

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA  
PERAWAT DI RSUD KOTA MADIUN**



**OLEH**

**R.M BAYU WICAKSONO**

**NIM :201502030**

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN  
STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN**

**2019**

# **SKRIPSI**

## **HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSUD KOTA MADIUN**

Diajukan untuk memenuhi  
Salah satu persyaratan dalam mencapai gelar  
Sarjana Ilmu Keperawatan (S.Kep)



**OLEH :**

**R.M BAYU WICAKSONO**

**NIM :201502030**

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN  
STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN**

**2019**

## **PERSETUJUAN**

**Laporan Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing dan telah dinyatakan layak mengikuti sidang Skripsi.**

## **SKRIPSI**

### **HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD KOTA MADIUN**

Menyetujui,  
Pembimbing I

Menyetujui,  
Pembimbing II

Tantri Arini, S.Kep., Ns., M.Kep  
NIS. 20150126

Sagita Haryati, S.Kep.,Ns., M.Kes  
NIP. 19761210200912003

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Keperawatan

Mega Arianti Putri,S.Kep.,Ns.,M.Kep  
NIS. 20130092

## **PENGESAHAN**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Proposal Tugas Akhir (Skripsi) dan dinyatakan telah memenuhi sebagian syarat memperoleh Gelar (S.Kep)

Pada tanggal 16 Agustus 2019

### **Dewan Penguji**

1. Mega Arianti Putri, S.Kep.,Ns.,M.kep (.....)  
Ketua Dewan Penguji
2. Tantri Arini, S.Kep., Ns., M.Kep (.....)  
Penguji I
3. Sagita Haryati, S.Kep.,Ns., M.Kes (.....)  
Penguji II

Mengesahkan,  
Ketua STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun

Zaenal Abidin, S.KM., M.Kes (Epid)  
NIS. 20160130

## PERSEMBAHAN

Syukur Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat serta limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya.

Dengan terselesaikan skripsi ini, penulis ingin mempersembahkan skripsi ini untuk semua pihak yang turut membantu, khususnya :

- ✚ Kedua orang tuaku, Bapak Rahmat bagus dan Ibu Karmini yang telah memberikan saya kesempatan untuk belajar, terima kasih yang tak terhingga atas segala dukungan moril maupun materil, doa serta kasih sayang yang telah diberikan, sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan sampai gelar sarjana.
- ✚ Kedua saudara saya Siska Dwi Mulyani dan Putri Puspita Dewi Maharani, tak akan tergantikan saat berkumpul bersama kalian, walaupun sering bertengkar tapi hal itu selalu menjadi warna tersendiri untukku, terima kasih atas doa dan bantuan selama ini. Maaf belum bisa menjadi sosok kakak yang baik untuk dijadikan panutan, tetapi aku akan terus belajar menjadikan kalian orang yang lebih hebat.
- ✚ Ibu Tantri Arini, S.Kep., Ns., M.Kep dan Sagita Haryati, S.Kep., Ns., M.Kes selaku dosen pembimbing yang tak sekedar membimbing tetapi juga memberikan motivasi yang besar untuk skripsi ini selesai. Terima kasih atas kesabaran Bapak dan Ibu selama membimbing saya.
- ✚ Partner ku Miftakhul Diah A yang selalu di sampingku berjalan bareng selalu mendukung dan selalu menghibur. Terima kasih untuk semangat, segala doa dan *supportnya*.
- ✚ Partner-partnerku CUMIK (Siti Rafika, Alfian, Mukhlis, Satria, Fitri), terimakasih untuk doa dan dukungannya
- ✚ Teman-teman S1 Keperawatan angkatan 2015 yang memberikan bantuan motivasi dalam menyelesaikan skripsi.

## **HALAMAN PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : R.M Bayu Wicaksono

NIM : 201502030

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan dalam memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan baik yang sudah maupun belum/tidak dipublikasi, sumbernya dijelaskan dalam tulisan dan daftar pustaka.

Madiun, Agustus 2019

R,M Bayu Wicaksono  
NIM: 201502030

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : R.M Bayu Wicaksono  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tempat,tgl lahir : Kota Bumi , 30 Desember 1996  
Alamat Tinggal : Ds. Tanjung Sepreh 03/01 Kec. Maospati Kab. Magetan  
Alamat Email : wicakb86@gmail.com  
No HP : 082257076614  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Pendidikan :

1. 2001 – 2003 : TK PSM Tanjung Sepreh
2. 2003 – 2009 : SD Negeri Tanjung Sepreh 2
3. 2009 – 2012 : SMP Negeri 3 Maospati
4. 2012 – 2015 : SMK Vic-toriqot Madiun
5. 2015- Sekarang : STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun

**Program Studi Keperawatan**  
**STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun**

**2019**

**ABSTRAK**

R.M Bayu Wicaksono

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI  
RSUD KOTA MADIUN**

Dalam suatu pekerjaan motivasi kerja dan kinerja sangatlah erat hubungannya, semakin baik motivasi kerja yang dimiliki perawat maka akan semakin baik pula kinerja perawat tersebut. Karena setiap pekerja menginginkan pencapaian yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Semua itu didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Sedangkan kinerja sendiri mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Madiun.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional dengan rancangan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah total perawat dengan jumlah 66 perawat di ambil seluruhnya untuk di jadikan responden penelitian. Variabel independen di dalam penelitian ini adalah motivasi perawat, sedangkan variabel dependen di dalam penelitian ini adalah kinerja perawat di RSUD Kota Madiun. Pengumpulan data menggunakan Instrument penelitian berupa kuesioner motivasi kerja dan kuesioner kinerja perawat, kemudian di analisis dengan uji *kendall's tau* ( $\alpha=0,05$ )

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 66 responden sebanyak 23 orang responden (34,8%) memiliki motivasi kerja yang baik dan memiliki kinerja yang baik pula. Dari hasil analisis menggunakan uji *kendall's tau* menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat mempunyai nilai *sig* (*p value* = 0,000) dengan nilai koefisiensi (0,500). Sehingga dapat di simpulkan ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Madiun.

Berdasarkan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja di RSUD Kota Madiun. Untuk menciptakan perawat yang berkualitas pihak rumah sakit dapat memberikan dorongan berupa motivasi yang bertujuan meningkatkan kinerja perawat semakin baik.

**Kata kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Perawat.**



**ABSTRACT**

R.M Bayu Wicaksono

**THE RELATIONSHIP OF WORKS MOTIVATION ON THE  
PERFORMANCE OF NURSE AT RSUD MADIUN CITY**

The works motivation and performance are closely related, the better works motivation that the nurse has, the better nurses performance will be. This is because every worker wants a good achievement in carrying out the tasks that assigned to him. All of this was based on skill, experience, sincerity and time. Performance is the result of work that has a strong relationship with the organization's strategic goals, customer satisfaction and contribution. The purpose of this study was to analyze the relationship of work motivation and nurses performance at RSUD Madiun.

The type of this research was correlational study with cross sectional design. The population in this study was a total of 66 nurses, taken entirely to be used as the research respondents. The independent variable in this study was nurse motivation, while the dependent variable was nurses performance at RSUD Madiun. Data collected by using research instruments, which is work motivation questionnaires and nurses performance questionnaires, data then analyzed by using Kendall Tau test ( $\alpha = 0.05$ )

The results of this study showed that out of 66 respondents, 23 respondents (34.8%) had good work motivation with good performance. The result of Kendall Tau test shows that there is relationship of work motivation and nurses performance with sig value ( $p$  value = 0,000) and coefficient value (0.500). Thus, it can be concluded that there is relationship of work motivation and nurses performance st RSUD Madiun.

Based on the relationship of work motivation and nurses performance at RSUD Madiun, to create a qualified nurse, hospital administrator should giving encouragement motivation that can improve nurses performance gets better.

**Keywords: Work Motivation, Nurse Performance.**

## DAFTAR ISI

|  |      |
|--|------|
| Sampul Depan .....   | i    |
| Sampul Dalam.....  | ii   |
| Lembar Persetujuan.....                                      | iii  |
| Lembar Pengesahan. ....                                      | iv   |
| Lembar persembahan. ....                                     | v    |
| Lembar Pernyataan.....                                       | vi   |
| Daftar Riwayat Hidup. ....                                   | vii  |
| Abstrak. ....  | ix   |
| Daftar isi.....  | xi   |
| Daftar Tabel .....   | xii  |
| Daftar Gambar.....   | xiii |
| Daftar Lampiran .....  | xiv  |
| Daftar Istilah.....  | xv   |
| Kata Pengantar. ....   | xvi  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                     |      |
| A. Latar Belakang .....                                      | 1    |
| B. Rumusan Masalah.....                                      | 5    |
| C. Tujuan Penelitian .....                                   | 5    |
| D. Manfaat Penelitian .....                                  | 6    |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>                               |      |
| A. Konsep kinerja.....                                       | 8    |
| 1. Definisi Kinerja. ....                                    | 8    |
| 2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....                     | 9    |
| 3. Penilaian Kinerja. ....                                   | 10   |
| 4. Dampak Kinerja.....                                       | 14   |
| B. Konsep motivasi.....                                      | 15   |
| 1. Definisi Motivasi. ....                                   | 15   |
| 2. Teori Motivasi. ....                                      | 16   |
| 3. Indikator Motivasi Kerja.....                             | 19   |
| <b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>             |      |
| A. Kerangka Konsep .....                                     | 20   |
| B. Hipotesis Penelitian.....                                 | 21   |
| <b>BAB IV METODOLOGI PENELITIAN</b>                          |      |
| A. Desain penelitian .....                                   | 22   |
| B. Populasi .....  | 23   |
| C. Teknik sampling .....                                     | 23   |
| D. Kerangka kerja penelitian .....                           | 24   |
| E. Variabel penelitian dan definisi oprasional variabel..... | 25   |

|  |    |
|--|----|
| F. Instrumen penelitian .....                | 27 |
| G. Lokasi dan waktu penelitian .....         | 27 |
| H. Pengumpulan data .....                    | 28 |
| I. Teknik pengolahan data .....              | 29 |
| J. Analisis data.....                        | 32 |
| K. Etika penelitian .....                    | 34 |
| <b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> |    |
| A. Lokasi Penelitian.....                    | 37 |
| B. Hasil Penelitian.....                     | 38 |
| C. Pembahasan.....                           | 41 |
| <b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b>           |    |
| A. Kesimpulan.....                           | 47 |
| B. Saran.....                                | 47 |
| Daftar Pustaka.....                          | 49 |
| Lampiran-Lampiran.....                       | 51 |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 4.1 Definisi Operasional .....   | 26 |
| Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Perawat RSUD Kota Madiun. .... | 38 |
| Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat RSUD Kota Madiun.....       | 38 |
| Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Responden Bekerja di RSUD Kota Madiun. ....  | 39 |
| Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Motivasi Kerja di RSUD Kota Madiun. ....          | 39 |
| Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Kinerja Perawat di RSUD Kota Madiun. ....         | 40 |
| Tabel 5.6 Distribusi Silang Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di RSUD Kota Madiun. ....                   | 40 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian ..... | 21 |
| Gambar 4.1 Kerangka Kerja Penelitian .....      | 25 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|   |    |
|---|----|
| Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian STIKES.....        | 51 |
| Lampiran 2 : Surat Tembusan KESBANGPOL.....           | 52 |
| Lampiran 3 : Surat Keterangan Selesai Penelitian..... | 53 |
| Lampiran 4 : Dokumentasi.....                         | 54 |
| Lampiran 5 : Lembar Penjelasan Penelitian.....        | 55 |
| Lampiran 6 : Imformed Consent.....                    | 56 |
| Lampiran 7 : Kisi-kisi Kuisisioner.....               | 57 |
| Lampiran 8 : Kuisisioner penelitian.....              | 59 |
| Lampiran 9 : Rekapitulasi Hasil Penelitian.....       | 62 |
| Lampiran 10: Outpun hasil Uji Kendall Tau.....        | 64 |
| Lampiran 11: Lembar Konsultasi.....                   | 66 |

## DAFTAR ISTILAH

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <i>Caring</i>             | : Peduli                               |
| <i>Inform Consent</i>     | : Izin persetujuan                     |
| <i>Performace</i>         | : Kinerja                              |
| <i>Efforts</i>            | : Upaya atau aktivitas                 |
| <i>Echievenents</i>       | : Hasil kerja                          |
| <i>Ability</i>            | : Kemampuan                            |
| <i>Motivation</i>         | : Motivasi                             |
| <i>Opportunitry</i>       | : Kesempatan                           |
| RSUD                      | : Rumah Sakit Umun Daerah              |
| <i>Shif work</i>          | : Bekerja secara bergiliran            |
| <i>Sample</i>             | : Contoh                               |
| <i>Loss Productivity</i>  | : Kehilangan tingkat produktivitas     |
| <i>Loss Communication</i> | : Kehilangan komunikasi antar karyawan |
| <i>Loss Benefit</i>       | : Kehilangan keuntungan                |

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, nikmat dan ridho-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini dengan judul “HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSUD KOTA MADIUN”. Sebagai salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Sarjana Keperawatan.

Mengingat dalam membuat membuat skripsi ini tidak lepas dari berbagai pihak yang membantu dalam member dorongan baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada

1. dr. Resti Lestantini, M.Kes selaku Direktur RSUD Kota Madiun yang telah member ijin dalam penelitian ini
2. Zaenal Abidin, SKM., M.Kes (Epid) sebagai Ketua Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun
3. Mega Arianti Putri, S.Kep.,Ns.,M.Kep selaku Kaprodi S1 Ilmu Keperawatan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan di Program Studi Ilmu Keperawatan
4. Tantri Arini, S.Kep., Ns., M.Kep selaku pembimbing 1 yang telah meluangkan banyak waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Sagita Haryati, S.Kep., Ns., M.Kes selaku pembimbing 2 yang telah meluangkan banyak waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Rekan kerja di Instalasi Ruang Rawat Inap RSUD Kota Madiun yang telah ikut membantu dalam proses penyusunan penelitian ini.
7. Seluruh perawat di ruang rawat inap yang telah menjadi responden yang telah bersedia untuk diteliti
8. Kedua orang tuaku dan seluruh keluargaku yang telah memotivasi dan selalu memberi doa .



