses a hospital assessment form document. The results of this study indicate the correlation coefficient $r_{xy} = 0.658$ with $p = 0.000$ ($p > 0.050$), meaning that there is a positive correlation between work motivation and nurse performance. With these results, the hypothesis in this study that there is a positive correlation between work motivation and nurse performance is accepted. The correlation coefficient value indicates that the direction of the correlation between the two variables. Work motivation contributes effectively, because it is only 43.30%. The empirical mean of the work motivation variable obtained is 85,809 while the empirical mean of the nurse's performance variable is 80,615 then the hypothetical mean of the work motivation variable is 84,000 and the hypothetical mean of the nurse's performance variable with a range of 75-84 is in the good category.

Keywords: work motivation; performance; nurse



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Yang berjudul “Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar.”

Adapun Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Universitas Medan Area, Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim, Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadan, M.Eng.M.Sc Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Hasanuddin, Ph.D Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Kepada Bapak Andy Chandra S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dosen pembimbing I peneliti yang selalu memberikan bimbingan, arahan, dorongan, dan semangat serta yang telah menyediakan waktu untuk membimbing ditengah rutinitas beliau yang sangat padat dan banyak memberikan arahan dan saran yang bermanfaat dengan penuh kesabaran kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Kepada Ibu Baby Hasmayni, S.Psi, M.Si selaku Ketua peneliti yang telah membimbing dan member arahan kepada peneliti agar skripsi ini dapat selesai.

6. Kepada Bapak Khairil Fauzan, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Sekretaris peneliti yang telah membimbing dan member arahan kepada peneliti agar skripsi ini dapat selesai.
7. Kepada Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dosen Pembanding yang telah membimbing dan member arahan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada kedua orangtua peneliti Bapak Aljon Saragih dan Ibu Rindu Hita Purba yang menjadi motivasi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini baik materil dan moril serta segala dukungan cinta kasih.
9. Kepada Adik- adik yang peneliti kasihi Mian Arta Ida Saragi, Juli Narti Saragih, Metteu A K Saragih yang sudah memberikan doa, dukungan serta motivasi kepada peneliti agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada sahabat peneliti Lidia Karlina Ginting, S.Psi dan Anggi Refina Dewi Sinaga, S.Psi yang sudah memberi dukungan dan semangat kepada peneliti.
11. Kepada Aseng Community yang beranggotakan Daud Jaya Pane, S.ST, Martina Pasaribu, S.Pi, dan Denny Manalu, S.Si, yang sudah memberikan dukungan dan semangat kepada peneliti sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada teman terdekat peneliti Lasron Manurung yang sudah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti.

13. Kepada teman seperjuangan dan seangkatan Psikologi B 2016 yang memberikan semangat dan saran bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada Staf dan Administrasi Akademik Fakultas Psikologi yang membantu dalam proses pendataan, informasi dan jadwal akademik.

Medan, 20 Februari 2023



Peneliti

Sortalina Saragih

Npm : 168600157

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
MOTTO.....	iv
PERNYATAN PERSETUJUAN PUBLIKKASI KARYA ILMIAH.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Kinerja Perawat	10
1. Pengertian Kinerja Perawat	10
2. Faktor Kinerja Perawat.....	10
3. Aspek Kinerja Perawat	16
4. Ciri-ciri Kinerja	20
B. Motivasi Kerja.....	22
1. Pengertian Motivasi Kerja	22
2. Jenis-Jenis Motivasi.....	24
3. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	25
4. Aspek Motivasi Kerja.....	28
5. Ciri Motivasi Kerja.....	31
C. Perawat	34
1. Pengertian Perawat.....	34
2. Tugas Perawat.....	35
D. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat.....	39
E. Kerangka Konseptual.....	41
F. Hipotesis	41
BAB III. METODE PENELITIAN	40
A. Tipe Penelitian	40

B. Identifikasi Variabel Penelitian	40
C. Definisi Oprasional.....	40
D. Subjek Penelitian.....	41
E. Metode Pengumpulan Data	42
F. Validitas dan Reliabilitas	44
G. Analisis Data	45
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	46
A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	46
B. Persiapan Penelitian.....	47
C. Pelaksanaan Penelitian.....	49
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	51
E. Pembahasan.....	56
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	62
A. Simpulan.....	62
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	63

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1 penyebaran butir skala motiavasi kerja (sebelum uji coba)	48
Tabel 2 penyebaran butir skala motivasi kerja (setelah uji coba)	50

Tabel 3 Normalitas.....	52
Tabel 4 Uji Linieritas	52
Tabel 5 Rangkuman Perhitungan Analisis.....	53
Tabel 6 Hasil Perhitungan Nilai Hipotetik dan Empirik.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

A. Angket.....	69
B. Data Penelitian.....	75
C. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	86
D. Uji Asumsi.....	90
D-1 Uji Normalitas.....	91
D-2 Uji Linieritas.....	97
D-3 Uji Korelasi.....	101
E. Surat Penelitian.....	103



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada zaman era globalisasi seperti saat ini, industri perumhaskitan menjadi industri yang memiliki peluang untuk menghasilkan keuntungan, selain sebagai sarana penyembuhan untuk masyarakat yang sakit, namun bisa juga menjadi usaha untuk menghasilkan laba. Dalam Undang-Undang Nomor 44 tahun 2009 menjelaskan bahwasanya, rumah sakit adalah tempat dimana dapat berlangsungnya suatu pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan untuk masyarakat secara lengkap yang mana biasanya terdapat pelayanan (rawat inap, rawat jalan, serta gawat darurat). Keadaan itu didukung dalam pasal 30 ayat (1) yang menyatakan bahwa, berdasarkan jenis pelayanannya fasilitas pelayanan terdiri dari pelayanan kesehatan untuk individu/perorangan sertapelayanan kesehatan masyarakat.

Rumah Sakit selalu mempunyai tujuan dalam memberikan pelayanan yang bermutu/berkualitas dan dapat dijangkau oleh masyarakat yang sedang membutuhkan agar derajat kesehatan masyarakat meningkat. Berkenaan dengan hal diatas keberhasilan sebuah perusahaan khususnya perumhaskitan tidak terlepas dari campur tangan sumber daya yang terdiri dari kelengkapan fasilitas Rumah Sakit, pelaksanaan pelayanan terbaik yang diberikan serta kinerja perawat. Sumber daya Rumah Sakit yang dalam hal ini adalah RumahSakit Vita Insani Pematang Siantar yang merupakan salah satu Rumah Sakit Swasta di Pematang Siantar yang memberikan pelayanan kesehatan kepada Masyarakat

Salah satu syarat untuk bisa mendirikan rumah sakit adalah adanya ketersediaan sumber daya manusia yang dalam hal ini ada perawat. Perawat yang merupakan bagian dari tenaga utama dalam pelayanan kesehatan disamping jabatan lain, dimana dituntut untuk menunjukkan keterampilan kerja yang profesional dalam melakukan tindakan, serta dituntut untuk mampu mengendalikan emosi dalam memilah mana yang merupakan kepentingan pribadi dan mana yang merupakan kepentingan umum. (Pieter & Lubis, 2010). Perawat dituntut untuk bisa memahami kondisi pasien, walaupun tidak ada yang peduli dengan keadaannya sendiri, berusaha dengan tenang menghadapi keluhan pasien, walaupun terkadang juga dalam masalah hidup yang pelik dan sedih. Semua perilaku tersebut harus dilakukan dengan tetap menjunjung tinggi kode etik keperawatan untuk selalu menunjukkan sikap ramah, peduli dan bersahabat kepada pasien.

Perawat dirumah sakit mengemban tugas tidak hanya untuk sekedar melayani keluhan pasien tentang penyakitnya, tapi juga harus *menghandle* pekerjaan yang bersifat umum seperti administrasi pasien, riwayat penyakit, menangani komplain pasien. Apabila perawat mampu untuk melakukan hal tersebut berarti sudah ikut memajukan pelayanan Rumah Sakit dengan memberikan kinerja terbaiknya. Dikatakan demikian, sebab sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas Rumah Sakit (Kasmir, 2016). dukungan SDM haruslah dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki jumlahnya harus proporsional dengan bahan kerja yang ada sehingga jangan sampai ada kekurangan atau kelebihan SDM. Demikian pula oleh kualitas SDM haruslah memenuhi kualifikasi perusahaan. Namun pada kenyataan

dilapangan atau pada praktiknya tidak semua SDM memiliki kinerja yang baik, ada yang bekerja hanya untuk gaji saja sehingga bekerja seadanya yang penting mendapatkan penghasilan dan ada juga yang memang bekerja dengan sungguh-sungguh dan memberikan kinerja terbaiknya. Perawat yang menghargai setiap beban yang diberikan, biasanya berusaha untuk menghasilkan hasil yang optimal dengan beberapa tujuan. Kasmir (2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Profesi keperawatan merupakan salah satu bagian integral dari sistem kesehatan yang menjadi kunci utama disamping dokter dalam pemberian pelayanan kesehatan di pusat pelayanan kesehatan maupun rumah sakit. Peran dan tanggung jawab kedua profesi tersebut secara langsung berdampak pada hasil akhir pelayanan klien (Sumijatun, 2010). Perawat merupakan salah satu komponen yang mempunyai peranan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit lebih jauh lagi perawat merupakan staf kesehatan yang mempunyai intensitas interaksi yang paling tinggi dengan pasien dan keluarga dalam memberikan pelayanan kesehatan. Karena itu kinerja perawat terus menjadi perhatian berbagai pihak (Baumann, 2007).