9. Semua teman-teman Mahasiswa Program Studi Keperawatan STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun angkatan 2015 atas kerjasama dan motivasinya.
10. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu atas bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik semua pihak yang telah memberi kesempatan, dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih kurang dari sempurna. Oleh karenanya penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan penelitian ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya.

Madiun, 16 Agustus 2019

Penulis

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kinerja perawat merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu instansi rumah sakit, kinerja sebagai wujud dari perilaku kerja seseorang perawat yang di tampilkan sebagai prestasi sesuai dengan peran perawat di rumah sakit, menurut hasil pengamatan dan wawancara oleh Hutauruk (2017) ada beberapa masalah yang diindikasikan terkait dengan kinerja perawat RSUD Sari Mutiara Medan. Masalah tersebut kemungkinan merupakan salah satu pemicu rendahnya kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, masalah terkait kinerja yang ditemui di rumah sakit meliputi masalah motivasi kerja, iklim organisasi, kemampuan kerja, beban kerja, kompensasi dan pengembangan karir yang di dukung dengan faktor demografi seperti umur, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Pada saat dilakukan wawancara, ada perawat yang mengatakan terlalu banyak kerja perawat yang dirasakan selama bertugas sehingga kinerja tidak berjalan dengan maksimal, ada perawat yang menyatakan kurangnya kerja sama dengan rekan sekerja, masih ada perawat yang sering datang terlambat dan seringkali ada perawat yang meninggalkan pekerjaannya, hal tersebut menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab perawat terhadap pekerjaannya masih rendah, kurangnya kerjasama antar perawat dan rendahnya disiplin akan mempengaruhi prestasi kerja perawat.

Penurunan kinerja juga mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit ataupun di instansi pelayanan kesehatan, pelayanan yang kurang memuaskan juga akan mempengaruhi tingkat kepuasan pasien, hal ini juga akan berdampak langsung pada rumah sakit ataupun instansi kesehatan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2010). Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktifitas. Standar instrumen penilaian kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan mengacu pada tahapan proses keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi (Nursalam, 2013). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) (Mangkunegara, 2009).

Meningkatkan kinerja yang sangat penting dalam lingkungan kerja agar mendapatkan hasil yang memuaskan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Makta (2013) di RS. Stella Maris Makasar masih banyak perawat dengan motivasi rendah, menunjukkan bahwa kinerja termasuk sedang yaitu sebanyak 44 orang (77.2%), sedangkan perawat dengan kinerjanya tinggi hanya 13 orang (22.8%) dapat dikatakan lebih dari separuh perawat memiliki kinerja kurang baik. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jasmita (2015) di

RSUD dr. Rasidin Padang hasil penelitian didapatkan bahwa lebih dari separuh (55%) perawat pelaksana memiliki kinerja yang kurang baik. Menurut penelitian yang di lakukan oleh Hutauruk (2017) di RSUD Sari Mutiara Medan responden yang mempunyai motivasi kerja kurang baik juga memiliki kinerja yang kurang baik pula, sebanyak 25 orang dengan motivasi kerja kurang baik, tidak ada yang mempunyai hasil kinerja baik.

Dalam meningkatkan kinerja perawat pelaksana diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari perawat. Setiap perawat harus di kembangkan dalam memotivasi diri sendiri dan pihak rumah juga harus mengembangkan atau memotivasi perawat dalam meningkatkan motivasi kerja, karena semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka makin baik pula kinerja dari orang itu. Hal ini sejalan dengan penelitian Stringer (2011) yang mengatakan bahwa motivasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang disebabkan karena adanya kebutuhan pada manusia yang menimbulkan dorongan dalam diri manusia untuk mencapai kebutuhannya. Seorang Pegawai dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara maksimal, karena ada motivasi yang mendorongnya untuk bekerja dengan tekun dan disiplin. Jika seorang pegawai belum mengerahkan kinerja kerjanya secara optimal, maka diperlukan adanya pendorong agar mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut itulah yang disebut motivasi kerja.

Motivasi kerja perawat masih menjadi salah satu masalah pelayanan keperawatan di rumah sakit. Setiap perawat harus di kembangkan dalam memotivasi diri sendiri dan pihak rumah juga harus mengembangkan atau

memotivasi perawat dalam meningkatkan motivasi kerja, karena semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka makin baik pula kinerja dari orang itu. Hal ini sejalan dengan penelitian Stringer (2011) yang mengatakan bahwa motivasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang disebabkan karena adanya kebutuhan pada manusia yang menimbulkan dorongan dalam diri manusia untuk mencapai kebutuhannya. Seorang Pegawai dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara maksimal, karena ada motivasi yang mendorongnya untuk bekerja dengan tekun dan disiplin. Jika seorang pegawai belum mengerahkan kinerja kerjanya secara optimal, maka diperlukan adanya pendorong agar ia mau menggunakan seluruh potensinya.

Sebagai unsur pendukung atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah dibidang pelayanan kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Madiun ditetapkan sebagai Rumah Sakit milik Pemerintah Kota Madiun melalui Keputusan Menteri Kesehatan RI No 1076/Menkes/SK/VII/2005. RSUD Kota Madiun, penilaian kinerja karyawan yang di gunakan adalah check lock finger atau perhitungan ketepatan absen dengan sidik jari pada kedatangan sesuai jam kerja. Bila ada keterlambatan akan ada pengurangan antara 0,5 sampai 4 poin tergantung durasi keterlambatannya. Dari perhitungan kinerja perawat rawat inap di bulan April di dapatkan rata-rata kinerja sebesar 98,6 persen dan ini merupakan kinerja dengan kategori baik. Tentu saja penilaian dengan cara seperti ini belum cukup mewakili kinerja perawat sebenarnya. Oleh karena itu peneliti memilih cara penilaian kinerja dengan menggunakan kuisisioner yang akan di isi

oleh perawat yang bersangkutan, ini dilakukan agar hasil penilaian lebih valid dan akurat sesuai apa yang berada di lapangan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Madiun.

## **B. Rumusan Masalah**

Sesuai latar belakang diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, adakah hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Madiun?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Madiun.

### **2. Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini antara lain :

1. Mendeskripsikan motivasi kerja pada perawat di RSUD Kota Madiun.
2. Mendeskripsikan kinerja perawat di RSUD Kota Madiun.
3. Menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Madiun.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Bagi Rumah Sakit**

Penelitian Ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan lebih lanjut bagi Rumah Sakit dalam menentukan keputusan dibidang pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja agar kinerja perawat semakin baik, serta dapat dijadikan salah satu bahan evaluasi guna meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

### **2. Manfaat Bagi STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu pengetahuan baru bagi mahasiswa Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun khususnya mahasiswa Prodi Keperawatan mengenai motivasi kerja yang kurang di profesi perawat yang berhubungan terhadap kinerja perawat, serta dapat dijadikan bahan materi perkuliahan demi menciptakan lulusan tenaga kesehatan yang profesional.

### **3. Manfaat Bagi Peneliti**

Peneliti mampu mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang didapat dari proses pendidikan yang telah ditempuh khususnya dalam bidang manajemen keperawatan dan riset keperawatan dalam melaksanakan penelitian. Penelitian ini juga dapat memberi tambahan pengetahuan bagi peneliti dalam penyusunan tugas akhir kuliah sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Keperawatan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Konsep Kinerja

##### 1. Definisi Kinerja

Menurut Ilyas, kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam satu organisasi. Pada organisasi rumah sakit, keberhasilan pelayanan rumah sakit akan ditentukan oleh kinerja perawat. Tugas utama seorang perawat sesuai ketentuan yang disyaratkan organisasi adalah melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien, sesuai dengan standar asuhan keperawatan (Kemenkes RI, 2001).

Kinerja atau *performace* menurut Supriyanto dan Ratna dalam Nursalam (2015) adalah *efforts* (upaya atau aktivitas) ditambah *achievenents* (hasil kerja atau pencapaian hasil upaya). Selanjutnya kinerja dirumuskan sebagai  $P = E + A$  atau  $performace = efforts + achievenents$ . Kinerja berasal dari kata *to perform* artinya (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry of a execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu intense atau niat (*to discharge of fulfill*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan suatu tanggung jawab (*to excute or complete an undersatanding*), (4) melakukan sesuatu atau seseorang yang di harapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person, machine*). Robbins dalam Nursalam (2015) mendefinisikan kinerja sebagai fungsi antara kemampuan ( $A = ability$ ), motivasi ( $M = motivation$ ), dan kesempatan ( $O = opportunity$ ).



Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi dalam pemenuhan kebutuhan hidup. (Armstrong dan Baron, 1998 dalam Wibowo, 2009).

Jadi kinerja adalah suatu proses kerja yang bertujuan untuk melaksanakan tanggung jawab, mengembangkan kemampuan diri, motivasi serta kesempatan untuk memuaskan klien atas pelayanan yang di berikan. Proses kerja yang di lakukan secara langsung mempunyai tujuan dan setrategi organisasi dan berkontribusi dalam pemenuhan hidup.

## **2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja merupakan prilaku yang nyata di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Gibsondalam (Nursalam, 2015), ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu :

- a. Faktor individu : kemampuan ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang,
- b. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.

- c. Faktor organisasi : struktur organisasi, disain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Robbins dalam Nursalam (2015) mengemukakan konsep kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) adalah sebagai berikut :

- a. *Human performance = ability + motivation.*
- b. *Motivation = attitude + situation.*
- c. *Ability = knowledge + skill.*

Robbins dalam Nursalam (2015) juga mengemukakan bahwa : kinerja karyawan (*Employee Performance*) adalah tingkat di mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Syair (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shif work*) bekerja dalam satu tim.
- 2) Tingkat ketrampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta ketrampilan dalam teknik profesi.
- 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan unit operasi.
- 4) Manajemen kinerja atau produktifitas yaitu manajemen yang efisien yaitu dengan cara mengenali serta menghormati, menghargai dan melindungi karyawan untuk mencapai peningkatan prestasi kerja.

- 5) Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja.
- 6) Kreatifitas dalam bekerja dan beranda jalur yang benar dan kerja.

### **3. Penilaian Kinerja**

Menurut Swanburg dalam Maria (2017), penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat di percaya oleh manager perawat dalam mengontrol produktivitas dan sumber daya manusia. Proses penilaian kinerja dapat di gunakan secara efektif guna mengarahkan perilaku tenaga keperawatan dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan yang berkualitas.

Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manager perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktifitas. Standar instrumen penilaian kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan mengacu pada tahapan proses keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi (Nursalam, 2013).

#### **a. Prinsip Penilaian Kinerja**

Gillies (2017) mengemukakan, untuk mengevaluasi staf secara adil dan tepat, seorang manager sebaiknya memperhatikan prinsip-prinsip tertentu, antara lain sebagai berikut.

- 1) Evaluasi pekerjaan sebaiknya didasarkan pada standar pelaksanaan kerja orientasi tingkah laku untuik posisi yang di tempati.
- 2) Contoh (*sample*) tingkah laku perawat yang cukup respentatif sebaiknya diamati dalam rangka evaluasi pelaksanaan kerjanya.

- 3) Perawat sebaiknya di beri salinan diskripsi kerja, standar pelaksanaan kerja, dan bentuk evaluasi agar dapat melakukan tinjauan ulang sebelum pertemuan evaluasi.
- 4) Dalam menuliskan penilaian pelaksanaan kerja pegawai, manajer sebaiknya menunjukkan poin-poin pelaksanaan kerja yang berpotensi dapat memuaskan, sekaligus perbaikan apa saja yang di perlukan.
- 5) Bila perlu, manajer sebaiknya menjelaskan area-area prioritas, sejalan dengan usaha perawat meningkatkan pelaksanaan kerjanya.
- 6) Pilihlah waktu yang sesuai bagi perawat dan manajer untuk melakukan pertemuan evaluasi, sehingga cukup waktu untuk melakukan diskusi evaluasi.
- 7) Menurut Simpson (1985), baik pertemuan maupun evaluasi sebaiknya di susun secara terencana, sehingga perawat tidak merasa jika pelaksanaan kinerjanya sedang dianalisis.

#### **b. Proses Penilaian Kinerja**

Menurut Beach (2017) penilaian kinerja merupakan suatu pemikiran sistematis atas individu karyawan, tentang prestasi dalam pekerjaan dan potensi untuk pengembangan. Terdapat beberapa proses dalam penilaian kinerja keperawatan, antara lain sebagai berikut.

- 1) Merumuskan tanggung jawab dan tugas yang harus di jalankan staf keperawatan. Rumusan tersebut sebaiknya telah di setuju oleh atasan agar hasilnya lebih optimal.

- 2) Menyetakati sasaran kerja yang harus di capai staf dalam kurun waktu tertentu, dengan standar prestasi dan tolak ukur yang telah ditetapkan.
- 3) Melakukan pengawasan, koreksi, serta memberikan kesempatan dan bantuan yang di perlukan staf.
- 4) Menilai prestasi kerja dengan cara membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan.
- 5) Memberi umpan balik pada staf yang telah di nilai. Diskusi antara manajer dan staf perlu dilakukan terkait cara-cara memperbaiki prestasi kerja di masa yang akan datang.

**c. Manfaat Penilaian Kinerja**

Nursalam (2017) dalam manajemen keperawatan, menjabarkan enam manfaat penilaian kerja sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan prestasi kerja baik secara individu maupun kelompok.
- 2) Mendorong prestasi tenaga keperawatan secara keseluruhan melalui prestasi staf perorangan.
- 3) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi, dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi.
- 4) Membantu rumah sakit dalam penyusunan program pengembangan dan pelatihan staf yang lebih tepat guna.
- 5) Menyediakan sarana dan prasarana untuk membandingkan prestasi kerja, melalui peningkatan gaji atau sisitem imbalan yang baik.

- 6) Memberikan kesempatan pada staf untuk mengungkapkan keluhan tentang pekerjaan, dan hal lain yang berhubungan dengan komunikasi, sehingga dapat mempererat hubungan antara staf dan manajer.

#### **d. Alat Ukur Penilaian Kerja**

Berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang perawat. Pada dasarnya tingkat kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor dari perawat itu sendiri dan faktor luar perawat. Faktor dari dalam diri perawat antara lain pengetahuan dan ketrampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor dari luar yaitu beban kerja dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja perawat (Nursalam, 2013). Standar praktik keperawatan merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan, yang dapat di gunakan untuk penilaian kualitas pelayanan keperawatan kepada pasien. PPNI dalam Maria (2017) sebagai berikut :

- 1) Pengkajian keperawatan

Perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan pasien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat dan berkesinambungan.

#### Diagnosis Keperawatan

- 2) Perawat menganalisa data pengkajian untuk merumuskan diagnosis keperawatan.

3) Perencanaan Keperawatan

Perawat menyusun rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan pasien.

4) Implementasi

Perawat mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan

5) Evaluasi keperawatan

Perawat mengevaluasi kemajuan pasien terhadap tindakan keperawatan, serta data dasar dan perencanaan kinerja profesional

**4. Dampak kinerja**

Dampak kinerja yang kurang baik dari karyawan adalah :

- a. *Loss Productivity* yaitu kehilangan tingkat produktivitas dari karyawan tersebut yang kemudian berdampak juga terhadap hasil produksi.
- b. *Loss Communication* yaitu kehilangan komunikasi antar karyawan yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.
- c. *Loss Benefit* yaitu kehilangan keuntungan yang dapat diperoleh baik oleh karyawan maupun perusahaan tersebut.

## **B. Konsep Motivasi**

### **1. Definisi Motivasi**

Motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung seseorang. Menurut Mashlow , individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan apa yang paling kuat pada dirinya pada saat tertentu. Apabila dikatakan bahwa timbulnya perilaku seseorang pada saat tertentu ditentukan oleh kebutuhan yang memiliki kekuatan yang tinggi maka penting bagi setiap *manager* untuk memiliki pengetahuan tentang kebutuhan yang dirasakan paling penting bagi bawahannya.

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Nursalam, 2015)

Motivasi adalah proses manajemen untuk memengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai pengetahuan mengenai apa yang membuat orang bergerak Stoner dan Freeman (2015). Menurut bentuknya motivasi terdiri atas :

- a. Motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang datang dari dalam individu.
- b. Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang datangnya dari luar individu.
- c. Motivasi terdesak yaitu, motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit serentak menghentak dengan cepat.



## 2. Teori Motivasi

Adapun teori motivasi yang dikemukakan yakni sebagai berikut :

### a. Model Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham H. Maslow.

Seseorang mau bekerja karena adanya dorongan bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan ini berjenjang atau bertingkat-tingkat apabila satu kebutuhan yang mendasar telah terpenuhi maka akan meningkat pada kebutuhan yang lebih tinggi dan seterusnya. Kebutuhan ini bagi setiap orang tidak sama dan perbedaannya sangat jauh, Dengan keadaan tersebut maka akan menimbulkan persepsi terhadap suatu kebutuhan dan akan mempengaruhi perubahan perilaku kerja dalam bekerja. Maslow dalam teori kebutuhan dasar manusia dibagi menjadi lima jenjang, adapun kelima jenjang tersebut adalah sebagai berikut :

#### 1) Kebutuhan Dasar (*Physiological Needs*)

Kebutuhan seorang pekerja akan hal-hal yang bersifat primer.

#### 2) Kebutuhan rasa aman dalam bekerja (*Security Needs*)

Bila kebutuhan tidak terpenuhi akan menurunkan produktivitas kerja.

#### 3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Pegawai akan lebih berbahagia apabila menjadi bagian dari kelompoknya dan diakui keberadaannya serta status sosialnya.

#### 4) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*) / Harga Diri

Kebutuhan akan melakukan pekerjaan dengan baik status dan pengakuan.

Kebutuhan juga disebut sebagai kebutuhan akan harga diri.

5) *Kebutuhan Aktualisasi (Actulisation Needs)*

Kebutuhan untuk bekerja dan memproduksi dengan mengembangkan potensi pribadi untuk lebih berhasil.

b. *Model Teori Motivasi Dua Faktor (Two Factor Motivasion Theory)*

Frederich Herzberg mengemukakan suatu rangkaian kondisi yang pertama yaitu faktor motivator dan rangkaian kondisi yang kedua yaitu faktor hygiene dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam pekerjaannya. Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik, terdiri dari :

- 1) *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan atau kinerja)
- 2) *Recognition* (pengakuan atau penghargaan)
- 3) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- 4) *Responsibilitas* (tanggung jawab)
- 5) *Advancement* (pengembangan)

Faktor *hygiene* yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai menurut Herzeberg antara lain :

- 1) *Company policy and administration* (kebijaksanaan dan administrasi)
- 2) *Technical supervisor* (supervisi)
- 3) *Interpersonal Supervision* (hubungan antar pribadi)
- 4) *Working condition* (kondisi kerja)
- 5) *Wages* (gaji atau upah)

c. Model Teori Motivasi dari McClelland dari Universitas Harvard mengidentifikasi tiga jenis kebutuhan dasar yaitu kebutuhan untuk berkuasa, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan untuk berprestasi. Kebutuhan dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Kebutuhan akan berkuasa

Motif berkuasa adalah motif yang dapat mendorong seseorang untuk menguasai dan mengendalikan serta mendominasi orang lain. Orang ini mempunyai ciri-ciri : Senang mempengaruhi dengan mengendalikan orang lain, berusaha mencapai kedudukan puncak dan kepemimpinan, senang kegiatan yang keras dan dinamis yang memerlukan banyak tenaga dan pikiran, penuh gaya dan semangat, senang membantu orang, suka bicara dan mengajar.

2) Kebutuhan Untuk Berprestasi

Motif berprestasi adalah motif yang mendorong seseorang untuk mengejar dan mencapai tujuan atau hasil yang lebih baik. Orang ini mempunyai ciri-ciri : Suka berprestasi dan keberhasilan, senang tantangan dan berkompetensi dengan orang lain dan dirinya sendiri, inovatif dan kreatif, senang meningkatkan karir yang lebih baik untuk yang akan datang, realitas terhadap resiko keberhasilan dan kegagalan, senang tanggung jawab.

3) Kebutuhan Berafiliasi

Motif berafiliasi adalah motif yang mendorong seseorang untuk mengadakan hubungan manusiawi yang erat dengan orang lain dan saling

menyenangkan. Orang ini mempunyai ciri-ciri : Senang memelihara hubungan yang erat dan akrab serta kasih sayang, emosional, mudah sedih dan gembira, senang kegiatan yang bersifat karya bersama, senang kebersamaan dan persahabatan.

### **3. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Uno (2017) dimensi dan indikator motivasi kerja di kelompokkan sebagai berikut:

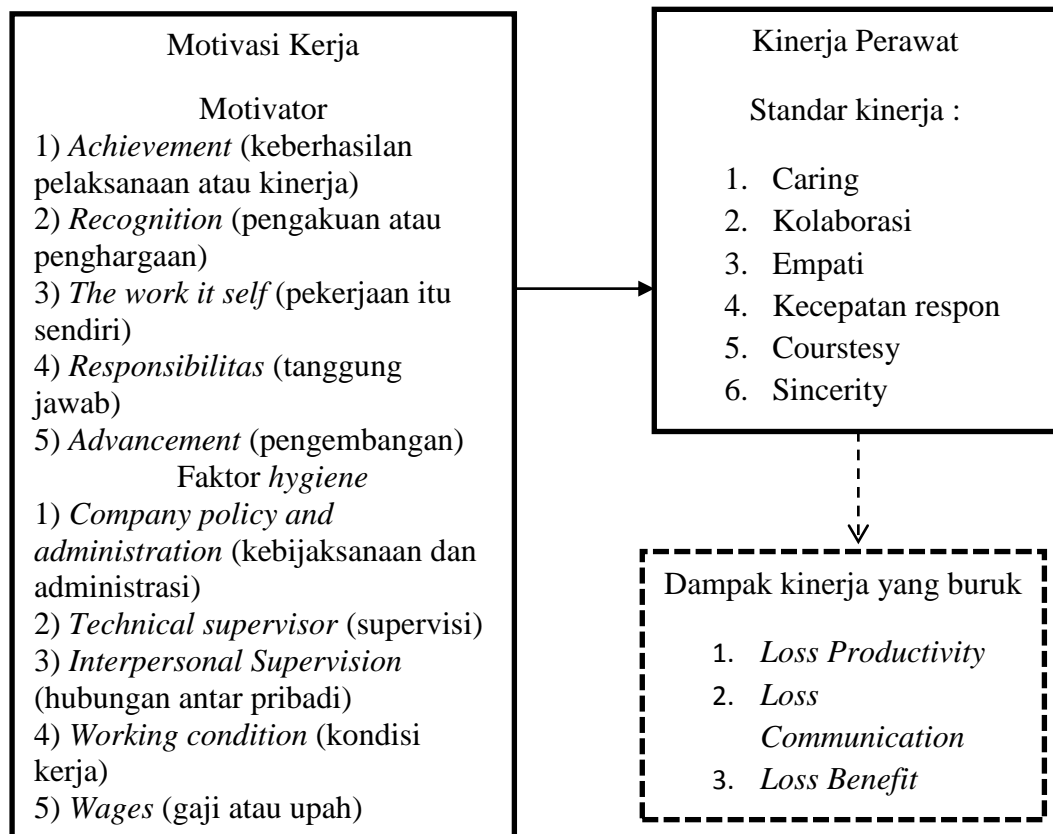
- a. Motivasi internal, diantaranya: tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang di kerjakannya.
- b. Motivasi eksternal, diantaranya: selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang di kerjakannya, bekerja dengan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

### BAB III

#### KERANGKA KONSEP

##### A. Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu dan konsep yang lainnya, atau antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang ingin di teliti (Notoatmodjo,2010).



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Madiun

Keterangan :

————> : Berhubungan       : Diteliti

Pada gambar 3.1 hubungan antara variabel bebas dan variabel terbatas, di mana variabel bebas yang akan di teliti yaitu motivasi kerja. Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik, terdiri dari : *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan atau kinerja), *Recognition* (pengakuan atau penghargaan), *The work it self* (pekerjaan itu sendiri), *Responsibilitas* (tanggung jawab), *Advancement* (pengembangan). Faktor *hygiene* yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai menurut Herzberg antara lain : *Company policy and administration* (kebijaksanaan dan administrasi), *Technical supervisor* (supervisi), *Interpersonal Supervision* (hubungan antar pribadi), *Working condition* (kondisi kerja), *Wages* (gaji atau upah). Variabel terikat yang akan di teliti yaitu kinerja perawat yang Standar kinerja : Caring, Kolaborasi, Empati, Kecepatan respon, Courstesy, Sincerity

## **B. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban sementara penelitian, patokan, dugaan atau dalil sementara yang sebenarnya akan di buktikan dalam penelitian yang akan di lakukan (Notoatmojo, 2010).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 = ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Madiun.

H0 = tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Madiun.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah suatu cara untuk memperoleh kebenaran ilmu pengetahuan dan pemecahan suatu masalah pada dasarnya menggunakan metode ilmiah. Pada metode penelitian akan menguraikan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, teknik sampling, kerangka kerja penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, instrument penelitian, uji validitas dan uji reliabilitas, lokasi dan waktu penelitian, analisis data dan etika penelitian (Notoatmodjo, 2010).

#### **A. Desain penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional dengan rancangan *cross sectional*. Korelasional adalah penelitian untuk mengkaji hubungan antar variabel. Penelitian dapat mencari, menjelaskan suatu hubungan, memperkirakan, dan menguji berdasarkan teori yang ada. Penelitian korelasi bertujuan mengungkapkan hubungan korelatif antar variabel (Nursalam, 2015). *Cross Sectional* adalah jenis penelitian yang menekankan waktu pengukuran/observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada satu waktu. Tidak semua subjek penelitian harus di observasi pada hari atau waktu yang sama, akan tetapi baik variabel independen maupun variabel dependen di nilai hanya satu kali saja (Nursalam,2015). Tujuan yang ingin di capai peneliti adalah mengetahui adakah hubungan dari motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Madiun.

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi merupakan subjek dari penelitian yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan (Nursalam, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Madiun yaitu di ruangan Dahlia, Anggrek, Seruni, Mawar, VIP dan Wijaya kusuma dengan total perawat adalah 66 perawat dan seluruh total perawat di ruang rawat inap tersebut diambil seluruhnya untuk dijadikan responden penelitian.