Amstrong dan Baron menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (dalam Wibowo, 2014). Kinerja yang dimiliki oleh perawat dapat ditunjukkan dengan sikap yang selalu senang menerima pekerjaan yang penuh tantangan, bertanggung jawab penuh pada pekerjaan serta memiliki tujuan

yang realistis, namun perilaku tersebut tidak semua dimiliki oleh perawat. Menurut Kasmir (2016) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah motivasi kerja. Wibowo (2014) menjelaskan bahwa Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda, sedangkan menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut penelitian dari Sitinjak dan Wardhana (2016) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam mendapatkan hasil Tanggapan Perawat terhadap variabel kinerja perawat memperoleh nilai sebesar 78% dimana persentase tersebut berada pada kategori “baik” dan sisanya 22% berada pada kategori “kurang baik”. Hal ini berarti Perawat telah melakukan kerja yang baik. Sedangkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam sebesar 80,5%, sisanya yaitu sebesar 19,5% dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Berdasarkan data yang didapat dari hasil observasi dan wawancara awal kepada kepala seksi keperawatan, bahwa kinerja perawat mengalami penurunan dengan

bukti bahwa pekerjaan yang dilakukan perawat terkait administrasi sering sekali tertunda, seperti saat pasien akan keluar, berkas administrasi dari perawat ruangan sering sekali lambat terima oleh bagian administrasi umum, daftar presensi kerja yang sering datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, laporan status pasien yang tidak lengkap, dan adanya keterlambatan dalam pengembalian catatan status klinis pasien. Beberapa perawat yang menikmati pekerjaannya bukan karena mencintai tugasnya sebagai perawat namun hanya senang ketika bertemu dengan rekan sejawat dalam bekerja agar dapat digunakan untuk mengobrol, dan izin keluar, kurangnya inisiatif perawat untuk mengerti bahwa disekelilingnya adalah orang sakit, namun mereka terkadang bercengkrama dan tertawa dengan keras, tidak dapat menyelesaikan keluhan pasien dengan baik, beberapa perawat yang tidak 100 % melaksanakan program kerja, serta beberapa perawat yang tidak semangat dalam bekerja. Hal ini berdampak pada keluhan pasien terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan pihak Rumah Sakit.

Kinerja merupakan modal awal yang harus dimiliki oleh pekerja, sebab pendidikan tinggi pun jika tidak dibarengi dengan kinerja yang mumpuni akan terlihat tidak optimal. Kinerja sumber daya manusia di Rumah Sakit Vita Insani belum sepenuhnya baik, sebab masih banyak oknum perawat yang tidak mematuhi peraturan sebagai contoh dalam wawancara berikut:

“memang terkadang kami lupa untuk memahami kondisi kami. Ya salah kami juga sih kadang kami ketawa-ketawa di ruang jaga itu. Cuma kan kami ya butuh ngobrol juga, tapi kelewatan sih kadang. Padahal di sekeliling kami isinya orang sakit yang butuh tidur, butuh tenang. Tapi ya yang namanya kerja kan tujuannya bisa beda-beda. Ada yang tujuannya karna motivasinya ingin membantu orang untuk sembuh, ada juga yang memang yang penting kerja dapat gaji. Ya jadi karna kami happy bisa ketemu temen ya kadang sampe lupa”

Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar merupakan salah satu rumah sakit swasta di kota Pematang Siantar yang memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Sehingga Rumah Sakit Swasta Vita Insani sangat membutuhkan sumber daya manusia yang sangat berkualitas. Rumah Sakit Vita Insani selalu berusaha untuk terus melakukan peningkatan kualitas pelayanannya, salah satunya meningkatkan kinerja perawat. Untuk itu, disiplin kerja menjadi faktor utamayang harus diperhatikan oleh Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Vita Insani. Rumah Sakit Vita Insani memiliki perawat yang beraneka ragam, mulai dari perawat medis, paramedis dan penunjang medis. Ada juga perawat non medis dan perawat non paramedis. Rumah Sakit Vita Insani membutuhkan tingkat kedisiplinan yang tinggi untuk kinerja yang baik.

Berdasarkan data absensi dari Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar ditemukan bahwa terjadi angka peningkatan keterlambatan perawat dalam bulan Februari sebanyak 39 perawat yang terlambat dengan total 167 kali dalam sebulan pada tahun 2020, meningkat menjadi 51 perawat yang terlambat dengan total keseluruhan 255 kali dalam bulan Januari 2021. Dengan adanya peningkatan angka keterlambatan perawat dan banyaknya jumlah perawat yang mengalami keterlambatan merupakan masalah yang tidak bisa dibiarkan begitu saja oleh pihak rumah sakit. Permasalahan tersebut mengakibatkan semakin menurunnya kinerja perawat yang akhirnya berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi tersebut. Penilaian kinerja yang digunakan oleh Rumah Sakit VitaInsani Pematang Siantar berbentuk Indikator Kinerja Utama (IKU) atau *Key Performance Indicator* (KPI) yaitu serangkaian indikator kinerja

yang terukur dan memberikan informasi mengenai sejauh mana kita telah mencapai target. Indikator Kinerja Utama yang baik menggambarkan jelas dan terukur hasil kerja yang diharapkan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar yang dimana perawat dinilai kinerjanya dilakukan 1 kali dalam setahun dan setiap kali masa kerja berakhir. Perawat yang memiliki prestasi yang tinggi pasti mempunyai kinerja yang tinggi sehingga target Rumah Sakit tercapai tepat waktu. Melalui wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti di RS. Vita Insani Pematang Siantar, terlambat dalam pelaksanaan penyusunan berkas pasien dan sebagian perawat yang tidak menjalankan aturan pelayanan dengan tepat, seperti saat pemasangan infuse kepada pasien yang terburu-buru, kurang cekatan dalam menangani pasien juga dapat membuat kesalahan yang fatal. Peneliti juga melakukan wawancara dengan salah seorang perawat sebagai berikut:

“sebenarnya kalau dalam bekerja ya kami sudah sesuai dengan ketentuan lah dek, Cuma kan memang yang namanya kerja ya pasti ada pasang surut kondisi mood nya, enggak setiap hari orang dalam keadaan semangat untuk bekerja. Jadi ya kalau ya berkas terlambat kan itu bukan sepenuhnya salah kami, pasien yang dipegang kan banyak, ya memang sih terkadang pas lagi enggak semangat kerja seperti tidak ada motivasi kerja misalnya ya kami memang sering ngobrol atau curhat gitu, curi-curi main hp ya salah sih memang, Cuma kan ya namanyamanusia dek (Wawancara Personal, 28 Mei 2022)

Dengan adanya kecenderungan untuk main hp dan mengobrol saat jam kerja dapat mengakibatkan semakin menurunnya kinerja perawat yang akhirnya berdampak pada tidak tercapainya tujuan rumah sakit tersebut. Dengan demikian, diharapkan

adanya motivasi dalam diri setiap perawat. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin membaik dan akan selesai tepat pada waktunya. Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai hal tersebut, sehingga penelitian ini berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas dan hasil dari wawancara dengan kepala seksi keperawatan Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang akan diteliti yaitu kinerja kurang maksimal karena masih terdapat perawat yang belum optimal dalam melaksanakan tugas yang ditunjukkan dengan kurang termotivasi untuk memberikan hasil yang maksimal bagi Rumah Sakit, kinerja perawat juga menurun dengan bukti bahwa tertundanya penyelesaian pekerjaan administrasi, meninggalkan tempat kerja tanpa izin terlebih dahulu, sering terlihat menganggur dan mengobrol hal yang tidak penting pada jam-jam kerja, kurangnya inisiatif karyawan, presensi kerja yang sering datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, laporan status pasien yang tidak lengkap, dan adanya keterlambatan dalam pengembalian catatan status klinispasien, serta tidak dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien dan terburu-buru dalam memberikan pelayanan serta kurang cekatan serta bisa berdampak pada keluhan pasien terhadap pelayanan kesehatan, administrasi, keterlambatan pelaksanaan penyusunan laporan program kerja serta laporan evaluasi dan menurunnya pendapatan dari tahun ke tahun. Hal itu terjadi karena motivasi kerja yang dimiliki perawat yang tidak maksimal.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan batasan masalah yaitu mengenai “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Ruang Inap di Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar berjumlah 115 orang”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, adapun rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Ruangan di Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar sebanyak 115 orang?.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Ruangan di Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar”.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan sumbangan pengetahuan atau informasi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan psikologi industri dan organisasi padakhususnya,

b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan khasanah keilmuan dibidang psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan atau informasi bagi para pekerja mengenai cara menumbuhkan motivasi kerja yang positif di

dalam organisasinya guna memunculkan kinerja perawat dengan tujuan untuk memajukan organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuan dan sasarannya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Sedangkan menurut Kaswan (2017) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Armstrong dan Baron menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (dalam Wibowo, 2014).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2014) kinerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu
- b. *Leadership factors*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Simamora yang dikutip oleh Mangkunegara (2015), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor Individu

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Faktor individu ini meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi. Kemampuan dan keahlian individu dapat terlihat dari latar belakang pendidikannya, keluarga, dan tingkat sosial. Sedangkan demografi meliputi usia, etnis, dan jenis kelamin

2. Faktor Psikologis

Psikologis dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari tentang mental/jiwa yang bersifat abstrak yang membatasi pada tingkah laku dan proses atau kegiatannya. Psikologis kerja dapat diartikan sebagai lingkungan kerja, sikap serta motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor psikologis bias berupa persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi.

3. Faktor Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi dapat memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, pengembangan karier struktur organisasi, dan *job design*.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja (dalam Kasmir, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan Rumah Sakit. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan Kerja

Suatu pekerjaan memiliki rancangan baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dalam melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya, seseorang yang memiliki kepribadian yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh atau kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan hal itu tentu saja mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi Kerja

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya pihak Rumah Sakit), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan

menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerjanya itu sendiri.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Jika perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan karyawan, hal ini membuat adanya peningkatan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya, jika perilaku pemimpin tidak menyenangkan, akan menurunkan kinerja bawahannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Jika gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbedadengan otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat disesuaikan dengan kondisi organisasinya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau Rumah Sakit secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu Rumah Sakit atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan

atau norma ini akan memengaruhi kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja.

9. Kepuasan Kerja

Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula sebaliknya, jika karyawan tidak senang maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

10. Lingkungan Kerja

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja yang kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja menjadil lebih baik. Namun sebaliknya, jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan, maka akan berakibat suasana kerja terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela Rumah Sakit dimana tempatnya bekerja. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan yang tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia Rumah Sakit. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa Rumah Sakit seperti miliknya sendiri.

12. Komitmen

Komitmen diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuat dan menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuat. Pada akhirnya komitmen yang telah dibuat akan memengaruhi kinerjanya.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin dalam hal ini berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan pengembangan, promosi ataupun pengembangan karier, faktor individu, faktor psikologis, faktor dukungan organisasi yang meliputi (penghargaan, pengembangan karier), kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja.

3. Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Robbins (2015) ada enam aspek kinerja pada karyawan secara individu yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu.

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen Kerja

Suatu tingkat yang mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Bangun (2012) kinerja karyawan terdiri dari beberapa aspek sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam Rumah Sakit harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Menurut John Miner (dalam Fahmi, 2017), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.

3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam kinerja adalah jumlah pekerjaan, kualitas, ketetapan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama dan komunikasi.

4. Ciri-Ciri Kinerja

Ciri-ciri kinerja dapat terlihat dari apakah seorang pegawai mampu melakukannya, menurut Wayne (2008) ada 8 (delapan) ciri kinerja yaitu:

- a. Individu yang senang bekerja dan menghadapi tantangan yang moderat
- b. Individu yang memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah dan jika terlalu sulit cenderung kecewa.
- c. Individu yang senang memperoleh umpan balik yang konkret mengenai keberhasilan pekerjaannya.
- d. Individu yang cenderung tidak menyenangi tugas tersebut jika tidak mencapai prestasi sesuai dengan yang diinginkan. Individu yang lebih senang bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakan.
- e. Individu yang puas dengan hasil bila pekerjaan dilakukan sendiri.
- f. Individu yang kurang istirahat, cenderung inovatif dan banyak berpergian.
- g. Individu yang selalu mencari kemungkinan pekerjaan yang lebih menantang, meninggalkan sesuatu yang lama dan menjadi rutinitas serta berusaha untuk menemukan sesuatu yang baru.

Selain dari pendapat diatas, ciri-ciri kinerja menurut Mangkunegara (2010) yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

Pendapat selanjutnya menurut Lazer (dalam Wahyuni, 2020) ciri-ciri kinerja yaitu:

1. Kemampuan teknis
 - a) Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.
 - b) Kemampuan menggunakan metode.
 - c) Teknik kerja yang di gunakan karyawan.
 - d) Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
 - e) Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis
 - f) Pelatihan yang diperoleh karyawan.
2. Kemampuan konseptual
 - a) Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
 - b) Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang

operasional perusahaan secara menyeluruh.

- c) Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal
- a) kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
 - b) memotivasi karyawan.
 - c) melakukan negosiasi.
 - d) Pekerjaan yang dihasilkan karyawan

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kinerja yaitu senang dengan tantangan, mudah kecewa jika tidak memberikan hasil maksimal, senang memperoleh umpan balik, bertanggungjawab, puas dengan hasil yang dilakukan sendiri, memiliki tujuan yang realistis, memotivasi karyawan dan kerjasama tinggi

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2016). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Vroom (Purwanto, 2015), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian Campbell,

dkk (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan

luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

2. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis. Hasibuan (2016) membagi motivasi sebagai berikut:

- a. Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Menurut Suhardi (2013) motivasi terbagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apa pun dari luar.

Biasanya orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri

tanpa perlu dimotivasi orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya.

Menurut Nursalam (2014) jenis-jenis motivasi terdiri dari :

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi instrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri individu itu sendiri

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang datangnya dari luar diri individu

c. Motivasi Terdesak

Motivasi terdesak adalah motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit secara serentak dan menghentak cepat sekali

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis motivasi yaitu motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan motivasi terdesak

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Gomes (2017), bahwa faktor-faktor motivasi kerja terdiri dari dua bagian yaitu faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong faktor

individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*ability*). Sedangkan yang tergolong faktor organisasional meliputi; pembayaran gaji/upah, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pegawai, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Variabel keorganisasian juga mempengaruhi proses motivasi seperti pola pekerjaan, rentang kendali, gaya kepemimpinan dan afiliasi kelompok, serta teknologi.

Sedangkan menurut Herzberg (Sulistiyani & Rosidah, 2013) motivasi kerja dipengaruhi oleh motivator ekstrinsik dan intrinsik. Motivator intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan dan kemungkinan berkembang. Sedangkan ekstrinsik yaitu:

a. Kehidupan Pribadi

Pada hakekatnya manusia merupakan pribadi yang utuh dan memiliki sifat-sifat sebagai makhluk individu dan makhluk sosial. Kehidupan pribadi seseorang menyangkut berbagai aspek, yakni aspek emosional, sosial psikologis dan sosial budaya serta kemampuan intelektual yang terpadu secara integrative dengan faktor kehidupan lingkungan.

b. Gaji

Gaji merupakan upah yang dibayarkan pada waktu yang tetap, harga yang dibayarkan kepada orang-orang yang menyelenggarakan jasa.

c. Kondisi Kerja.

Kondisi kerja merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja darisuatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang

bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi yang dimaksud adalah kondisi kerja yang baik, yaitu suasana yang nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Hal tersebut meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembaban, ventilasi penerangan, dan lain-lain.

d. Keamanan Kerja.

Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materiil (baju kerja, sepatu, sarung tangan, kacamata, helm, dan lain-lain) dan non materiil (buku petunjuk penggunaan alat, rambu-rambu dan isyarat bahaya, himbauan-himbauan petugas keamanan).

e. Hubungan dengan Teman dan Atasan.

Tingkat keeratn hubungan dengan teman dan atasan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok.

f. Kebijakan dan Administrasi Instansi.

Suatu mekanisme yang menetapkan batasan untuk tindakan administratif dan menentukan arah untuk diikuti.

Menurut Saydam dan Kadarisman (dalam Erri & Fajrin, 2018) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yaitu :

1. Faktor *intern* yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini

banyak terjadi pergolokan pegawai di berbagai instansi, muncul nya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain.

2. Faktor *ekstern* yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi.

Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor individual yang terdiri dari kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan, faktor organisasional yang terdiri dari gaji, keamanan, hubungan sesama pegawai, pengawasan dan pujian, faktor ekstrinsik terdiri dari kehidupan pribadi, gaji, kondisi kerja dan keamanan kerja, faktor intrinsik yaitu prestasi, pengukuran, tanggungjawab dan kenyamanan, serta faktor intern dan faktor ekstren

4. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2014) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Robbins dan Judge (2015), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Mempunyai sifat agresif
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan,
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari,
- d. Mematuhi jam kerja

- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan,
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya- daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dibuat kesimpulan bahwa aspek-aspek motivasi kerja adalah adanya kedisiplinan, imajinasi dan kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan, tanggungjawab, sifat agresif, kreatif, pengangkatan mutu, memenuhi jam kerja, menyelesaikan tugas, inisiatif, kebutuhan fisik, rasa aman, social, penghargaan dan dorongan.

5. Ciri-ciri Motivasi Kerja

Menurut Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003), ciri-ciri yang yang bekeja dengan termotivasi adalah :

- a. Bekerja sesuai standar

Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.

- b. Senang dalam bekerja

Sesuatu yang dikerjakan karena adanya motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang merasa senang melakukan pekerjaannya.

- c. Merasa berharga Seseorang akan merasa berharga ketika mengerjakan suatu pekerjaan yang didorong oleh motivasi dari dala dirinya
- d. Bekerja keras Seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.
- e. Sedikit pengawasan Kinerjanya akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

Menurut Ghiselli dan Brown (dalam Robins & Judge, 2015) ciri-ciri dari motivasi itu sendiri adalah:

1. Motivasi adalah kompleks

Pengaruh motivasi pada perilaku memiliki hubungan yang sangat kompleks dan sukar untuk dipisahkan. Interaksi antara beberapa motif, kondisi kerja dan beberapa aspek lingkungan sosial jauh lebih penting dalam mempengaruhi perilaku kerja dari pada beberapa motivasi tunggal, lingkungan atau kondisi sosial kerja.

2. Beberapa motivasi tidak disadari oleh individu

Individu sering melakukan perilaku yang tidak disadari oleh dirinya sendiri. Dalam beberapa hal individu kadang tidak menyadari kenapa dan untuk apa sesungguhnya melakukan suatu pekerjaan.

3. Motivasi dapat berubah

Motivasi dapat berubah dari waktu ke waktu walaupun perilaku sama. Motivasi individu dapat berubah sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan fisik, psikis, intelektual, emosi dan pekerjaan. Adanya perubahan supervisi, sosial dan pandangan politik serta berbagai kondisi ekonomi dapat mempengaruhi perilaku individu dalam lingkungan kerja.

4. Motivasi berbeda-beda tiap individu

Beberapa individu dapat melakukan pekerjaan yang sama tetapi berbeda motivasi yang mendasari perilakunya, dapat juga melakukan pekerjaan yang tidak sama dengan motivasi yang sama. Motivasi timbul karena

pengalaman individu. Perbedaan pengalaman dapat menyebabkan perbedaan motivasi.

5. Motivasi adalah majemuk

Banyak faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja selain faktor uang. Karyawan yang bekerja dengan giat tidak hanya karena ingin upah yang tinggi tetapi juga ingin naik pangkat, rasa aman, dan lain-lainnya.

Danim (dalam Ivancevich dkk, 2008), menyatakan bahwa motivasi yang diberikan digolongkan menjadi empat bagian:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

3. Motivasi dari dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri.

4. Motivasi dari luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri.

Dengan demikian motivasi memiliki ciri-ciri yaitu memiliki hubungan yang kompleks dengan perilaku, motivasi juga terkadang tidak disadari oleh individu, motivasi juga dapat berubah-ubah sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan individu, motivasi antar individu berbeda-beda biasanya disebabkan oleh perbedaan pengalaman dan juga motivasi bersifat majemuk. Motivasi digolongkan menjadi empat bagian yaitu motivasi positif, motivasi negatif, motivasi dari dalam dan juga motivasi dari luar.

C. Perawat

1. Pengertian Perawat

Menurut Undang-Undang RI Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, dijelaskan bahwa: “Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.” Selain itu Asmuji (2012) juga berpendapat bahwa perawat adalah suatu profesi yang mempunyai fungsi autonomi yang didefinisikan sebagai fungsi profesional keperawatan.

Fungsi profesional yaitu membantu mengenali dan menemukan kebutuhan pasien yang bersifat segera. Itu merupakan tanggung jawab perawat untuk mengetahui kebutuhan pasien dan membantu memenuhinya. Dalam teorinya Asmuji (2012) tentang disiplin proses keperawatan mengandung elemen dasar, yaitu perilaku pasien, reaksi

perawat dan tindakan perawatan yang dirancang untuk kebaikan pasien.