### **2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi terjangkau yang dapat digunakan sebagai subjek penelitian yang melalui sampling yang mewakili populasi yang ada (Nursalam, 2015)

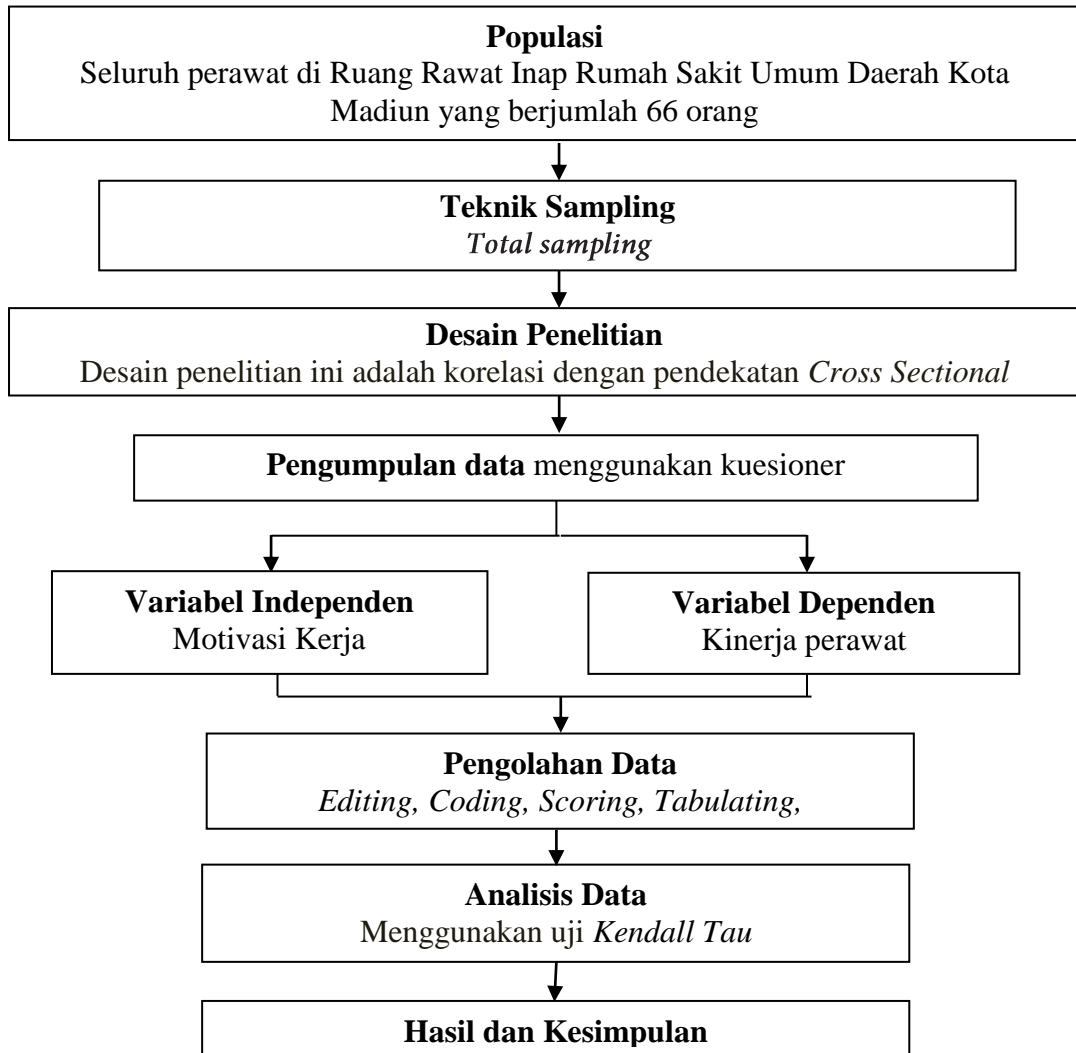
## **C. Teknik Sampling**

Sampling adalah proses menyeleksi porsi dari populasi untuk dapat mewakili populasi (Nursalam, 2014). Sesuai dengan tujuan penelitian maka teknik sampling yang digunakan adalah *total sampling* yaitu suatu teknik penetapan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. *Sampling jenuh/total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Di ruang rawat inap RSUD Kota Madiun terdapat total perawat yaitu 66 orang dan seluruh perawat diambil untuk penelitian.



#### D. Kerangka Kerja Penelitian

Kerangka kerja penelitian merupakan kerangka pelaksanaan penelitian mulai dari pengambilan data sampai menganalisa hasil penelitian, kerangka kerja penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2 Kerangka Kerja Penelitian

## **E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

### **1. Variabel Penelitian**

Variabel adalah sesuatu yang digunakan sebagai ciri, sifat atau ukuran yang memiliki atau didapatkan oleh satuan penelitian tentang suatu konsep pengertian tertentu (Notoatmodjo, 2012). Variabel dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

#### **a. Variabel Independen (Bebas)**

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013). Variabel independen di dalam penelitian ini adalah motivasi perawat

#### **b. Variabel Dependen (Terikat)**

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas) (Sugiyono, 2013). Variabel dependen di dalam penelitian ini adalah kinerja perawat di RSUD Kota Madiun.

### **2. Definisi Operasional**

Untuk membatasi ruang lingkup atau pertiang variabel-variabel di amati/di teliti, perlu sekali variabel-variabel tersebut di beri batasan atau "definisi operasional". Definisi operasional ini juga bermanfaat untuk mengarah kepada pengukuran atau pengamatan terhadap variabel-variabel yang bersangkutan serta pengembangan instrumen (Notoatmodjo, 2012).

| Variabel        | Definisi Operasional   | Parameter   | Alat ukur   | Skala   | Skor  | Kategori  |
|-----------------|--|---|-------------|---------|---|---|
| Motivasi kerja  | Suatu proses psikologis yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dan mengarahkan individu pada perilaku guna mencapai tujuan tertentu                               | <p>Motivator</p> <p>1) <i>Achievement</i> (keberhasilan pelaksanaan atau kinerja)</p> <p>2) <i>Recognition</i> (pengakuan atau penghargaan)</p> <p>3) <i>The work it self</i> (pekerjaan itu sendiri)</p> <p>4) <i>Responsibilitas</i> (tanggung jawab)</p> <p>5) <i>Advancement</i> (pengembangan)</p> <p>Faktor <i>hygiene</i></p> <p>1) <i>Company policy and administration</i> (kebijaksanaan dan administrasi)</p> <p>2) <i>Technical supervisor</i> (supervisi)</p> <p>3) <i>Interpersonal Supervision</i> (hubungan antar pribadi)</p> <p>4) <i>Working condition</i> (kondisi kerja)</p> <p>5) <i>Wages</i> (gaji atau upah)</p> | Kuisisioner | Ordinal | <p>Favorable :</p> <p>Tidak setuju : 1</p> <p>Kurang setuju : 2</p> <p>Setuju : 3</p> <p>Sangat setuju : 4</p> <p>Unfavorable</p> <p>Tidak setuju : 4</p> <p>Kurang setuju : 3</p> <p>Setuju : 2</p> <p>Sangat setuju : 1</p> | <p>18-36 : Kurang</p> <p>37-54 : Cukup</p> <p>55-72 : Baik</p>    |
| Kinerja perawat | Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya. | <p>1. <i>Caring</i></p> <p>2. Kolaborasi</p> <p>3. Empati</p> <p>4. Kecepatan respon</p> <p>5. <i>Courtesy</i></p> <p>6. <i>Sincerity</i></p>   | Kuesioner   | Ordinal | <p>Sangat setuju : 4</p> <p>Setuju : 3</p> <p>Kurang setuju : 2</p> <p>Tidak setuju : 1</p>   | <p>12- 24 : Kurang</p> <p>25- 36 : Cukup</p> <p>36- 48 : Baik</p> |

## **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian ini menggunakan lembar kuesioner yaitu alat pengumpulan data secara formal kepada responden untuk menjawab pertanyaan secara tertulis (Nursalam, 2016). Di dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan adalah kuesioner kinerja dan kuesioner motivasi. Untuk kuisisioner kinerja perawat peneliti mengadaptasi kuisisioner teori dari Nursalam (2015) yaitu terdapat 12 pertanyaan . Kuisisioner yang di kutip dari Nursalam (2015) ini telah valid dan reliabel untuk di jadikan instrumen penelitian, sehingga telah banyak di gunakan oleh peneliti lain untuk melakukan penelitian sejenis. Kuisisioner motivasi kerja di adaptasi dari teory Frederick herzberg kuesioner ini terdapat 2 tipe pertanyaan yaitu tipe pertanyaan *favorable* berjumlah 12 pertanyaan dan tipe pertanyaan *unfavorable* 6 buah pertanyaan. Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner penelitian untuk variabel motivasi kerja pada lampiran ditunjukkan dari 18 butir pertanyaan yang diujicobakan ternyata 18 butir valid karena memiliki nilai  $r_{xy} > r_{tabel} = 1,00$  pada  $\alpha = 5\%$  dngan  $N = 20$ . Selanjutnya butir pertanyaan yang valid dan reliabel tersebut diurutkan kembali dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

## **G. Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Madiun.

### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian di lakukan pada Januari sampai dengan Juni 2019.

## H. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah salah satu proses pendekatan kepada subjek dan proses pengumpulan data karakteristik subjek yang di perlukan dalam suatu penelitian (Nursalam, 2016). Pengumpulan data di lakukan dengan cara menggunakan kuisioner yang di bagikan di setiap ruang rawat inap yaitu ruang dahlia, anggrek, seruni, mawar, VIP, wijayakusuma di RSUD Kota Madiun. Pengolahan data adalah kegiatan untuk mengubah sejumlah data yang ditetapkan menjadi suatu bentuk yang dapat dianalisis dan di interprestasikan. Berikut adalah prosedur pengumpulan data yang di lakukan peneliti :

1. Peneliti meminta surat pengantar dari Ketua Stikes untuk mengajukan izin penelitian.
2. Mengurus izin Kepala Bidang Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Madiun
3. Mengurus izin kepada kepala Dinas Kesehatan Kota Madiun.
4. Mengurus izin kepada Direktur RSUD Kota Madiun untuk penelitian.
5. Peneliti melakukan konfirmasi dan izin kepada setiap kepala ruangan, serta meminta kerjasama dan menjelaskan maksud dari penelitian.
6. Pada pembagian kuesioner peneliti menjelaskan tujuan penelitian, cara pengisian kuesioner dan meminta responden untuk menandatangani *informed consent*.

7. Pengambilan data diseluruh ruangan kurang lebih selama 10 hari dan kuisisioner di bagikan sesuai jadwal kerja perawat.
8. Data yang telah di dapat dari seluruh individu/perawat di olah menggunakan pengolah data statistik.

## **I. Teknik Pengolahan Data**

Tahap-tahap pengolahan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### *1. Editing*

*Editing* adalah hasil wawancara atau angket yang di peroleh atau di kumpulkan melalui kuesioner perlu di sunting (edit) terlebih dahulu. Kalau masih ada data atau informasi yang tidak lengkap dan tidak mungkin di lakukan wawancara ulang, maka keisioner tersebut di kelurkan (*drop out*) (Soekidjo, 2010). Yang meliputi :

- a. Memeriksa kelengkapan identitas responden.
- b. Setelah semua lengkap baru menyesuaikan kodenya.
- c. Memeriksa kekurangan pengisian data.

### *2. Coding*

*Coding* merubah data berbentuk kalimat atau huruf menjadi data angka atau bilangan (Soekidjo, 2012). Setiap kategori jawaban yang berbeda diberi kode yang berbeda.

- a. *Coding* pada Identitas Responden :

#### 1) Ruangan

- Dahlia : 1
- Anggrek : 2

- Seruni : 3
- Mawar : 4
- VIP : 5
- Wijaya kusuma : 6

2) Nama responden

3) Pendidikan

S1 Keperawatan : 1

D3 Keperawatan : 2

4) Jenis Kelamin

Perempuan : 1

Laki-laki : 2

5) Lama Bekerja

< 6 bln – 2 Tahun : 1

>2 tahun – 5 Tahun : 2

> 5 Tahun : 3

b. *Coding* pada variabel motivasi kerja adalah :

Kurang : 1

Cukup : 2

Baik : 3

c. *Coding* pada variabel pada kinerja adalah :

Kurang : 1

Cukup : 2

Baik : 3

### 3. Scoring

*Scoring* adalah mengisi kolom-kolom atau kotak-kotak lembar kode atau kartu kode sesuai dengan jawaban masing-masing pertanyaan (Soekidjo, 2010).

- 1) Untuk mengukur motivasi kerja perawat jika pertanyaan *favorable* bila responden menjawab pertanyaan yang sangat setuju maka diberikan kode “4” bila responden menjawab pertanyaan setuju maka diberi skor “3” bila responden menjawab pertanyaan tidak setuju maka diberi skor “2” dan jika menjawab sangat tidak setuju maka diberikan skor “1”. Untuk pertanyaan *unfavorable* bila responden menjawab pertanyaan yang sangat setuju maka diberikan kode “1” bila responden menjawab pertanyaan setuju maka diberi skor “2” bila responden menjawab pertanyaan kurang setuju maka diberi skor “3” dan jika menjawab tidak setuju maka diberikan skor “4”. Kemudian baru ditentukan 3 kategori dengan ketentuan sebagai berikut :

$$\text{Skor minimum} = 1 \times 18 = 18$$

$$\text{Skor maksimum} = 4 \times 18 = 72$$

$$\text{Rentang kategori} = (72 - 18) / 3 = 18$$

Setelah ditetapkan kriteria seperti diatas, maka responden mendapatkan skor :

18 – 36 : Kurang

37 – 54 : Cukup

55 - 72 : Baik



2) Untuk mengukur kinerja perawat bila responden menjawab pertanyaan yang sangat setuju maka diberikan kode “4” bila responden menjawab pertanyaan setuju maka diberi skor “3” bila responden menjawab pertanyaan kurang setuju maka diberi skor “2” dan jika menjawab tidak setuju maka diberikan skor “1”.

Kemudian baru ditentukan 3 kategori dengan ketentuan sebagai berikut :

$$\text{Skor minimum} = 1 \times 12 = 12$$

$$\text{Skor maksimum} = 4 \times 12 = 48$$

$$\text{Rentang kategori} = (48 - 12) / 3 = 12$$

Setelah ditetapkan kriteria seperti diatas, maka responden mendapatkan skor :

12 - 24 : Kurang

25 - 36 : Cukup

37 - 48 : Baik

#### 4. *Tabulating*

*Tabulating* yakni membuat tabel-tabel data, sesuai dengan tujuan penelitian atau yang diinginkan oleh peneliti (Notoatmodjo, 2012).

### **J. Analisis Data**

Data yang sudah diolah kemudian dianalisis untuk memperoleh kesimpulan secara umum dari penelitian. Analisis data dalam penelitian ini yakni:

## 1. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Pada umumnya analisis univariat menghasilkan distribusi frekuensi dan presentase dari setiap variabel (Notoatmodjo, 2012). Untuk menganalisis hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Semua karakteristik responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja dari perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Madiun.

## 2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang diduga atau berkorelasi (Notoatmodjo, 2012). Uji statistik yang digunakan adalah *Kendall Tau* dengan  $\alpha = 0,05$ . Dasar digunakan uji statistika *Kendall Tau*, karena data yang akan diolah mengandung unsur skala ordinal, tidak harus berdistribusi normal dan kelebihan teknik ini bila digunakan untuk menganalisis sampel yang jumlah anggotanya lebih dari 10 (Sujarweni, 2015).

Adapun pedoman signifikansi memakai panduan singkat sebagai berikut :

1. Apabila  $p \text{ value} \leq \alpha = 5\%$   $H_0$  ditolak sehingga  $H_1$  diterima, maka ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat.
2. Apabila  $p \text{ value} > \alpha = 5\%$   $H_1$  ditolak sehingga  $H_0$  diterima, maka tidak ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

## K. Etika Penelitian

Pelaku penelitian dalam menjalankan tugas meneliti atau melakukan penelitian hendaknya memegang teguh sikap ilmiah (*scientific attitude*) serta berpegang teguh pada etika penelitian, meskipun mungkin penelitian yang dilakukan tidak akan merugikan atau membahayakan bagi subjek penelitian. Secara garis besar dalam melakukan sebuah penelitian ada empat prinsip yang harus di pegang teguh (Notoatmodjo, 2012).

### 1. Menghormati harkat dan martabat manusia (*respect for human dignity*)

Peneliti perlu mempertimbangkan hak-hak subyek untuk mendapatkan informasi yang terbuka berkaitan dengan jalannya penelitian serta memiliki kebebasan menentukan pilihan dan bebas dari paksaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan penelitian (*autonomy*). Beberapa tindakan yang terkait dengan prinsip menghormati harkat dan martabat manusia adalah peneliti mempersiapkan formulir persetujuan subyek (*informed consent*) yang terdiri dari :

- a. Penjelasan manfaat penelitian
- b. Penjelasan kemungkinan risiko dan ketidaknyamanan yang dapat ditimbulkan
- c. Penjelasan manfaat yang akan didapatkan
- d. Persetujuan peneliti dapat menjawab setiap pertanyaan yang diajukan subyek berkaitan dengan prosedur penelitian
- e. Persetujuan subyek dapat mengundurkan diri kapan saja
- f. Jaminan anonimitas dan kerahasiaan.

2. Menghormati privasi dan kerahasiaan subyek penelitian (*respect for privacy and confidentiality*)

Setiap manusia memiliki hak-hak dasar individu termasuk privasi dan kebebasan individu. Pada dasarnya penelitian akan memberikan akibat terbukanya informasi individu termasuk informasi yang bersifat pribadi. Sedangkan tidak semua orang menginginkan informasinya diketahui oleh orang lain, sehingga peneliti perlu memperhatikan hak-hak dasar individu tersebut. Dalam aplikasinya, peneliti tidak boleh menampilkan informasi mengenai identitas baik nama maupun alamat asal subyek dalam kuesioner dan alat ukur apapun untuk menjaga anonimitas dan kerahasiaan identitas subyek. Peneliti dapat menggunakan koding (inisial atau *identification number*) sebagai pengganti identitas responden.

3. Keadilan dan inklusivitas (*respect for justice and inclusiveness*)

Prinsip keadilan memiliki konotasi keterbukaan dan adil. Untuk memenuhi prinsip keterbukaan, penelitian dilakukan secara jujur, hati-hati, profesional, berperikemanusiaan, dan memperhatikan faktor-faktor ketepatan, keseksamaan, kecermatan, intimitas, psikologis serta perasaan religius subyek penelitian. Lingkungan penelitian dikondisikan agar memenuhi prinsip keterbukaan yaitu kejelasan prosedur penelitian. Keadilan memiliki bermacam-macam teori, namun yang terpenting adalah bagaimanakah keuntungan dan beban harus didistribusikan di antara anggota kelompok masyarakat. Prinsip keadilan

menekankan sejauh mana kebijakan penelitian membagikan keuntungan dan beban secara merata atau menurut kebutuhan, kemampuan, kontribusi dan pilihan bebas masyarakat. Sebagai contoh dalam prosedur penelitian, peneliti mempertimbangkan aspek keadilan gender dan hak subyek untuk mendapatkan perlakuan yang sama baik sebelum, selama, maupun sesudah berpartisipasi dalam penelitian.

4. Memperhitungkan manfaat dan kerugian yang ditimbulkan (*balancing harms and benefits*)

Peneliti melaksanakan penelitian sesuai dengan prosedur penelitian guna mendapatkan hasil yang bermanfaat semaksimal mungkin bagi subyek penelitian dan dapat digeneralisasikan di tingkat populasi (*beneficence*). Peneliti meminimalisasi dampak yang merugikan bagi subyek (*nonmaleficence*). Apabila intervensi penelitian berpotensi mengakibatkan cedera atau stres tambahan maka subyek dikeluarkan dari kegiatan penelitian untuk mencegah terjadinya cedera, kesakitan, stres, maupun kematian subyek penelitian

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lakukan di rusng rawat inap RSUD Kota Madiun yaitu ruang Mawar, Anggrek, Seruni, Dahlia, Wijaya kusuma dan ruang VIP. Jumlah responden masing-masing ruangan adalah Mawar 10 responden, Anggrek 12 responden, Seruni 10 responden, Dahlia 13 responden, Wijaya kusuma 11 responden dan VIP 10 responden. Total responden sebanyak 66 orang perawat ruangan. RSUD Kota Madiun adalah rumah sakit tipe C yang berada di jalan Campursari no 12b Madiun Kelurahan Sogaten Mangunharjo Madiun RSUD milik pemerintah ini mempunyai luas tanah 45.000m<sup>2</sup> dengan luas bangunan 10.966,7 M<sup>2</sup>. Teknik penilaian ki nerja yang di gunakan di RSUD adalah *check lock finger* atau perhitungan ketepatan absen dengan sidik jari pada kedatangan sesuai 3 *sifthing* jam kerja. Bila ada keterlambatan akan ada pengurangan anantara 0,5 sampai 4 poin tergantung durasi keterlambatannya. Dari perhitungan kinerja perawat rawat inap di bulan April di dapatkan rata-rata kinerja sebesar 98,6%.

Peneliti melakukan observasi dari kuesioner untuk melihat hubungan anantara motivasi dengan kinerja perawat yang berada di ruangan. Data penelitian yang diperoleh seluruhnya merupakan data primer yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang diisi responden.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Data Umum Responden

#### a. Karakteristik Pendidikan Perawat di RSUD Kota Madiun

Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Pendidikan Perawat di RSUD Kota Madiun

| Tingkat Pendidikan | Frekuensi | Prosentase (%) |
|--------------------|-----------|----------------|
| S1 Keperawatan     | 13        | 19,7           |
| D3 keperawatan     | 53        | 80,3           |
| Jumlah             | 66        | 100            |

Sumber : Kuesioner responden di RSUD Kota Madiun

Dari tabel 5.1 dapat diketahui bahwa dari 66 responden di RSUD Kota Madiun sebagian besar adalah D3 Keperawatan sebanyak 53 responden (80,3%) dan untuk pendidikan S1 keperawatan hanya sebagian kecil yaitu sebanyak 13 responden (19,7%).

#### b. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat di RSUD Kota Madiun

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat di RSUD Kota Madiun

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Prosentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Perempuan     | 48        | 72,7           |
| Laki-laki     | 18        | 27,3           |
| Jumlah        | 66        | 100            |

Sumber : Kuesioner responden di RSUD Kota Madiun

Dari tabel 5.2 dapat diketahui bahwa dari 66 responden jumlah responden terbanyak adalah perempuan yaitu 48 responden (72.7%) dan responden laki-laki sebanyak 18 responden (27,3%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di RSUD Kota Madiun

Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Lama Responden Bekerja di RSUD Kota Madiun

| Lama Bekerja        | Frekuensi | Prosentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| < 6 bulan – 2 tahun | 21        | 31,8           |
| > 2 tahun – 5 tahun | 27        | 40,9           |
| > 5 tahun           | 18        | 27,3           |
| Jumlah              | 66        | 100            |

Sumber : Kuesioner responden di RSUD Kota Madiun

Dari tabel 5.3 dapat diketahui bahwa dari 66 responden terbanyak adalah lama bekerja selama > 2 tahun – 5 tahun yaitu 27 responden (40,9%), lalu unruk responden lama bekerja < 6 bulan – 2 tahun sebanyak 21 responden (31,8%) dan responden lama bekerja paling sedikit yaitu bekerja selama > 5 tahun sebanyak 18 responden (27,3%).

## 2. Karakteristik Data Khusus Responden

a. Tingkat Motivasi Kerja di RSUD Kota Madiun

Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi kerja di RSUD Kota Madiun

| Motivasi Kerja | Frekuensi | Prosentase (%) |
|----------------|-----------|----------------|
| Kurang         | 0         | 0              |
| Cukup          | 43        | 65,2           |
| Baik           | 23        | 34,8           |
| Jumlah         | 66        | 100            |

Sumber : Kuesioner responden di RSUD Kota Madiun

Dari tabel 5.4 dapat diketahui dari 66 responden di RSUD Kota Madiun menunjukkan bahwa sebagian besar, yaitu 43 responden (65,2%) memiliki motivasi kerja cukup dan untuk 23 responden (34,8%) memiliki motivasi kerja baik



b. Tingkat Kinerja Perawat di RSUD Kota Madiun

Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat di RSUD Kota Madiun

| Kinerja perawat | Frekuensi | Prosentase (%) |
|-----------------|-----------|----------------|
| Kurang          | 0         | 0              |
| Cukup           | 21        | 31,8           |
| Baik            | 45        | 68,2           |
| Jumlah          | 66        | 100            |

Sumber : Kuesioner responden di RSUD Kota Madiun

Dari tabel 5.5 dapat diketahui dari 66 responden menunjukkan bahwa 45 responden (68,2%) dengan kategori kinerja baik dan 21 responden (31,8%) dengan kategori kinerja cukup.

**3. Hasil Crosstabulation Motivasi Kerja Dengan Kinerja di RSUD Kota Madiun**

Tabel 5.6 Distribusi Silang Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Kota Madiun

| Motivasi Kerja | Kinerja Perawat |      |      |      | Total |      |
|----------------|-----------------|------|------|------|-------|------|
|                | Cukup           |      | Baik |      |       |      |
|                | F               | %    | F    | %    | F     | %    |
| Cukup          | 21              | 31,8 | 22   | 33,3 | 43    | 65,2 |
| Baik           | 0               | 0    | 23   | 34,8 | 23    | 34,8 |
| Total          | 21              | 31,8 | 45   | 68,2 | 66    | 100  |
| P Value        | 0,000           |      |      |      |       |      |
| Koef Korelasi  | 0,500           |      |      |      |       |      |

Sumber : Kuesioner responden di RSUD Kota Madiun

Dari tabel 5.6 diatas dapat diketahui bahwa responden memiliki motivasi kerja yang baik dan memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 23 orang responden (34,8%). Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa tidak didapati responden dengan motivasi kerja baik dengan kinerja yang cukup (0%). Berdasarkan hasil penelitian yang didapat pada kuesioner terdapat dua kategori baik dan cukup pada motivasi kerja dan juga kinerja perawat.

Dari hasil tersebut maka peneliti menggunakan uji *kendall tau b* dengan tingkat kepercayaan 0,05 diperoleh sig (0,000) < 0,05 artinya H<sub>0</sub> ditolak sehingga H<sub>1</sub> diterima. Maka ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Madiun.

## **C. Pembahasan**

### **1. Motivasi Kerja Pada Perawat Di RSUD Kota Madiun**

Hasil penelitian didapatkan total dari 66 responden di RSUD Kota Madiun menunjukkan bahwa sebagian besar, yaitu 43 responden (65,2%) memiliki motivasi kerja cukup dan untuk 23 responden (34,8%) memiliki motivasi kerja baik. Motivasi adalah suatu usaha yang di sadari untuk memengaruhi tingkah laku seseorang agar ia bergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu di kalangan para ahli muncul berbagai pendapat tentang motivasi. Meskipun demikian, ada juga kesamaan pendapat yang dapat ditarik mengenai pengertian motivasi, yaitu : dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Yang dapat di amati adalah kegiatan atau mungkin alasan-alasan tindakan tersebut (Notoatmodjo, 2010)

Penilaian yang menunjang hasil tingkat motivasi perawat di RSUD Kota Madiun menjadi lebih baik adalah tanggung jawab (*responsibilitas*) yaitu tanggung jawab perawat dalam melaksanakan tugasnya sebanyak, pengembangan (*advancement*) yaitu perawat merasa perlunya akan

pendidikan formal atau non-formal serta pelatihan di bidang keperawatan, semua ini adalah faktor motivator atau yang dapat dikatakan sebagai faktor yang memotivasi perawat. Faktor *hygiene* atau faktor yang menimbulkan rasa tidak puas pada perawat yang ada di RSUD Kota Madiun adalah Hubungan antar pribadi (*interpersonal supervision*) yaitu hubungan antara hubungan dalam lingkup kerja perawat dan kondisi kerja (*working condition*) yaitu kondisi lingkungan kerja, peralatan yang di sediakan serta ruangan.

Menurut Frederich Herzberg faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik, terdiri dari: keberhasilan pelaksanaan atau kinerja, pengakuan atau penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan. Faktor *hygiene* yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai menurut Herzeberg antara lain : kebijakan dan administrasi, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, gaji atau upah (Maria, 2017).

Menurut asumsi peneliti bahwa RSUD Kota Mdiun perlu meningkatkan kinerja pada perawat dapat melakukan pengembangan kemampuan perawat atau meningkatkan hal-hal yang dapat memacu perawat memiliki motivasi yang tinggi agar dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi kerja pada perawat.