Luminting & Mulyadi (2015) juga mengatakan salah satu tenaga kesehatan yang jumlahnya banyak adalah perawat. Sebagai salah satu tenaga kesehatan dirumah sakit, profesi keperawatan memegang peranan penting didalam rumah sakit dengan memberikan layanan-layanan kesehatan dalam bentuk asuhan kesehatan dalam bentuk asuhan keperawatan secara bio sosial, kultural, spiritual secara komperhensif kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik sehat maupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia (PPNI, 2012).

Posisi tenaga keperawatan juga menjadi penting sebagai tangan kanan dokter yang menentukan keberhasilan kerja (saran/rujukan/arahan) sang dokter, oleh karena itu maupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia (PPNI, 2012). Posisi tenaga keperawatan juga menjadi penting sebagai tangan kanan dokter yang menentukan keberhasilan kerja (saran/rujukan/arahan) sang dokter, oleh karena itu perawat di tuntutan untuk memberi pelayanan dengan mutu yang baik. Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa perawat adalah orang (seorang professional) yang memiliki kemampuan dan wewenang melaksanakan peran serta fungsinya dalam tugas keperawatan.

2. Tugas Perawat

Kusnanto (2003) menjelaskan bahwa tugas perawat yaitu :

a. *Care Giver*

Tugas Perawat sebagai *Care Giver* adalah Perawat harus Memperhatikan individu dalam konteks sesuai kehidupan pasien, perawat harus memperhatikan pasien

berdasarkan kebutuhan significant dari pasien, Perawat menggunakan Nursing Process untuk mengidentifikasi diagnosa keperawatan, mulai dari masalah fisik (fisiologis) sampai masalah-nasalah psikologis, Peran utamanya adalah memberikan pelayanan keperawatan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat sesuai diagnosa masalah yang terjadi mulai dari masalah yang bersifat sederhana sampai yang kompleks.

b. *Client Advocate*

Tugas perawat sebagai client advocate, perawat bertanggung jawab untuk membantu pasien dan keluarga dalam menginterpretasikan informasi dari berbagai pemberi pelayanan dan dalam memberikan informasi lain yang diperlukan untuk mengambil persetujuan (inform consent) atas tindakan keperawatan yang diberikan kepadanya. Selain itu perawat harus mempertahankan dan melindungi hak-hak pasien. Hal ini harus dilakukan karena pasien yang sakit dan dirawat di rumah sakit akan berinteraksi dengan banyak petugas kesehatan. Perawat adalah anggota tim kesehatan yang paling lama kontak dengan pasien, oleh karena itu perawat harus membela hak-hak pasien.

c. *Counselor*

Perawat sebagai counselor memiliki tugas utama perawat mengidentifikasi perubahan pola interaksi pasien terhadap keadaan sehat sakitnya. Adanya perubahan pola interaksi ini merupakan “Dasar” dalam merencanakan metoda untuk meningkatkan kemampuan adaptasinya. Konseling diberikan kepada idividu/keluarga dalam mengintegrasikan pengalaman kesehatan dengan pengalaman yang lalu. Pemecahan

masalah difokuskan pada; masalah keperawatan, mengubah perilaku hidup sehat (perubahan pola interaksi)

d. *Educator*

Tugas perawat sebagai educator yaitu dapat dilakukan kepada pasien keluarga, team kesehatan lain, baik secara spontan (sat interaksi) maupun formal (disiapkan). Tugas perawat adalah membantu pasien mempertinggi pengetahuan dalam upaya meningkatkan kesehatan, gejala penyakit sesuai kondisi dan tindakan yang spesifik. Dasar pelaksanaan peran adalah intervensi dalam NCP.

e. *Coordinator*

Peran perawat adalah mengarahkan, merencanakan, mengorganisasikan pelayanan dari semua anggota team kesehatan. Karena pasien menerima pelayanan dari banyak profesioanl, misal; pemenuhan nutrisi. Aspek yang harus diperhatikan adalah; jenisnya, jumlah, komposisi, persiapan, pengelolaan, cara memberikan, monitoring, motivasi, dedukasi dan sebagainya.

f. *Collaborator*

Dalam hal ini perawat bersama pasien, keluarga, team kesehatan lain berupaya mengidentifikasi pelayanan kesehatan yang diperlukan termasuk tukar pendapat terhadap pelayanan yang dipelukan pasien, pemberian dukungan, paduan keahlian dan keterampilan dari bebagai profesional pemberi pelayanan kesehatan.

g. *Consultan*

Elemen ini secara tidak langsung berkaitan dengan permintaan pasien terhadap informasi tentang tujuan keperawatan yang diberikan. Dengan peran ini dapat

dikatakan perawatan adalah sumber informasi yang berkaitan dengan kondisi spesifik pasien.

Tugas perawat berdasarkan (Depkes, 2002) adalah sebagai berikut;

- 1) *Since interest* yaitu perawat menyampaikan rasa hormat dan perhatian pada klien.
- 2) *Explanation about the delay*, yaitu perawat bersedia memberikan penjelasan dengan ramah kepada kliennya apabila perawat terpaksa menunda pelayanan.
- 3) Perawat memperlihatkan kepada klien sikap menghargai (respect) yang tercermin melalui perilaku perawat. Misalnya tersenyum, mengucapkan salam, bersalaman, membungkuk, dan sebagainya.
- 4) *Subject the patients desires*, perawat saat melakukan komunikasi kepada klien, harus berorientasi pada perasaan klien bukan pada keinginan atau kepentingan perawat.
- 5) *Derogatory*, perawat tidak membicarakan klien lain dihadapan pasien dengan maksud menghina.
- 6) *See the patient point of view*, perawat mencoba memahami klien dari sudut pandang klien serta menerima sikap kritis klien.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa perawat harus memperhatikan pasien, mengidentifikasi diagnose keperawatan dan memberikan pelayanan keperawatan kepada individu dan keluarga, bertanggung jawab untuk

membantu pasien dan keluarga dalam menginterpretasikan informasi yang diperlukan dan melindungi dan mempertahankan hak-hak pasien, mengidentifikasi perubahan pola interaksi pasien, memberikan konseling, dan pemecahan masalah, membantu pasien mempertinggi pengetahuan dalam upaya meningkatkan kesehatan, gejala penyakit sesuai kondisi dan tindakan yang spesifik serta adanya intervensi, berupaya mengidentifikasi pelayan kesehatan yang diperlukan termasuk tukar menukar pendapat terhadap pelayanan.

D. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

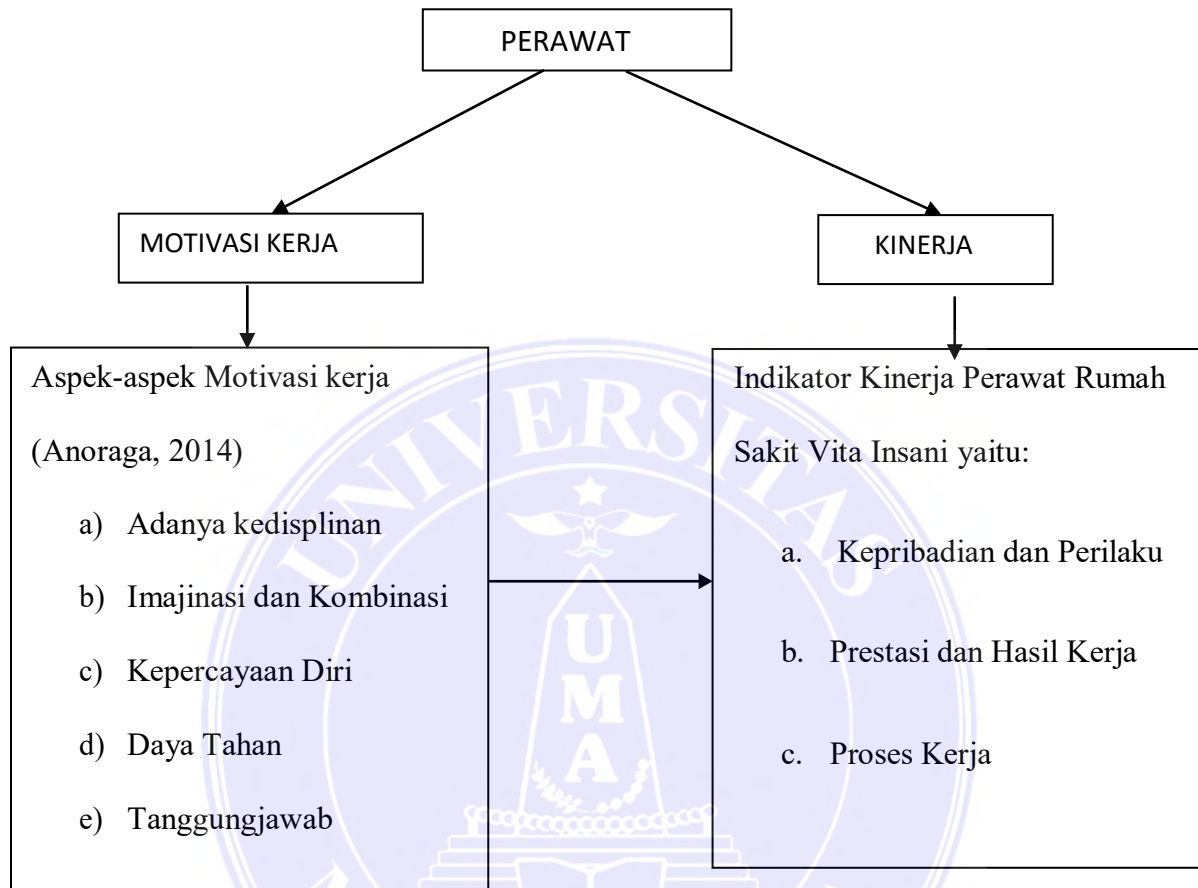
Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas. kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi. Hasil kerja yang dimaksud dapat berupa hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan dapat memberikan manfaat yang besar bagi organisasi dalam menjalankan segala kegiatan didalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Begitu juga sebaliknya pegawai yang memiliki kinerja kerja yang tidak baik atau rendah maka akan sulit dalam melaksanakan kegiatan dalam organisasi dan tujuan organisasi akan sulit untuk tercapai. Motivasi adalah dorongan yang memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya.

Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan

memberikan kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Motivasi dilakukan dengan tujuan suatu pemberian dorongan sehingga mampumenciptakan suasana kerja yang harmonis yang diharapkan dapat membuat pegawai bekerja dengan lebih semangat sehingga kinerja semua pegawai yang ada pada organisasi menjadi lebih tinggi. Motivasi yang diberikan oleh organisasi untuk pegawai, akan membuat pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat berupah Material Incentif dan Non Material Incentif.

Motivasi yang berbentuk material incentive adalah berupah gaji, upah, bonus dan tunjangan, sedangkan motivasi yang berbentuk non material incentive adalah dorongan yang tidak dapat dinilai dengan uang atau financial yaitu berupah penempatan yang tepat, keselamatan kerja, promosi jabatan, penghargaan dari hasil kerja, ikutserta dalam pengambilan kerja, fasilitas kerja, tunjangan kesehatan dan lain – lain. Dengan adanya motivasi kerja dari organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja Penelitian yang dilakukan oleh Salawangi dkk (2018) dengan judul Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe, mendapati hasil bahwa perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna terbanyak adalah usia 34-43 tahun, mayoritas perempuan, tingkat pendidikan D3, masa kerja yang lama serta berstatus sebagai pegawai tetap. Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna di dominasi oleh perawat yang memiliki motivasi kerja dengan variabel kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja perawat, dengan asumsi semakin tinggi motivasi kerja perawat, maka semakin tinggi tingkat kinerja perawat. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja perawat, maka semakin rendah pula tingkat kinerja perawat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional (Sugiyono, 2016). Maksud korelasional dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel tergantung (Y) yaitu motivasi kerja (variabel X) dengan Kinerja (variabel Y).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel bebas (X): Motivasi Kerja
2. Variabel Terikat (Y): Kinerja

C. Definisi Operasional

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengankeinginannya.

2. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang dapat digambarkan dengan kepribadian dan perilaku, prestasi

dan hasil kerja dan proses kerja. Data kinerja diungkap melalui data dokumentasi dengan indikator kinerja kedisiplinan, tanggung jawab, komunikasi, inisiatif dalam bekerja, kehadiran, pengetahuan dan kemampuan bekerja, kerjasama dalam bekerja, pelaksanaan tugas khusus/saat kritis, efisiensi dan efektifitas, pengaturan waktu kerja, kreatifitas dalam bekerja, pencatatan/penyimpanan/pelaporan, pengelolaan fasilitas kerja. Dan proses penilaian dilaksanakan 1 kali dalam setahun.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh perawat ruangan RSUD Vita Insani Pematang Siantar yang berjumlah 115 orang.

2. Sampel

Menurut Hadi (2004) sampel adalah sebagian dari populasi, sampel juga harus memiliki ciri dan sifat yang sama agar hasil penelitian terhadap sampel dapat digeneralisasi kepada seluruh populasi. Teknik Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling*. *Random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam pengambilan sampel pertama ditentukan terlebih dahulu berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Dalam penelitian ini batas kesalahan 5% berarti memiliki tingkat akurasi 95%. Untuk mendapatkan sampel penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : jumlah sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas Toleransi Kesalahan

Berdasarkan rumus diatas didapati sampel sebanyak 89 orang siswa

E. Metode Pengambilan Data

Metode pengambilan data dalam penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu:

a. Metode Skala

Dalam penelitian ini diperoleh melalui skala psikologi. Menurut Azwar (2019) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui skala *likert* yang digunakan untuk menilai kinerja dan motivasi kerja. Menurut Azwar (2019),

terdapat beberapa karakteristik skala psikologi, yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkapkan indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.
2. Atribut psikologi diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku sedangkan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem, maka skala psikologi selalu berisi banyak aitem.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang yang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Dalam penelitian ini, akan digunakan satu macam skala, yaitu skala motivasi kerja, dan skala kinerja.

1. Skala Motivasi Kerja

Skala Motivasi Kerja disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Anoraga (2014). Aspek-aspek motivasi kerja yaitu adanya kedisiplinan, imajinasi dan kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan dan tanggungjawab

Skala ini disusun dengan model skala Likert yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 4, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS

(Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 1, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 4.

2. Metode Dokumen

Dokumen merupakan rekaman kejadian-kejadian yang ditulis atau dicetak, dapat merupakan catatan anekdot, surat, buku harian, dan dokumen-dokumen (Arikunto,2010). Dokumen digunakan dalam penelitian sebagai data sekunder manakala dokumen tersebut memiliki nilai. Dalam penelitian ini kinerja diukur menggunakan data dokumentasi dari Rumah Sakit yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang berdasarkan pada aspek-aspek kinerja dari RSUD Vita Insani Pematang Siantar, yaitu:

1. Kepribadian dan Perilaku
2. Prestasi dan Hasil Kerja
3. Proses Kerja

Dalam pengambilan data kinerja karyawan RSUD Vita Insani Pematang Siantar diatas menggunakan sistem dokumentasi (dalam dokumen RSUD Vita Insani, 2000). Data dokumentasi itu sendiri menggunakan sistem penilaian dalam bentuk angka dan cara penilaian sebagai berikut yaitu range nilai (85-100) kategori sangat baik, (75-84) kategori baik, (61-74) kategori cukup dan (<60) kategori kurang.

F. Validitas dan Reliabilitas

Pengumpulan data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpulan data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada

validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas Alat Ukur

Validitas menunjuk pada sejauh mana skala itu mampu mengungkap dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang ia rancang untuk mengukurnya. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut:

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(N\sum X^2 - (\sum X)^2)][(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien koreksi antara butir dengan total
$\sum X^2$	= Jumlah kwadrat dengan nilai butir
$\sum Y^2$	= Jumlah kwadrat nilai total
$\sum XY$	= Jumlah hasil skor X dan YN
N	= Jumlah subjek

1. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas menyebutkan bahwa hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Analisis reliabilitas alat ukur menggunakan rumus Alpha.

G. Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (motivasi kerja) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat (kinerja). Adapun

rumus *Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(N\sum X^2 - (\sum X)^2)][(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien koreksi antara butir dengan total
$\sum X^2$	= Jumlah kwadrat dengan nilai butir
$\sum Y^2$	= Jumlah kwadrat nilai total
$\sum XY$	= Jumlah hasil skor X dan Y
N	= Jumlah subjek

Sebelum dilaksanakan analisis data dengan teknik analisis *Product*

Moment, makaterlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji lineritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,658$; $p < 0,05$. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja perawat dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah kinerja perawat. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja perawat. Faktor ini membentuk atau mempengaruhi kinerja sebesar 43.30%.
2. Variabel motivasi kerja perawat sedang dengan mean hipotetik sebesar 84.000 dan mean empirik sebesar 85.809 dan standar deviasi sebesar 11.623 dan termasuk dalam kategori sedang
3. Variabel kinerja perawat baik dengan mean hipotetik range nilai 75-84, dan mean empirik sebesar 80,615 dan standar deviasi sebesar 3,948 dan termasuk dalam kategori baik (tinggi)
4. Kontribusi yang diberikan motivasi kerja terhadap kinerja perawat, sebesar 43.30%.

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta simpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan peneliti adalah sebagai berikut:

a. Subjek Penelitian

Kepada subjek penelitian agar lebih mengerti seperti apa sistem kerja yang sesuai dengan diri pekerja, memahami budaya dikantor sehingga mampu mengontrol emosi saat menghadapi persoalan, dan berusaha untuk lebih patuh terhadap perusahaan.

b. Pihak Rumah Sakit

Untuk meningkatkan kinerja tenaga perawat hendaknya pihak rumah sakit dapat meningkatkan motivasi kerja karena sesuai dengan hasil penelitian motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja tenaga perawat sehingga dapat menambah kualitas pelayanan kesehatan.

c. Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti disiplin, gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan, loyalitas dan iklim organisasi. Serta lebih mengontrol sampel dan karakteristik sampel.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Panji, (2014). Psikologi Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Asmuji. 2012. Manajemen Keperawatan: Konsep dan Aplikasi. Jogjakarta: Arruzz Media
- Azwar, S. (2019). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya (ed.4)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. (2012). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Baumann A. (2007). Positive Practice Environment: Quality Workplaces = Quality Patient Care. International Council of Nurses. <http://www.icn.ch/matters.ppe.htm> diunduh 13 Mei 2022.
- Depkes RI. (2002). Keputusan Menkes RI No. 228/MENKES/SK/III/2002 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit Yang Wajib Dilaksanakan Daerah.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, XVI(1),77–83
- Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Gomes, Faustino Cardoso, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta.
- Hadi, Sutrisno. 2004. Metodologi Research. Yogyakarta: Andi
- Hafidzi dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Ivancevich, John, M, dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 1 dan 2
Jakarta : Erlangga.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kusnanto. (2003). *Pengantar Profesi dan Praktik Keperawatan Profesional*, Jakarta : EGC
- Latief, B. (2012). Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* , 1 (1), 61- 70.
- Luminting, P. Kumaat, L & Mulyadi. (2015). Perbedaan Tingkat Stres Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat dan Unit Rawat Inap di Rumah Sakit Pancaran Kasih: *Journal Keperawatan*. Vol. 3, No. 1.2
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri*. Jakarta: CV. Kurnia.
- Nasrudin. (2010). *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Nursalam, Erlangga. (2014). *Manajemen keperawatan (aplikasi dalam praktik keperawatan profesional) (4th ed.)*. Jakarta: salemba medika.
- Pieter, H.Z. & Lubis, N.L. (2010). *Pengantar Psikologi Dalam Keperawatan*. Jakarta: Kencana.
- Purwanto. (2015), *Evaluasi Hasil Belajar*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Robbins & Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulistiyani & Rosidah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.