## 2. Kinerja Perawat Di RSUD Kota Madiun

Hasil penelitian di RSUD Kota Madiun diketahui total dari 66 responden menunjukkan bahwa sebagian besar, yaitu 45 responden (68,2%) memiliki kategori kinerja yang baik dan 21 responden (31,8%) memiliki kategori kinerja yang cukup. Kinerja juga dapat di artikan dengan hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Mangkuprawira, 2011).

Dari hasil penelitian faktor yang mempengaruhi kinerja di RSUD Kota Madiun di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah *courtesy*, *caring* dan kolaborasi. *Courtesy* adalah kesopanan dan rasa saling menghargai baik dengan teman sesama perawat ataupun dengan pasien, *caring* adalah sikap siap tanggap perawat dalam memberikan pelayanan yang di butuhkan oleh pasien dan kolaborasi adalah kerja sama antara perawat dengan pasien atau perawat dengan rekan sejawat sesama perawat.

Syair (2009) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : Sikap kerja, seperti kesedian untuk bekerja secara bergiliran (*shif work*) bekerja dalam satu tim, tingkat ketrampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta ketrampilan dalam teknik profesi hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan untuk

operasi. Manajemen kinerja atau produktifitas yaitu manajemen yang efisien yaitu dengan cara mengenali serta menghormati, menghargai dan melindungi karyawan untuk mencapai peningkatan prestasi kerja, efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja. Kreatifitas dalam bekerja dan beranda jalur yang benar dan kerja.

Masih terdapat responden yang memiliki kinerja yang cukup, dapat dilakukan peningkatan ketrampilan yang menunjang kinerja, menjalin hubungan baik dengan teman sejawat dan atasan, serta meningkatkan sikap tanggung jawab terhadap tindakan yang telah dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja dari perawat dengan adanya pelayanan yang baik maka pasien akan puas dengan semua kinerja oleh perawat.

### **3. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Kota Madiun**

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan terhadap hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Madiun peneliti menggunakan uji *kendall tau b* dengan tingkat kepercayaan 0,05 diperoleh hasil sig (0,000) < 0,05 artinya H<sub>0</sub> ditolak sehingga H<sub>1</sub> diterima. Maka ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Madiun.

Yustinia (2014) mengatakan bahwa motivasi individu dalam bekerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini meningkatkan produktivitas kerja individu yang berdampak pada pencapaian organisasi. Hal ini termasuk faktor-faktor

yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Nursalam, 2015).

Menurut Salawangi *et all* (2018) hasil ukur terhadap motivasi kerja dengan kinerja perawat diperoleh 62 perawat (96,9%) perawat memiliki kinerja yang baik. Salah satu faktor yang menunjang kinerja adalah faktor motivasi. Faktor motivasi merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya kinerja seseorang (Rahmatika, 2014).

Pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi atau instansi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Hal tersebut akan memotivasi pegawai sehingga pegawai tergerak untuk terus bekerja keras dan meningkatkan prestasi kerja. Sehingga ketika pegawai memiliki motivasi kerja tinggi maka prestasi kerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi dan memberi dampak positif terhadap kinerja organisasi dimana kinerja pegawai berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Permatasari, Musadieq, & Mayoman, 2015).

Dari hasil peneltian sebelumnya oleh Evita (2016) dari hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang “Pengaruh motivasi terhadap kinerja Perawat di Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam” maka dapat disimpulkan: tanggapan perawat terhadap variabel motivasi sebesar 79,6% yang berada dalam kategori baik, di mana kebutuhan sosial yang paling unggul di banding kebutuhan yang lain karena perawat sudah setuju bahwa hubungan sosial antar sesama

perawat/rekan kerja, hubungan dengan atasan dan dengan pasien penting dalam kelancaran mereka dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Robbins dalam Nursalam (2015) mengemukakan konsep kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) adalah sebagai berikut :  $human\ performance = ability + motivation$ .  $motivation = attitude + situation$ .  $ability = knowledge + skill$ . Dapat di rinci lebih lanjut bahwa unsur pendukung kinerja yang baik berasal dari kemampuan seseorang perawat serta motivasi yang di milikinya, agar seseorang memiliki motivasi yang baik didapatkan seorang pegawai jika memiliki sikap yang baik dalam setiap situasi yang di hadapinya dalam bekerja dan kemampuan seorang pegawai akan semakin baik jika memiliki pengetahuan yang luas serta memiliki ketrampilan untuk memecahkan masalah.

Hal tersebut dapat dipahami karena motivasi kerja merupakan faktor yang penting bagi perawat untuk menjalankan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawab perawat, tanpa adanya motivasi kerja, pekerjaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Apabila motivasi kerja perawat tinggi, maka perawat dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Setiap rumah sakit mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut di butuhkan perawat yang berkualitas. Untuk mencitakan perawat yang berkualitas di perlukan dorongan dari rumah sakit dan dari diri perawat itu sendiri.

Dorongan tersebut berupa motivasi yang dapat memacu perawat agar memiliki kinerja yang lebih baik lagi.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan di RSUD Kota Madiun yang telah di bahas maka kesimpulan dari peneliti adalah:

1. Motivasi kerja perawat di RSUD Kota Madiun sebagian besar memiliki kategori motivasi kerja cukup
2. Kinerja perawat di RSUD Kota Madiun sebagian besar memiliki kategori kinerja baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan terhadap hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Madiun, dari uji *kendall tau b* dengan tingkat kepercayaan 0,05 diperoleh hasil  $\text{sig} (0,000) < 0,05$  artinya ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Madiun.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja di RSUD Kota Madiun, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk dapat mempertahankan atau dengan cara meningkatkan motivasi kerja agar kinerja perawat di RSUD Kota Madiun lebih baik lagi.

## 2. Bagi Institusi Pendidikan

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat keselarasan antara teori dan hasil penelitian dan dapat menambah sumber referensi dan daftar pustaka terkait dengan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Madiun

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian menggunakan metode penelitian yang berbeda sehingga dapat melengkapi hasil penelitian sebelumnya.
- b. melakukan perbaikan dan penambahan pertanyaan pada kuisisioner sehingga responden dapat menjawab lebih tepat dan sesuai harapan peneliti.


## DAFTAR PUSTAKA

- Anik Indriono, Zaenudin. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Badan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Batang*. <http://jurnal.unika.ac.id/index.php/pena/article/view/58>. diakses pada 26 Desember 2018.
- Hutauruk. 2017. *Determinan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSU Sari Mutiara Medan Tahun 2017*. <http://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/berkala-kesehatan/article/view/5069/4359>. diakses pada 26 Desember 2018.
- Ilyas. Y. 2012 . *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: CV. Rajawali
- La ode Makta *et all*. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap RS. Stella Maris Makassar Tahun 2013*. [http://www.academia.edu/6547413/JURNAL\\_PENGARUH\\_MOTIVASI\\_KERJA\\_PERAWAT\\_PELAKSANA\\_DI\\_UNIT\\_RAWAT\\_INAP\\_RS.\\_STELLA\\_MARIS\\_MAKASSAR\\_TAHUN\\_2013](http://www.academia.edu/6547413/JURNAL_PENGARUH_MOTIVASI_KERJA_PERAWAT_PELAKSANA_DI_UNIT_RAWAT_INAP_RS._STELLA_MARIS_MAKASSAR_TAHUN_2013) La ode makta. Diakses pada 25 Desember 2018.
- M. Haerul Agus A. 2013. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di RSUD Sinjai. Skripsi Prodi Keperawatan Pada Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar*. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/3107/>, diakses pada 26 Desember 2018
- Maimun N, Yelina A. 2016. *Kinerja Perawat di rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru*. <http://jurnal.htp.ac.id/index.php/keskom/article/download/104/88/>, diakses pada 18 Mei 2019.
- Maria H. Bakri. 2017. *Manajemen Keperawatan: Konsep Dan Aplikasidalam Praktik Keperawatan profesional*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nursalam. 2013. *Metodologi Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika

- \_\_\_\_\_. 2015. *Metodelogi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Edisi 4 . Jakarta : Salemba Medika.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi 5. Jakarta : Salemba Medika.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. A., & Mayoman, Y. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan* (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/986>. Diakses pada 19 Mei 2019.
- Rahmatika, I. 2014. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di BNI Syariah Cabang Bogor)*. Jakarta: UIN Syariah Hidayatullah. *SKRIPSI*.
- Ramadini Indri, Jasmita Erni . *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruangan Rawat Inap RSUD Dr. Rasidin Padang*.
- Sharoon B. Buchbinder & Nancy H. Shanks. 2008. *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Jakarta : Penerbit Buku Kedokteran EGC
- STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun. 2019. *Buku Panduan Penyusunan Tugas Akhir*. Madiun
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni V. Wiratna. 2015. *Statistik Untuk Kesehatan*. Yogyakarta : Gava Media
- Wibowo . 2019. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Yustinia, F. (2014). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Keperawatan di IGD RSUD Arifin Achmad Pekanbaru Provinsi Riau Tahun 2014*. Program Sarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat STIKes Hang Tuah Pekanbaru. Diakses pada 18 Mei 2019.
- Zahara Yana, Sitorus Ratna, Sabri Luknis : *Faktor-Faktor Motivasi Kerja: Supervisi, Penghasilan, Dan Hubungan Interpersonal Memengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana*.

## Lampiran 1

### Surat izin penelitian STIKES

**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKES)  
BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN  
PRODI SI KEPERAWATAN**  
Kampus : Jl. Taman Praja Kec. Taman Kota Madiun Telp./Fax. (0351) 491947  
AKREDITASI BAN PT NO. 383/SK/BAN-PT/Akred/PT/V/2015  
website : [www.stikes-bhm.ac.id](http://www.stikes-bhm.ac.id)

Nomor : 014 / STIKES / BHM / 4 / V / 1019  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Penelitian

**Kepada Yth :**  
**Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Madiun**  
di -  
**Tempat**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,


Sebagai salah satu persyaratan Akademik untuk mendapat gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep), maka setiap mahasiswa Ilmu Kesehatan Program Studi S1 Keperawatan STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun yang akan menyelesaikan studinya diharuskan menyusun sebuah Skripsi. Untuk tujuan tersebut diatas, kami mohon bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu untuk dapat memberikan izin penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : R.M. Bayu Wicaksono  
NIM : 201502030  
Judul : Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Kota Madiun  
Tempat Penelitian : RSUD Kota Madiun  
Lama Penelitian : 1 Bulan  
Pembimbing : 1. Tantri Arini, S.Kep., Ns., M.Kep  
2. Sagita Haryati, S.Kep., Ns., M.Kes

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.


Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Madiun, 17 Juni 2019  
Ketua

  
**Zaenal Abidin, S.KM., M.Kes (Epid)**  
NIDN. 0217097601

## Lampiran 2

### Surat Tembusan KESBANGPOL



**PEMERINTAH KOTA MADIUN**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
Gedung Krida Praja Lt III. Jl. D.I. Panjaitan No. 17 Kota Madiun 63137  
Telepon : ( 0351 ) 462153 Faximili (0351) 462153  
Website : <http://www.madiun.kota.go.id>

---

**REKOMENDASI PENELITIAN**  
Nomor : 070/ 873 /401.205/2019

Dasar : a. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 ;  
b. Peraturan Walikota Madiun Nomor : 06 Tahun 2015 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.

Memperhatikan : Surat Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Bhakti Husada Mulia Madiun tanggal 17 Juni 2019 Nomor : 014/STIKES/BHM/U/VI/2019 Perihal Izin Penelitian.

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Madiun, memberikan Rekomendasi kepada :


Nama : R.M. BAYU WICAKSONO  
Tempat/tgl. Lahir : KOTA BUMI, 30 DESEMBER 1996  
Alamat : JL. CEMPAKA RT. 003 RW. 001 DESA TANJUNGSEPREH KECAMATAN MAOSPATI KABUPATEN MAGETAN  
Judul penelitian : Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja Perawat di RSUD Kota Madiun  
Tujuan penelitian : Untuk Penyusunan Skripsi  
Tempat penelitian : RSUD Kota Madiun  
Waktu penelitian : 1 (satu) bulan  
Bidang penelitian : Kesehatan  
Status penelitian : Dilakukan oleh Mahasiswa Program Studi S1 Keperawatan STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun  
Anggota peneliti : -

Dengan ketentuan : 1. Peneliti menaati peraturan dan tata tertib di daerah setempat ;  
2. Peneliti memberikan laporan hasil penelitian dalam bentuk 1 (satu) buku Kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Madiun yang menerbitkan Rekomendasi Penelitian ;  
3. Peneliti apabila melakukan penelitian tidak sesuai dengan permohonan dan proposal yang diajukan, akan dikenakan sanksi berupa pencabutan Rekomendasi/tidakberlaku.  
4. Rekomendasi ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Madiun, ( 17 ) Juni 2019


**Pit. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
KOTA MADIUN**

  
**L. DARMAWAN S. SIP, MSI**  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19690603 198903 1 005

Tembusan :  
Yth. 1. Bp. Walikota Madiun(sebagai laporan) ;  
2. Sdr. Ketua STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.

### Lampiran 3

### Surat keterangan selesai penelitian

**PEMERINTAH KOTA MADIUN**  
**RUMAH SAKIT UMUM DAERAH**  
Jalan Campursari Nomor. 12B Sogaten Madiun, Kode Pos : 63124 Jawa Timur  
Telepon (0351) 481314 Fax (0351) 481314  
Website <http://www.rsudmadiunkota.go.id>

---

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**  
Nomor : 440/ 217 /401.300/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. BUDI WIBOWO SANTOSO  
N I P : 19671127 199403 1 012  
Pangkat/Gol : Pembina Tingkat I (IV/b)  
Jabatan : Kepala Bagian Tata Usaha

Menerangkan bahwa :

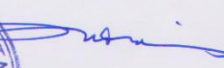

Nama : Rm BAYU WICAKSONO  
N I M : 201502030  
Program Studi : S-1 Kesehatan Masyarakat  
Fakultas : STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN

Telah melakukan Penelitian pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Madiun pada bulan Juli 2019.