- Salawangi dkk. (2018). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. *Jurnal Kesmas*. Vol. 7 No. 5. Universitas Sam Ratulangi. Manado
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Sitinjak & Wardhana. (2016). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat Pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *E.Proceeding Of Management*. Vol 3. No. 1. Universitas Telkom
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suhardi. (2013). *The Science Of Motivation Kitab Motivasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sumijatun. (2010). *Konsep Dasar Menuju Keperawatan Profesional*. Jakarta: CV. Trans Info Media
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta Stephen,
- Tim Pokja SDKI DPP PPNI. (2012). *Standar Intervensi Keperawatan Indonesia*. Jakarta : DPP PPNI
- Wayne, Mondey. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :
- Wahyuni. (2020). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru. *JOM FISIP*. Vol 7 No 2. Universitas Riau
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers*.





LAMPIRAN A
SKALA PENELITIAN

ANGKET

Identitas Responden:

Nama:

Lama bekerja:

Hari/tanggal:

Petunjuk :

Angket ini berisi 34 item pernyataan. Bacalah dengan cermat setiap pernyataan tersebut. Kemudian, berikanlah jawaban dengan cara memberi tanda cek (√) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan tingkat persetujuan Anda, dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

ANGKET

NO	PERNYATAAN	SKOR			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu datang tepat waktu				
2.	Saya disiplin dalam setiap kegiatan				
3.	Saya selalu mengikuti peraturan yang ada di rumahsakit				
4.	Saya menghindari pasien yang dalam kondisi gawat				
5.	Saya mau membantu perawat baru untuk belajar				
6.	Saya memiliki solusi sendiri terhadap masalah yang saya hadapi				
7.	Saya sering datang terlambat				
8.	Saya kurang disiplin dalam setiap kegiatan				
9.	Saya kurang mengikuti peraturan yang di rumahsakit				
10.	Dalam keadaan darurat, saya bersedia untuk melakukan tindakan yang spontan				
11.	Saya enggan berbagi ilmu dengan rekan kerja yang lain				
12.	Saya akan mencari bantuan orang lain ketika menghadapi masalah				
13.	Saya berharap pasien sembuh dari penyakitnya				
14.	Saya menyalahkan orang lain atas kesalahan saya				
15.	Saya tidak terlalu bersemangat untuk bekerja terus-menerus				
16.	Saya pesimis ketika melihat pasien yang sudah				

	darurat				
17.	Saya berusaha tetap tenang meskipun sebenarnya saya merasa gelisah				
18.	Saya senang melihat seragam perawat namun tidak dengan beban kerjanya				
19.	Perusahaan mengharusnya untuk professional padahal saya sedang tidak baik-baik saja				
20.	Saya mampu bertanggungjawab atas semua keputusan yang sudah saya buat				
21.	Jika saya ingin cepat sukses saya harus giat berusaha				
22.	Saya mencari teman untuk mengerjakan yang menjadi tanggungjawab saya				
23.	Jika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, saya akan meninggalkannya.				
24.	Saya akan membalas jika ada komplain yang menyakiti hati saya				
25.	Saya berusaha memberikan yang terbaik dalam bekerja dan pantang menyerah				
26.	Saya akan mengalihkan kesalahan yang saya perbuat kepada orang lain				
27.	Saya berusaha mengerjakan apapun yang sudah menjadi tanggungjawab saya				
28.	Jika saya sudah bertekad, saya akan melakukan apapun meskipun itu sulit				
29.	Saya tidak bisa menyembunyikan rasa gelisah saya				
30.	Saya menyukai semua hal tentang keperawatan				
31.	Saya harus tetap melayani pasien bagaimanapun				

	kondisi emosional saya				
32.	Komplain pasien yang menyakiti hati saya terima dengan baik				
33.	Perkataan dari rekan kerja yang meremehkan membuat saya tidak semangat				
34.	Saya akan mengakui kesalahan yang saya perbuat				



SKALA 2

FORMULIR PENILAIAN KARYAWAN TETAP

Periode Penilaian : Tahun 2017	Nilai	Penilaian/Daftar Nilai	
Nama Karyawan :		Sangat baik	: 85-100
Bagian :		Baik	: 75-84
		Cukup	: 61-74
		Kurang	: < 60

Faktor Kompetensi	Standar Nilai			
	K	C	B	SB
1 Kepribadian dan perilaku				
Kedisiplinan				
Tanggungjawab				
Komunikasi				
Inisiatif dalam bekerja				
Kehadiran				
JUMLAH				
2 Prestasi dan Hasil Kerja				
Pengetahuan dan kemampuan bekerja				
Kerjasama dalam bekerja				
Pelaksanaan Tugas Khusus/saat kritis				
efisiensi dan efektifitas				
JUMLAH				
3 Proses kerja				
Pengaturan waktu kerja				
kreatifitas dalam bekerja				
Pencatatan/penyimpanan/pelaporan				
Pengelolaan fasilitas kerja				
JUMLAH				

SARAN DAN KRITIKAN DALAM MENINGKATKAN PRESTASINYA

Pematangsiantar,

SUNAI
Direktur Umum dan Keuangan

NB : Nilai = Jumlah Faktor Kompetensi (1+2+3)/13

FORMULIR PENILAIAN KARYAWAN TETAP


Periode Penilaian : 2020	Nilai	Penilaian/Daftar Nilai
Nama Karyawan : Nennili Silalahi, Amk	1.040 : 13 = 80	Sangat baik : 85-100
Bagian : Perawat		Baik : 75-84
NIK : 377		Cukup : 61-74
Menjadi Pegawai Tetap : 10 Oktober 2016		Kurang : < 60

Faktor Kompetensi	Standar Nilai			
	K	C	B	SB
1 Kepribadian dan perilaku				
Kedisiplinan			80	
Tanggungjawab			80	
Komunikasi			80	
Inisiatif dalam bekerja			80	
Kehadiran			80	
JUMLAH			400	
2 Prestasi dan Hasil Kerja				
Pengetahuan dan kemampuan bekerja			80	
Kerjasama dalam bekerja			80	
Pelaksanaan Tugas Khusus/saat kritis			80	
efisiensi dan efektifitas			80	
JUMLAH			320	
3 Proses kerja				
Pengaturan waktu kerja			80	
kreatifitas dalam bekerja			80	
Pencatatan/penyimpanan/pelaporan			80	
Pengelolaan fasilitas kerja			80	
JUMLAH			320	

SARAN DAN KRITIKAN DALAM MENINGKATKAN PRESTASINYA
<p>lebih ditingkatkan lagi kinerjanya.</p>

Atasan-Langsung

Pematangsiantar, 4 Januari 2021


RS. VITA INSAN
PEMATANGSIANTAR No. 393 TEL. 083-321-3213
Rosdiana Butarbutar, S.Kep. Ners
Kabid Keperawatan



No	Motivasi Kerja Perawat																											
	1	2	3	6	7	8	9	x11-	x12-	x13+	x14-	x15-	x18+	x19+	x20+	x21+	x22-	x23-	x24-	x25-	x27+	x28+	x29-	x30-	x31-	x32+	x33+	x34+
1	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	1	2	1	3	3	4	3
2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3
3	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	1	4	1	4	2	4	1	3	4	1	4
4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
6	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	4	3
7	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	2
8	2	4	2	3	2	3	1	3	3	2	2	4	1	1	2	2	3	2	1	4	2	2	2	2	2	3	3	3
9	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2
10	2	2	2	4	1	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	1	2
11	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3
12	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
13	1	1	3	1	3	2	2	3	4	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	4	3	2	3	2

14	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	
15	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	3	2	4	4	3	4	
16	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	
17	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	1	2	4	4	4	4	
18	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	
19	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	
20	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	
21	1	4	1	4	1	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	1	3	
22	1	1	2	3	2	3	3	4	4	1	1	1	4	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	
23	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	1	2	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
25	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3
27	3	3	1	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	

28	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
29	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3
30	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	1	1	4	2	4	1	2	4	1	3	3	4	2	4	
31	4	2	1	4	3	2	3	3	3	2	2	2	1	4	2	4	2	2	3	1	1	2	3	1	1	4	3	2	
32	4	2	1	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	
33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	
35	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	1	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	
38	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
39	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	1	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	4	4	1	3	1	4	1	1	4	4	3	4	4	4	4
41	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3

42	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	3	4	2	3	3	3	2	4	3	1	2	3	4	4
43	2	1	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3
44	2	1	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3
45	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
46	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3
47	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
48	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
49	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	1	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
50	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3
51	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
52	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
53	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
54	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
55	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4

56	3	1	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	
57	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
58	4	1	1	4	4	3	4	3	3	1	1	1	4	3	1	4	3	1	3	1	2	2	4	4	4	4	4	3	
59	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	1	1	4	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4
60	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
61	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	3	3	
62	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3
63	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3
64	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
65	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	
66	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
67	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	
68	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
69	1	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	

70	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	
71	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	1	3	1	2	3	4	4	4
74	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	5	4
75	2	1	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	1	2	2	4	2	3	3
76	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	1	4	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	4	1	3	4	3	4
77	1	3	1	4	1	4	3	4	4	1	1	2	4	4	1	1	4	1	4	3	2	1	1	2	1	4	1	4
78	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3
79	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4
80	1	1	1	3	3	1	4	4	3	2	1	3	2	1	1	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	1
81	3	1	1	2	3	1	4	4	2	4	1	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	1	3	1	4	2	3	1
82	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4
83	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4
84	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	4	2	1	2	3	3

85	2	3	1	3	2	3	2	4	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3
86	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	1	3	3	3	3	3	4
87	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	2	1	3	2	1	1	2	3	3	3
88	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
89	1	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA

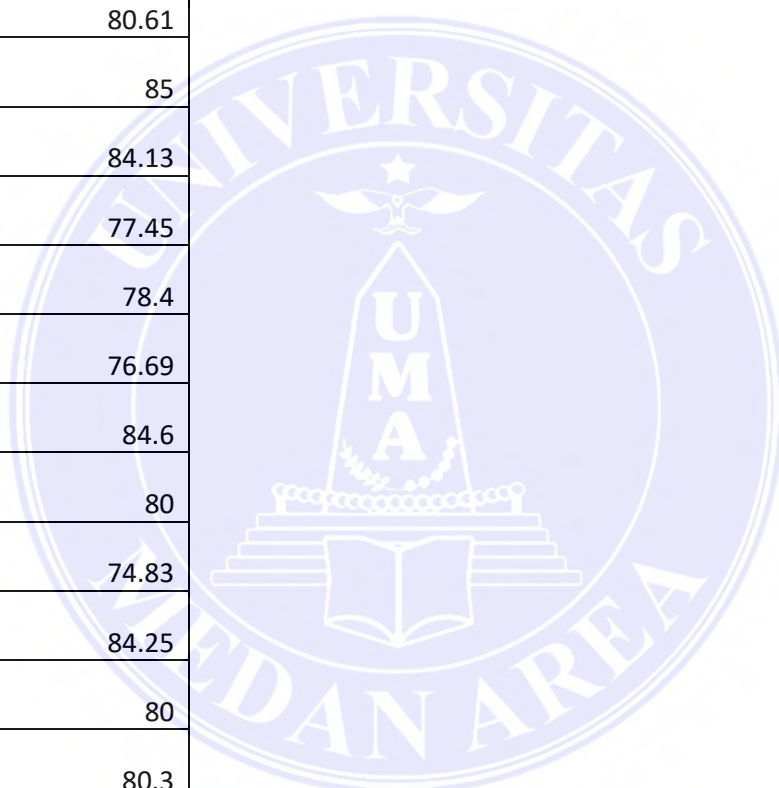
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)3/4/23

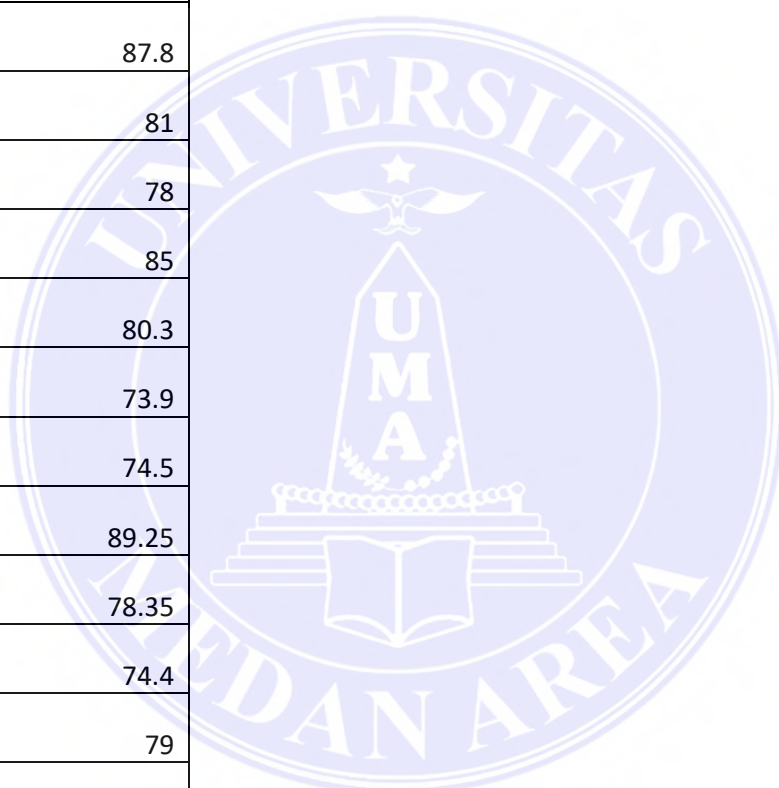
NO	PENILAIAN KINERJA
1	81.1
2	80
3	80
4	81.1
5	80.61
6	85
7	84.13
8	77.45
9	78.4
10	76.69
11	84.6
12	80
13	74.83
14	84.25
15	80
16	80.3
17	84.4
18	82.07
19	86.3
20	75
21	74.3
22	74.2



23	84
24	84.28
25	78.76
26	77.2
27	78
28	75.28
29	80.2
30	80.2
31	76.76
32	78.45
33	87
34	86.2
35	75.5
36	75.5
37	87.69
38	72.53
39	80.3
40	81.9
41	83.9
42	85.86
43	74.7
44	78
45	87.11

46	81
47	81
48	86.86
49	81.1
50	77.9
51	79.56
52	79.1
53	84.05
54	79.53
55	77.6
56	81.3
57	83.31
58	79.03
59	82.46
60	84
61	81.3
62	81.1
63	78
64	82.3
65	84
66	72.15
67	75.93
68	77

69	80.93
70	81.15
71	81
72	78.38
73	85.36
74	85
75	87.8
76	81
77	78
78	85
79	80.3
80	73.9
81	74.5
82	89.25
83	78.35
84	74.4
85	79
86	85
87	81.9
88	86.6
89	84.3



LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS & RELIABILITAS



RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031
VAR00032 VAR00033 VAR00034
/SCALE('motivasi kerja perawat') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		28-AUG-2022 20:10:44
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	89 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 /SCALE('motivasi kerja perawat') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.02 00:00:00.01

[DataSet0]

Scale: motivasi kerja perawat

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	88	98.9
	Excluded ^a	1	1.1
	Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	99.7841	141.849	.349	.892
VAR00002	99.2386	146.299	.213	.893
VAR00003	99.5568	138.824	.459	.889
VAR00004	99.5000	147.425	.172	.894
VAR00005	99.4091	133.693	.706	.883
VAR00006	99.1477	143.760	.417	.890
VAR00007	99.2159	137.436	.631	.886
VAR00008	99.2386	143.701	.429	.890
VAR00009	99.1705	145.315	.341	.891
VAR00010	99.1932	148.342	.127	.894
VAR00011	98.8864	145.021	.454	.890
VAR00012	99.2386	144.827	.365	.891
VAR00013	99.2386	138.896	.592	.887
VAR00014	99.9545	141.354	.444	.889
VAR00015	99.6591	135.813	.631	.885
VAR00016	100.7841	155.252	-.315	.900
VAR00017	100.2159	145.688	.245	.893
VAR00018	99.5114	143.586	.388	.890
VAR00019	99.1477	142.449	.410	.890
VAR00020	99.8182	141.231	.420	.890
VAR00021	99.2500	139.592	.580	.887
VAR00022	99.4545	143.952	.328	.891
VAR00023	99.5682	137.375	.673	.885
VAR00024	99.3409	143.630	.363	.891
VAR00025	99.6705	142.338	.424	.890
VAR00026	99.2955	145.981	.246	.893
VAR00027	99.8864	141.504	.491	.889
VAR00028	99.8182	139.599	.521	.888
VAR00029	99.5455	140.596	.434	.890
VAR00030	99.8636	141.315	.419	.890
VAR00031	99.2841	137.838	.627	.886
VAR00032	99.1364	144.165	.415	.890
VAR00033	99.1932	138.296	.603	.886
VAR00034	99.2841	143.033	.434	.890

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
102.5000	150.621	12.27276	34



LAMPIRAN D

UJI ASUMSI





NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=x y

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		
Output Created		28-AUG-2022 20:16:52
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	89
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		motivasi kerja	kinerja
N		89	89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	85.8090	80.6152
	Std. Deviation	11.62274	3.94815
Most Extreme Differences	Absolute	.096	.089
	Positive	.072	.072
	Negative	-.096	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.907	.844
Asymp. Sig. (2-tailed)		.383	.475

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

```

EXAMINE VARIABLES=x y
/PLOT BOXPLOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS EXTREME
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.

```

Explore

Notes		28-AUG-2022 20:17:06
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet1 <none> <none> <none> 89
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax		EXAMINE VARIABLES=x y /PLOT BOXPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS EXTREME /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:01.37 00:00:01.16

[DataSet1]

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
motivasi kerja	89	100.0%	0	0.0%	89	100.0%
kinerja	89	100.0%	0	0.0%	89	100.0%