Dengan judul **Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Madiun.**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Madiun, 22 Juli 2019  
a.n. **DIREKTUR RSUD KOTA MADIUN**  
Kepala Bagian Tata Usaha

  
**Drs. BUDI WIBOWO SANTOSO**  
Pembina Tk.I  
NIP. 19671127 199403 1 012



Lampiran 4

DOKUMENTASI PENELITIAN





## **Lampiran 5**

### **LEMBAR PENJELASAN TENTANG PENELITIAN**

**Kepada Yth. Calon Responden**

**Bapak/Ibu, Sdr/I Perawat**

**Di RSUD KOTA MADIUN**

Dengan hormat,

Puji syukur Allah Yang Maha Kuasa, sehingga kita selalu dalam rahmatNya. Dengan ini saya, R.M Bayu Wicaksono, NIM. 201502030, mahasiswa Program Sarjana Keperawatan Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun, bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat RSUD Kota Madiun” .

- a. Penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kualitas pelayanan bagi pasien
- b. Kuesioner ini berisi 30 item pertanyaan tentang penilaian saudara terhadap motivasi kerja dan kinerja. pengisian kuesioner ini memerlukan waktu sekitar 20 menit untuk mengisi kuesioner.
- c. Hasil penelitian akan direkomendasikan untuk menjadi acuan dalam melakukakn peningkatan kualitas kinerja keperawatan di RSUD Kota Madiun.
- d. Peneliti juga menjamin kerahasiaan identitas dan data yang diperoleh, baik dalam pengumpulan, pengolahan maupun menyajikan nanti.

Peneliti sangat mengharapkan partisipasi saudara/saudari dalam penelitian ini dan sebagai tanda setuju mohon kesediaannya untuk menandatangani lembar persetujuan dan mengisi koesioner yang dibagikan. Atas kesediaan dan partisipasinya, saya mengucapkan trimakasih

Peneliti

R.M Bayu Wicaksono

## Lampiran 6

### INFORMED CONSENT

#### PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Selamat Pagi/Siang/Sore Perkenalkan nama Saya R.M Bayu Wicaksono mahasiswa S1 Keperawatan STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun, Saya bermaksud melakukan penelitian mengenai “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat RSUD Kota Madiun”. penelitian ini dilakukan sebagai tahap akhir dalam penyelesaian studi di STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun. Saya berharap Bapak/Ibu/Sdr bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian ini dimana akan dilakukan penisian angket yang terkait dengan penelitian. Semua informasi yang saudara berikan terjamin kerahasiaannya.

Setelah Bapak/Ibu/Sdr membaca maksud dan kegiatan penelitian di atas, maka saya mohon untuk mengisi nama dan tanda tangan di bawah ini. Saya setuju untuk ikut serta dalam penelitian ini.

Nama :

Ruangan :

Tanda tangan :

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk ikut serta di dalam penelitian ini

Peneliti

R.M Bayu Wicaksono

## Lampiran 7

### KISI-KISI KUESIONER

Judul Penelitian : Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Kota Madiun.

| Variabel       | Sub Variabel  | Jumlah Soal | Nomor Soal |             |
|----------------|---|-------------|------------|-------------|
|                |   |             | Favorable  | Unfavorabel |
| Motivasi kerja | Faktor Motivator  |             |            |             |
|                | 1. <i>Achievement</i><br>(keberhasilan pelaksanaan atau kinerja)                | 1           | 1          |             |
|                | 2. <i>Recognition</i><br>(pengakuan atau penghargaan)                           | 2           | 6          | 2           |
|                | 3. <i>The work it self</i><br>(pekerjaan itu sendiri)                           | 1           |            | 4           |
|                | 4. <i>Responsibilitas</i><br>(tanggung jawab)                                   | 2           | 15         | 16          |
|                | 5. <i>Advancement</i><br>(pengembangan)   | 2           | 17,18      |             |
|                | Faktor <i>Hygiene</i>   |             |            |             |
|                | 1. <i>Company policy and administration</i><br>(kebijaksanaan dan administrasi) | 2           | 13,14      |             |
|                | 2. <i>Technical supervisor</i><br>(supervisi)                                   | 2           | 11         | 12          |

| Variabel | Sub Variabel  | Jumlah Soal | Nomor Soal |             |
|----------|---|-------------|------------|-------------|
|          |   |             | Favorable  | Unfavorabel |
|          | 3. <i>Interpersonal Supervision</i><br>(hubungan antar pribadi) | 1           | 5          |             |
|          | 4. <i>Working condition</i><br>(kondisi kerja)                  | 3           | 3,7        | 8           |
|          | 5. <i>Wages</i> (gaji atau upah)                                | 2           | 10         | 9           |
| Kinerja  | Caring  | 2           | 1-2        | -           |
|          | Kolaborasi  | 2           | 3-4        | -           |
|          | Empati  | 2           | 5-6        | -           |
|          | Kecepatan respon  | 2           | 7-8        | -           |
|          | Courtesy  | 2           | 9-10       | -           |
|          | Sincerity   | 2           | 11-12      | -           |

## Lampiran 8

### KUISIONER PENELITIAN DI RSUD KOTA MADIUN

#### Petunjuk pengisian :

1. Isikan jawaban yang menurut anda benar.
2. Berikan jawaban anda atas pernyataan yang paling sesuai dengan memberi tanda *checklist* pada kolom jawaban yang sudah di sediakan.
3. Partisipasi anda sangat di perlukan untuk mendukung kelancaran penelitian ini.

#### 1. Identitas Responden

Ruangan :

Nama perawat :

Pendidikan :

Jenis kelamin :

Lama bekerja :

#### 2. Kuisisioner Kinerja

| No | Standar Kinerja   | SS | S | KS | TS |
|----|---|----|---|----|----|
| 1  | Saya siap tanggap bila pasien membutuhkan dan saya mudah di hubungi                           |    |   |    |    |
| 2  | Sebagai perawat saya memerhatikan keluhan pasien  |    |   |    |    |
| 3  | Saya bekerja sama dengan pasien dan keluarganya dalam menyelesaikan masalah                   |    |   |    |    |
| 4  | Saya bekerja sama dengan tim sejawat perawat dan tim medis dalam menyelesaikan masalah pasien |    |   |    |    |

| No | Standar Kinerja  | SS | S | KS | TS |
|----|--|----|---|----|----|
| 5  | Saya dalam memberikan pelayanan kepada pasien penuh perhatian sesuai dengan kebutuhan/harapan pasien |    |   |    |    |
| 6  | Saya mendengarkan keluhan pasien dan saya tidak acuh tak acuh  |    |   |    |    |
| 7  | Dalam memberikan pelayanan saya selalu cepat dan tepat   |    |   |    |    |
| 8  | Kecepatan saya dalam memberikan pelayanan memerlukan waktu tunggu yang pendek                        |    |   |    |    |
| 9  | Saya sopan terhadap pasien, keluarga pasien, timsejahwat perawat dan tim kesehatan lain              |    |   |    |    |
| 10 | Saya menghargai pasien, keluarga pasien, tim sejahwat perawat dan tim kesehatan lain                 |    |   |    |    |
| 11 | Saya jujur antara pikiran dan tindakan   |    |   |    |    |
| 12 | Saya bertanggung jawab atas tindakan dan menjaga kerahasiaan pasien                                  |    |   |    |    |

### 3. Kuisisioner Motivasi Kerja

| NO | Motivasi kerja   | SS | S | KS | TS |
|----|--|----|---|----|----|
| 1  | Penghargaan yang diberikan dalam bentuk jabatan di Instalasi Rawat Inap  |    |   |    |    |
| 2  | Penghargaan tidak mendorong saya untuk bekerja lebih rajin               |    |   |    |    |
| 3  | Kondisi pekerjaan yang menyenangkan, dapat memotivasi saya untuk bekerja |    |   |    |    |
| 4  | Saya merasa bosan terhadap pekerjaan yang menjadi tugas anda             |    |   |    |    |

|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
| 5  | Hubungan kerja dapat memotivasi anda untuk bekerja   |  |  |  |  |
| 6  | Temannya mengakui kemampuan yang anda miliki   |  |  |  |  |
| 7  | Ruang kerja anda selalu bersih   |  |  |  |  |
| 8  | Peralatan di tempat kerja anda tidak lengkap   |  |  |  |  |
| 9  | Penghasilan tidak memotivasi anda untuk bekerja  |  |  |  |  |
| 10 | Gaji yang diterima mencukupi semua kebutuhan saya  |  |  |  |  |
| 11 | Kepala keperawatan melakukan pengawasan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas                    |  |  |  |  |
| 12 | Kepala keperawatan melakukan supervisi tidak secara rutin  |  |  |  |  |
| 13 | Promosi jabatan dapat memotivasi anda untuk bekerja  |  |  |  |  |
| 14 | Promosi jabatan dapat meningkatkan produktivitas kerja   |  |  |  |  |
| 15 | Dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab anda, akan anda kerjakan dengan sungguh-sungguh |  |  |  |  |
| 16 | Saya tidak akan bertanggung jawab bila melakukan kesalahan   |  |  |  |  |
| 17 | Saya masih perlu pendidikan tambahan baik formal maupun non formal dalam bidang keperawatan          |  |  |  |  |
| 18 | Bila ada pelatihan anda sering diikutsertakan  |  |  |  |  |

## LAMPIRAN 9

### Rekapitulasi Hasil Penelitian

| keberhasilan pelaksanaan/kinerja | motivasi Kerja        |     |                       |                |     |     |               |              |               |                            |                 |           |                    |                        |     |                 |     |                |
|----------------------------------|-----------------------|-----|-----------------------|----------------|-----|-----|---------------|--------------|---------------|----------------------------|-----------------|-----------|--------------------|------------------------|-----|-----------------|-----|----------------|
|                                  | pengakuan/penghargaan |     | pekerjaan itu sendiri | tanggung jawab |     |     |               | pengembangan |               | kebijakan dan administrasi |                 | supervisi |                    | hubungan antar pribadi |     | kondisi kerja   |     | gaji atau upah |
| 1                                | 2                     | 6   | 4                     | 15             | 16  | 17  | 18            | 13           | 14            | 11                         | 12              | 5         | 3                  | 7                      | 8   | 9               | 10  |                |
| 3                                | 2                     | 2   | 2                     | 3              | 4   | 3   | 3             | 2            | 2             | 3                          | 2               | 3         | 3                  | 3                      | 2   | 2               | 2   |                |
| 3                                | 1                     | 3   | 2                     | 4              | 1   | 4   | 4             | 4            | 4             | 4                          | 1               | 3         | 4                  | 4                      | 1   | 1               | 4   |                |
| 3                                | 2                     | 3   | 2                     | 3              | 2   | 3   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 2               | 3         | 3                  | 3                      | 2   | 2               | 3   |                |
| 3                                | 4                     | 3   | 4                     | 3              | 4   | 4   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 4               | 3         | 3                  | 3                      | 4   | 4               | 3   |                |
| 3                                | 4                     | 4   | 4                     | 4              | 4   | 3   | 4             | 3            | 4             | 4                          | 4               | 3         | 3                  | 4                      | 1   | 1               | 4   |                |
| 3                                | 4                     | 3   | 4                     | 4              | 4   | 3   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 4               | 3         | 4                  | 4                      | 4   | 4               | 3   |                |
| 3                                | 2                     | 3   | 2                     | 3              | 2   | 3   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 2               | 3         | 3                  | 3                      | 2   | 2               | 3   |                |
| 3                                | 3                     | 3   | 3                     | 3              | 3   | 4   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 3               | 3         | 3                  | 4                      | 2   | 2               | 3   |                |
| 3                                | 2                     | 3   | 2                     | 3              | 3   | 3   | 4             | 3            | 3             | 3                          | 2               | 3         | 3                  | 3                      | 3   | 3               | 3   |                |
| 3                                | 2                     | 3   | 2                     | 3              | 2   | 3   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 2               | 3         | 3                  | 3                      | 2   | 2               | 3   |                |
| 3                                | 2                     | 3   | 2                     | 3              | 2   | 3   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 2               | 3         | 3                  | 3                      | 2   | 2               | 3   |                |
| 4                                | 2                     | 3   | 2                     | 4              | 2   | 3   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 2               | 3         | 3                  | 3                      | 2   | 2               | 3   |                |
| 4                                | 2                     | 3   | 2                     | 3              | 1   | 3   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 2               | 3         | 4                  | 3                      | 2   | 3               | 4   |                |
| 3                                | 2                     | 4   | 4                     | 4              | 2   | 3   | 4             | 3            | 1             | 4                          | 4               | 4         | 4                  | 4                      | 4   | 1               | 4   |                |
| 3                                | 3                     | 3   | 3                     | 3              | 3   | 3   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 3               | 3         | 3                  | 3                      | 3   | 3               | 3   |                |
| 2                                | 2                     | 3   | 4                     | 3              | 4   | 3   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 3               | 3         | 1                  | 7                      | 3   | 3               | 3   |                |
| 3                                | 3                     | 4   | 4                     | 4              | 3   | 3   | 4             | 3            | 1             | 4                          | 1               | 4         | 4                  | 4                      | 4   | 1               | 4   |                |
| 3                                | 2                     | 4   | 4                     | 4              | 3   | 3   | 4             | 3            | 1             | 4                          | 4               | 4         | 4                  | 4                      | 4   | 1               | 4   |                |
| 3                                | 3                     | 3   | 4                     | 3              | 4   | 3   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 3               | 3         | 3                  | 3                      | 3   | 3               | 3   |                |
| 4                                | 1                     | 3   | 2                     | 3              | 4   | 3   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 2               | 4         | 4                  | 4                      | 1   | 1               | 4   |                |
| 3                                | 2                     | 3   | 2                     | 3              | 2   | 3   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 2               | 3         | 4                  | 3                      | 3   | 3               | 2   |                |
| 2                                | 4                     | 3   | 2                     | 3              | 4   | 3   | 3             | 2            | 2             | 3                          | 2               | 3         | 4                  | 3                      | 3   | 4               | 2   |                |
| 3                                | 2                     | 3   | 3                     | 1              | 2   | 3   | 3             | 1            | 3             | 3                          | 2               | 3         | 3                  | 4                      | 2   | 1               | 3   |                |
| 3                                | 2                     | 3   | 4                     | 3              | 4   | 3   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 4               | 3         | 3                  | 3                      | 3   | 2               | 3   |                |
| 3                                | 2                     | 3   | 3                     | 3              | 3   | 3   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 2               | 3         | 4                  | 3                      | 2   | 3               | 3   |                |
| 3                                | 3                     | 3   | 3                     | 4              | 4   | 3   | 2             | 3            | 3             | 2                          | 3               | 3         | 3                  | 3                      | 3   | 2               | 3   |                |
| 3                                | 3                     | 3   | 3                     | 3              | 2   | 4   | 3             | 3            | 3             | 4                          | 3               | 4         | 4                  | 2                      | 2   | 3               | 2   |                |
| 4                                | 1                     | 4   | 1                     | 2              | 4   | 2   | 1             | 3            | 2             | 3                          | 3               | 4         | 4                  | 4                      | 2   | 3               | 3   |                |
| 3                                | 3                     | 3   | 2                     | 3              | 2   | 3   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 2               | 3         | 3                  | 3                      | 3   | 3               | 3   |                |
| 3                                | 3                     | 3   | 3                     | 3              | 3   | 3   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 3               | 3         | 3                  | 3                      | 3   | 3               | 3   |                |
| 4                                | 4                     | 4   | 4                     | 4              | 4   | 3   | 3             | 4            | 4             | 4                          | 4               | 4         | 4                  | 4                      | 4   | 4               | 3   |                |
| 1                                | 4                     | 4   | 4                     | 4              | 4   | 4   | 4             | 1            | 1             | 3                          | 2               | 4         | 4                  | 3                      | 2   | 2               | 1   |                |
| 1                                | 3                     | 3   | 3                     | 3              | 3   | 3   | 2             | 3            | 3             | 3                          | 2               | 3         | 3                  | 3                      | 3   | 3               | 2   |                |
| 4                                | 4                     | 4   | 3                     | 4              | 4   | 4   | 2             | 3            | 3             | 2                          | 1               | 4         | 4                  | 4                      | 3   | 4               | 2   |                |
| 1                                | 4                     | 4   | 4                     | 4              | 4   | 4   | 4             | 1            | 1             | 3                          | 2               | 4         | 4                  | 3                      | 2   | 2               | 1   |                |
| 3                                | 3                     | 3   | 3                     | 3              | 4   | 4   | 3             | 3            | 3             | 4                          | 3               | 3         | 4                  | 3                      | 2   | 3               | 3   |                |
| 3                                | 3                     | 2   | 4                     | 3              | 2   | 3   | 3             | 3            | 2             | 3                          | 2               | 2         | 3                  | 3                      | 3   | 3               | 2   |                |
| 3                                | 3                     | 3   | 3                     | 3              | 2   | 3   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 2               | 3         | 3                  | 3                      | 3   | 3               | 2   |                |
| 3                                | 2                     | 3   | 2                     | 3              | 3   | 2   | 3             | 2            | 3             | 3                          | 3               | 3         | 3                  | 3                      | 2   | 2               | 3   |                |
| 3                                | 2                     | 3   | 2                     | 3              | 2   | 3   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 2               | 3         | 3                  | 3                      | 2   | 2               | 3   |                |
| 3                                | 2                     | 3   | 2                     | 3              | 2   | 3   | 2             | 3            | 3             | 3                          | 2               | 3         | 3                  | 3                      | 2   | 2               | 3   |                |
| 2                                | 2                     | 3   | 2                     | 3              | 2   | 3   | 3             | 3            | 2             | 3                          | 2               | 3         | 2                  | 3                      | 3   | 2               | 3   |                |
| 3                                | 2                     | 2   | 2                     | 3              | 2   | 3   | 3             | 2            | 3             | 3                          | 2               | 3         | 3                  | 3                      | 2   | 2               | 2   |                |
| 2                                | 3                     | 3   | 3                     | 3              | 2   | 3   | 3             | 2            | 3             | 2                          | 3               | 3         | 3                  | 3                      | 3   | 3               | 3   |                |
| 2                                | 2                     | 3   | 3                     | 3              | 3   | 3   | 2             | 3            | 2             | 3                          | 3               | 3         | 3                  | 3                      | 3   | 3               | 3   |                |
| 3                                | 2                     | 3   | 2                     | 3              | 2   | 3   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 2               | 3         | 3                  | 3                      | 2   | 2               | 3   |                |
| 3                                | 2                     | 3   | 2                     | 3              | 2   | 3   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 2               | 3         | 3                  | 3                      | 2   | 2               | 3   |                |
| 3                                | 3                     | 4   | 3                     | 4              | 4   | 4   | 4             | 4            | 4             | 4                          | 4               | 4         | 4                  | 4                      | 4   | 3               | 3   |                |
| 3                                | 3                     | 4   | 3                     | 4              | 4   | 4   | 4             | 4            | 4             | 4                          | 4               | 4         | 4                  | 4                      | 4   | 3               | 3   |                |
| 3                                | 3                     | 4   | 3                     | 4              | 4   | 4   | 4             | 4            | 4             | 4                          | 4               | 4         | 4                  | 4                      | 4   | 3               | 3   |                |
| 4                                | 3                     | 3   | 2                     | 4              | 3   | 3   | 3             | 3            | 4             | 3                          | 2               | 3         | 4                  | 3                      | 2   | 2               | 3   |                |
| 4                                | 3                     | 3   | 2                     | 4              | 1   | 2   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 2               | 3         | 4                  | 3                      | 2   | 2               | 3   |                |
| 2                                | 2                     | 2   | 2                     | 3              | 4   | 3   | 2             | 3            | 3             | 3                          | 2               | 3         | 3                  | 3                      | 2   | 3               | 2   |                |
| 3                                | 3                     | 4   | 3                     | 4              | 3   | 3   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 3               | 4         | 3                  | 3                      | 3   | 2               | 3   |                |
| 2                                | 3                     | 3   | 3                     | 2              | 2   | 3   | 4             | 3            | 3             | 3                          | 3               | 2         | 3                  | 3                      | 3   | 3               | 2   |                |
| 2                                | 2                     | 3   | 4                     | 4              | 4   | 4   | 3             | 1            | 2             | 4                          | 3               | 3         | 4                  | 4                      | 4   | 1               | 3   |                |
| 3                                | 2                     | 3   | 3                     | 4              | 4   | 3   | 3             | 3            | 3             | 3                          | 3               | 3         | 3                  | 3                      | 2   | 1               | 2   |                |
| 3                                | 3                     | 3   | 3                     | 3              | 3   | 4   | 3             | 3            | 3             | 4                          | 3               | 3         | 4                  | 3                      | 2   | 3               | 2   |                |
| 3                                | 3                     | 3   | 3                     | 4              | 4   | 4   | 3             | 4            | 4             | 3                          | 3               | 4         | 4                  | 3                      | 3   | 3               | 3   |                |
| 4                                | 4                     | 4   | 4                     | 4              | 4   | 4   | 4             | 4            | 4             | 3                          | 4               | 4         | 4                  | 3                      | 2   | 4               | 1   |                |
| 4                                | 4                     | 4   | 4                     | 4              | 4   | 4   | 4             | 4            | 4             | 4                          | 3               | 4         | 4                  | 4                      | 3   | 2               | 4   | 1              |
| 4                                | 4                     | 4   | 4                     | 4              | 4   | 4   | 3             | 4            | 4             | 3                          | 4               | 4         | 4                  | 2                      | 2   | 4               | 1   |                |
| 4                                | 4                     | 4   | 4                     | 4              | 4   | 4   | 3             | 4            | 4             | 1                          | 3               | 4         | 4                  | 4                      | 2   | 2               | 4   | 1              |
| 4                                | 4                     | 4   | 4                     | 4              | 4   | 4   | 3             | 4            | 4             | 3                          | 4               | 4         | 4                  | 2                      | 2   | 4               | 1   |                |
| 198                              | 179                   | 213 | 193                   | 221            | 200 | 215 | 205           | 196          | 194           | 206                        | 179             | 216       | 226                | 216                    | 169 | 167             | 178 |                |
|                                  | 392 jumlah            |     | 421 jumlah            |                |     |     | 420 jumlah    |              | 390 jumlah    |                            | 385 jumlah      |           | 611 jumlah         |                        |     | 345 jumlah      |     |                |
|                                  | 196 rata-rata         |     | 210,5 rata-rata       |                |     |     | 210 rata-rata |              | 195 rata-rata |                            | 192,5 rata-rata |           | 203,6667 rata-rata |                        |     | 172,5 rata-rata |     |                |





## Lampiran 10

### Output Hasil Uji Kendall Tau

Frekuensi

#### Pendidikan

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 13        | 19.7    | 19.7          | 19.7               |
|       | 2     | 53        | 80.3    | 80.3          | 100.0              |
|       | Total | 66        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### Jenis.kelamin

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 48        | 72.7    | 72.7          | 72.7               |
|       | 2     | 18        | 27.3    | 27.3          | 100.0              |
|       | Total | 66        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### Lama.bekerja

|         |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid   | 1      | 16        | 24.2    | 28.6          | 28.6               |
|         | 2      | 26        | 39.4    | 46.4          | 75.0               |
|         | 3      | 14        | 21.2    | 25.0          | 100.0              |
|         | Total  | 56        | 84.8    | 100.0         |                    |
| Missing | System | 10        | 15.2    |               |                    |
|         | Total  | 66        | 100.0   |               |                    |

### Kinerja

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 21        | 31.8    | 31.8          | 31.8               |
|       | 3     | 45        | 68.2    | 68.2          | 100.0              |
|       | Total | 66        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Motivasi.Kerja

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 43        | 65.2    | 65.2          | 65.2               |
|       | 3 | 23        | 34.8    | 34.8          | 100.0              |
| Total |   | 66        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Correlations

|                 |                |                         | Kinerja | Motivasi.Kerja |
|-----------------|----------------|-------------------------|---------|----------------|
| Kendall's tau_b | Kinerja        | Correlation Coefficient | 1.000   | .500**         |
|                 |                | Sig. (2-tailed)         | .       | .000           |
|                 |                | N                       | 66      | 66             |
|                 | Motivasi.Kerja | Correlation Coefficient | .500**  | 1.000          |
|                 |                | Sig. (2-tailed)         | .000    | .              |
|                 |                | N                       | 66      | 66             |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

# Lampiran 11

## Lembar konsultasi

Nama Mahasiswa : R.M. Bayu Wicaksono  
 NIM : 201702030  
 Judul : Pengaruh Motivasi kerja terhadap KINERJA perawat di RSUD Kota Madiun.  
 Pembimbing 1 : Tantri Anni, S.Kep., Ns., M.Kep.  
 Pembimbing 2 : Sagita Haryati, S.Kep., Ns., M.Kes.

| PEMBIMBING 1 |            |             |  |     |
|--------------|------------|-------------|--|-----|
| NO           | TANGGAL    | TOPIK / BAB | HASIL KONSULTASI   | Ttd |
| 1            | 09/01/2019 | Bab 1       | - cover<br>- KSKJ<br>- alurnya                             |     |
| 2            | 15/01/2019 | Bab 1       | - Tambahan<br>dunia<br>- Muncun<br>Ker. h. ker. h. ker. h. |     |
| 3            | 23/01/2019 | Bab 1       | Acc Bab I  |     |
| 4            | 19/03/2019 | Bab 2, 3, 4 | - rev bab 2<br>- rev bab 3<br>- lanjut bab 4               |     |
| 5            | 29/3/2019  | Bab 2, 3, 4 | - rev bab 2<br>- rev bab 3<br>- lanjut bab 4<br>instrumen  |     |

| KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR      |           |               |   |     |
|----------------------------------|-----------|---------------|---|-----|
| ***** PRODI S1 KEPERAWATAN ***** |           |               |   |     |
| PEMBIMBING 2                     |           |               |   |     |
| NO                               | TANGGAL   | TOPIK / BAB   | HASIL KONSULTASI                                | Ttd |
| 1                                | 9/1/2019  | uraian jurnal | Ass, can<br>refer by<br>keperawatan<br>di rumah |     |
| 2                                | 2/4/2019  | bab I - II    | ker   |     |
| 3                                | 12/4/2019 | Bab I - II    | acc   |     |
| 4                                | 12/4/2019 | Bab III       | ker   |     |
| 5                                | 15/4/2019 | Bab IV        | ker<br>lanjut bab IV                            |     |
| 6                                | 22/4/2019 | acc           | acc<br>ker jurnal<br>TID                        |     |
| 7                                | 12/7/2019 | ker Bab V     |   |     |
| 8                                | 15/7/2019 | ker Bab V     | Membak<br>sesuai +<br>referensi                 |     |

Pembimbing I

| NO | TANGGAL    | TOPIK / BAB | HASIL KONSULTASI  | Ttd |
|----|------------|-------------|---|-----|
|    | 08/04 2019 | Bab 2.3.4   | - Simulasi kasus<br>- Simulasi history<br>- Simulasi presentasi<br>- Simulasi wawancara<br>- Simulasi wawancara<br>- Simulasi<br>- coding |     |
|    | 11/04 2019 | ta up       | - rev paper<br>- rev materi<br>- rev form<br>- rev laporan  |     |
|    | 16/04 2019 |             | - Simulasi<br>- Simulasi<br>- Simulasi<br>- Simulasi<br>- Simulasi<br>- Simulasi<br>- Simulasi<br>- Simulasi                              |     |

Cap 1/16 Dec Simbas

Pembimbing II

| NO | TANGGAL | TOPIK / BAB | HASIL KONSULTASI  | Ttd |
|----|---------|-------------|---|-----|
|    |         |             | - Simulasi kasus<br>- Simulasi history<br>- Simulasi presentasi |     |

Kaprodik Keperawatan