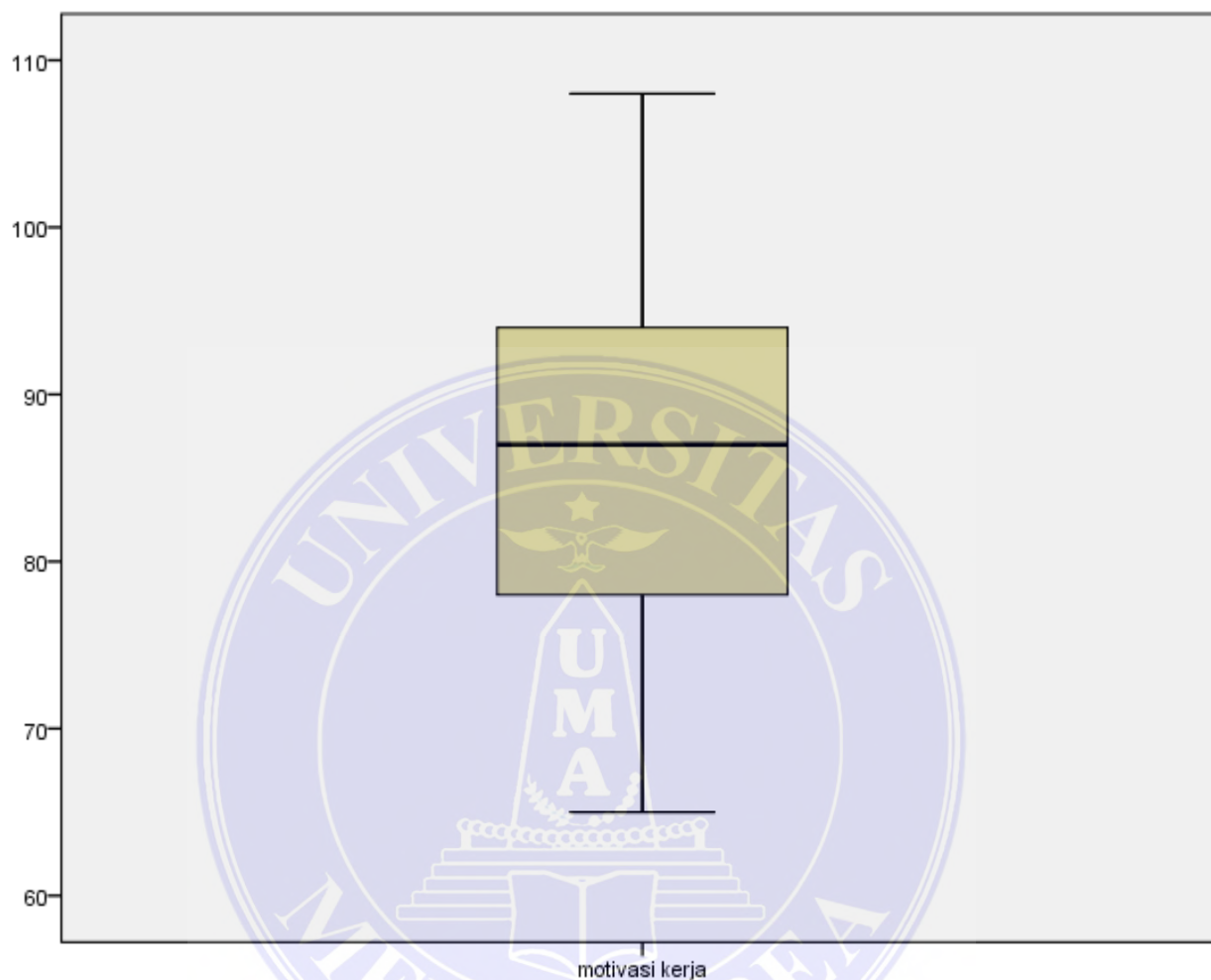
Extreme Values

		Case Number	Value	
motivasi kerja	Highest	1	45	108.00
		2	24	107.00
		3	34	107.00
		4	48	107.00
		5	19	104.00 ^a
	Lowest	1	66	65.00
		2	22	65.00
		3	13	65.00
		4	85	66.00
		5	80	66.00 ^b
kinerja	Highest	1	82	89.25
		2	80	87.80
		3	32	87.69
		4	40	87.11
		5	33	87.00
	Lowest	1	71	72.15
		2	38	72.53
		3	84	73.90
		4	37	74.20
		5	35	74.30

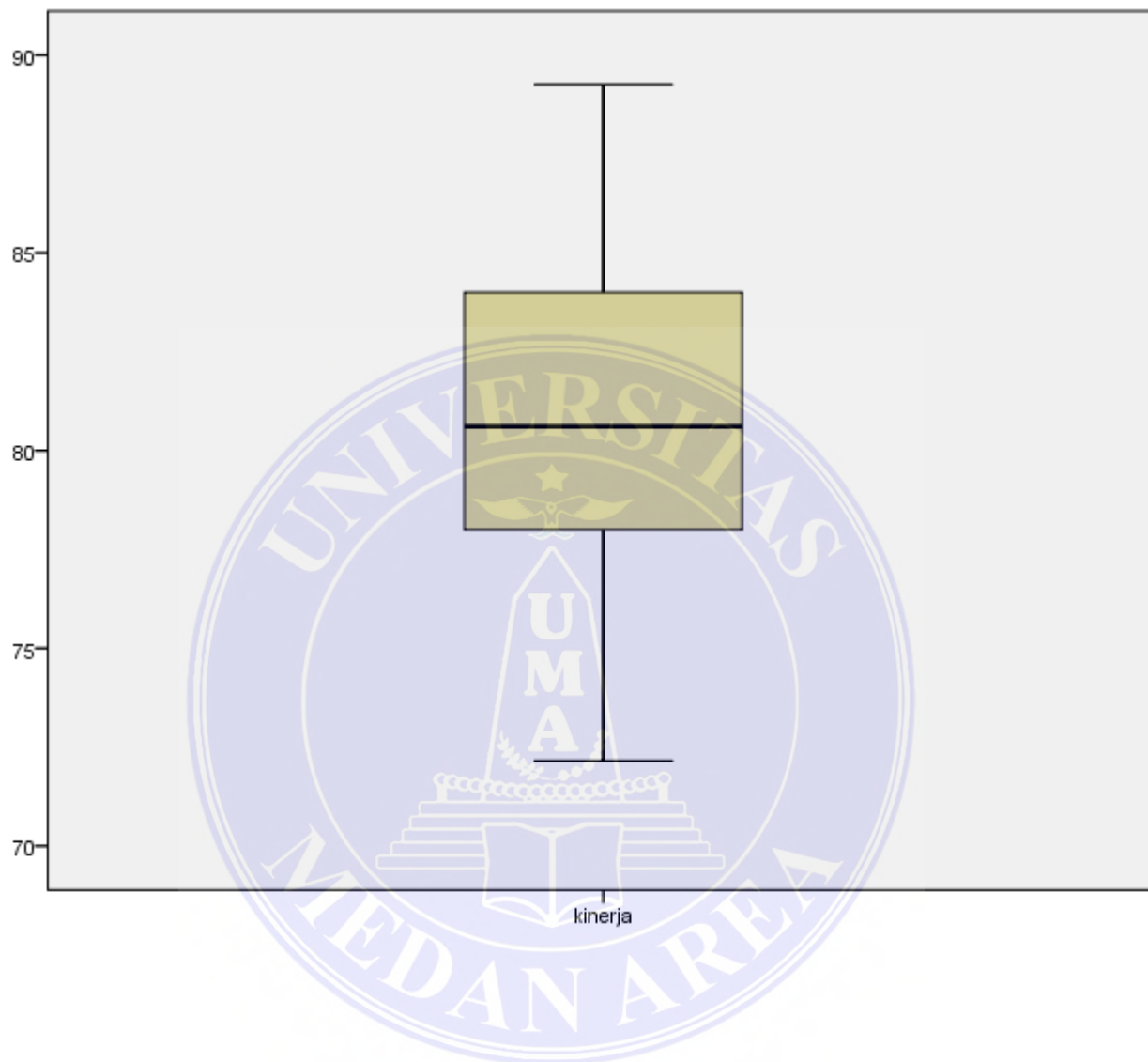
a. Only a partial list of cases with the value 104.00 are shown in the table of upper extremes.

b. Only a partial list of cases with the value 66.00 are shown in the table of lower extremes.

motivasi kerja



kinerja





MEANS TABLES=y BY x
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Means

Notes		28-AUG-2022 20:27:53
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	89
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet1]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja * motivasi kerja	89	100.0%	0	0.0%	89	100.0%

Report

nerja

motivasi kerja	Mean	N	Std. Deviation
65.00	73.7267	3	1.40130
66.00	76.7833	3	2.61454
67.00	76.6800	3	1.36176
68.00	78.9967	3	2.65575
69.00	74.3000	1	.
72.00	75.9300	1	.
73.00	79.2500	2	6.71751
74.00	76.3500	2	2.33345
75.00	74.4000	1	.
76.00	77.2000	1	.
77.00	78.7400	2	.41012
78.00	78.0000	1	.
79.00	80.4400	5	5.11900
81.00	83.2333	3	4.99433
82.00	79.0960	5	3.40471
84.00	78.7333	3	3.25781
85.00	80.4150	2	2.34052
86.00	79.5167	3	3.49869
87.00	87.1250	2	3.00520
88.00	79.6500	2	2.33345
89.00	81.7300	2	5.84070
90.00	82.4500	2	2.05061
91.00	81.7000	2	.84853
92.00	80.6860	5	.55721
93.00	82.9300	5	2.08794
94.00	79.5533	3	.45004
95.00	83.3833	3	2.03367
96.00	82.2200	3	2.74175
97.00	81.8333	3	2.28983
98.00	82.8925	4	2.30418
100.00	78.3500	1	.
101.00	85.0000	1	.
102.00	87.6900	1	.
104.00	86.6500	2	.49497
107.00	85.7800	3	1.34030
108.00	87.1100	1	.
Total	80.6152	89	3.94815

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
			907.167	35
(Combined)				
kinerja * motivasi kerja	Between Groups	Linearity	593.742	1
		Deviation from Linearity	313.426	34
	Within Groups		464.568	53
Total			1371.736	88

ANOVA Table

			Mean Square	F
kinerja * motivasi kerja	Between Groups	(Combined)	25.919	2.957
		Linearity	593.742	67.737
		Deviation from Linearity	9.218	1.052
	Within Groups		8.765	
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
kinerja * motivasi kerja	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.427
	Within Groups		
	Total		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja * motivasi kerja	.658	.433	.813	.661



D-3

UJI HIPOTESIS

CORRELATIONS**CORRELATIONS**

/VARIABLES=x y

/PRINT=ONETAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes	
Output Created	28-AUG-2022 20:28:40
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 89
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=x y /PRINT=ONETAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00.00 Elapsed Time 00:00:00.07


[DataSet1]

Correlations

		motivasi kerja	kinerja
motivasi kerja	Pearson Correlation	1	.658**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	89	89
kinerja	Pearson Correlation	.658**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	89	89

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).





Rumah Sakit
VITA INSANI
(TerAkreditasi PARIPURNA : No:KARS-SERT/535/XII/2016)

Jln. Merdeka 329 P.O.Box 182
Pem. Siantar 21132 Sumut - Indonesia
Tel. 62-622-22520 Fax. 24521
http : //www.vitainsani.com
email : sekretariat@myvitainsani.com

Pematangsiantar, 29 Agustus 2022

Nomor : 37667/RSVI/SB/VIII/2022

Lampiran : -

Hal : Balasan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Bapak Pimpinan
Universitas Medan Area
Fakultas Psikologi
Medan

Dengan Hormat,

Menjawab Surat Saudara No : 1097/FPSI/01.10/VIII/2022, Perihal: Riset dan Pengambilan data Mahasiswi atas nama :

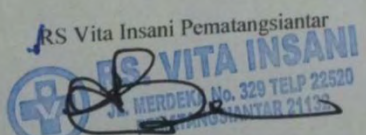
Nama : Sortalina Saragih

NIM : 168600157

Judul : Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pada Perawat di Rumah Sakit Vita Insani Pematangsiantar.

Dengan ini kami sampaikan bahwa kami menerima dengan baik Mahasiswi tersebut untuk melaksanakan riset dan mengambil data di RS Vita Insani Pematangsiantar. Dan data yang diambil tidak diizinkan dipublikasikan untuk umum.

Demikian kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.



dr. Alpin Hoza, MM
Direktur Utama



Nomor : 1097/FPSI/01.10/VIII/2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

11 Agustus 2022

Yth. Bapak/Ibu Kepala
 Ruangan Inap
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Sortalina Saragih
 NPM : 168600157
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Rumah Sakit Vita Insani Siantar, Jl. Merdeka No. 329, Pahlawan Kec. Siantar Timur, Kota Pematang Siantar Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Rumah Sakit yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat



M. Albidia, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip



CS CamScanner