

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada empat Puskesmas terakreditasi di Kabupaten Bantul. Empat Puskesmas tersebut antara lain yaitu, Puskesmas Jetis I, Puskesmas Pundong, Puskesmas Pleret, dan Puskesmas Pajangan.

##### **a. Puskesmas Jetis I**

Kecamatan Jetis merupakan salah satu dari 17 Kecamatan yang ada di Kabupaten Bantul. Kecamatan Jetis terdiri dari 4 Desa yaitu Patalan, Canden, Sumberagung dan Trimulyo. Puskesmas Jetis I terletak di Desa Trimulyo dengan wilayah kerja 2 desa yaitu Desa Sumberagung dan Desa Trimulyo. Puskesmas Jetis I Bantul memiliki pelayanan rawat jalan, rawat inap dan pelayanan rawat darurat 24 jam. Pelayanan rawat inap Puskesmas Jetis I sejak bulan November 2007 sudah mulai dioperasionalkan, sedangkan kegiatan Yandu dilaksanakan oleh kader yandu masing-masing dan pemantauannya diserahkan oleh petugas masing-masing. Kegiatan di Puskesmas Jetis I Bantul antara lain : Kesehatan Ibu dan Anak (KIA), Upaya Peningkatan Gizi, Promosi Kesehatan, Imunisasi, Kesehatan Lingkungan, Upaya Pengobatan, Pemberantasan Penyakit Menular, Laboratorium Penunjang, Kegiatan Perawatan Kesehatan Masyarakat dan Upaya Kesehatan Sekolah (UKS).

Di Puskesmas Jetis I setiap satu tahun sekali melakukan evaluasi seluruh karyawan termasuk dengan perawatnya. Salah satunya evaluasi tentang kinerja, pelayanan yang telah diberikan oleh seluruh pasien maupun tentang motivasi yang dapat mendorong seluruh karyawan di Puskesmas untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk pasiennya. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Jetis I Bantul dengan jumlah perawat 7 orang yang sudah menjadi pegawai tetap di Puskesmas Jetis I Bantul.

**b. Puskesmas Pundong**

Puskesmas Pundong dengan wilayah kerja Kecamatan Pundong yang memiliki luas wilayah 2.368,2 Ha meliputi 3 desa, yaitu : Desa Srihardono terdiri dari 17 dusun, Desa Panjanglejo terdiri dari 16 dusun, dan Desa Seloharjo terdiri dari 16 dusun. Puskesmas Pundong secara administratif tercatat di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul sebagai Puskesmas rawat inap dengan 10 tempat tidur. Bangunan rawat inap sudah selesai dibangun pada bulan April 2006. Akan tetapi baru sejak Februari 2009 Puskesmas Pundong memulai pelayanan rawat inap dengan pelayanan 24 jam.

Hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha di Puskesmas Pundong, setiap satu tahun sekali dilakukan evaluasi terhadap karyawan, termasuk evaluasi tentang motivasi kerja perawat untuk peningkatan kinerjanya. Jumlah perawat di Puskesmas Pundong yaitu 9 perawat.

**c. Puskesmas Pleret**

Puskesmas Pleret terletak di Kecamatan Pleret, kurang lebih 10km sebelah timur laut Kota Kabupaten Bantul. Wilayah kecamatan Pleret merupakan daerah 1/3 dataran tinggi dan 2/3 dataran rendah. Program kegiatan pembangunan kesehatan Puskesmas Pleret mengacu pada pedoman pelayanan dasar Puskesmas. Program pokok Puskesmas antara lain : Upaya KIA, Upaya Pengobatan, Upaya Perbaikan Gizi Masyarakat, Upaya Kesehatan Lingkungan, Upaya Pencegahan penyakit menular, Upaya Promosi Kesehatan.

Hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha di Puskesmas Pleret, pada bulan Mei 2017 Puskesmas Pleret terpilih menjadi salah satu Puskesmas berprestasi karena memenuhi indikator-indikator yang diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan dan juga pertimbangan lain seperti adanya pemberdayaan masyarakat, pro-aktifnya masyarakat, dan juga semangat kerjanya seluruh karyawan termasuk dengan perawatnya. Di Puskesmas Pleret terdapat 10 perawat tetap.

#### d. Puskesmas Pajangan

Puskesmas Pajangan terletak di Jl.Pajangan Jetis Sendangsasri Pajangan Kabupaten Bantul. Puskesmas Pajangan menjadi salah satu lokasi pada kunjungan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (EKPPD) oleh Kemendagri di Kabupaten pada tanggal 23-24 Januari 2017. Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Pajangan meliputi Pendaftaran, Pemeriksaan Umum, Gigi, KIA, dan Farmasi. Sebagai acuan kerja karyawan dan pemeliharaan sistem dengan 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun) dan 5R (Rapih, Resik, Ringkes, Rawat, Rajin). Jumlah perawat yang ada di Puskesmas Pajangan yaitu 8 perawat.

## 2. Karakteristik Responden Penelitian

### a. Karakteristik Perawat

#### 1) Puskesmas Jetis I

Dari hasil penelitian, diperoleh karakteristik perawat di Puskesmas Jetis I Bantul ditampilkan dalam tabel 3.4.

Tabel 3.4 Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat di Puskesmas Jetis I (n=7)

Karakteristik Perawat	Frekuensi (n)	Persentase (%)
<b>Usia</b>		
22-30 tahun	1	14,3
31-39 tahun	4	57,1
40-48 tahun	1	14,3
49-58 tahun	1	14,3
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100,0</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Perempuan	7	100,0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100,0</b>
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
DIII Keperawatan	7	100,0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100,0</b>
<b>Lama Kerja</b>		

< 5 tahun	2	28,6
5-10 tahun	2	28,6
>10 tahun	3	42,9
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100,0</b>

Sumber: (Data Primer, 2017)

Berdasarkan tabel 3.4 dapat dilihat bahwa karakteristik perawat Puskesmas Jetis I menurut usia yang paling banyak pada rentang 31 – 39 tahun sebanyak 4 perawat (57,1%). Jenis kelamin semua perawat perempuan yaitu 7 perawat (100%). Pendidikan terakhir semua perawat DIII Keperawatan yaitu 7 perawat (100%). Lama kerja terbanyak adalah >10 tahun yaitu sebanyak 3 perawat (42,9%).

## 2) Puskesmas Pundong

Dari hasil penelitian, diperoleh karakteristik perawat di Puskesmas Jetis I Bantul ditampilkan dalam tabel 3.5.

Tabel 3.5 Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat di Puskesmas Pundong(n=9)

Karakteristik Perawat	Frekuensi (n)	Persentase (%)
<b>Usia</b>		
22-30 tahun	2	22,2
31-39 tahun	4	44,4
40-48 tahun	2	22,2
49-58 tahun	1	11,1
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	5	55,6
Perempuan	4	44,4
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
DIII Keperawatan	8	88,9
Nurse	1	11,1
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>
<b>Lama Kerja</b>		
< 5 tahun	2	22,2

5-10 tahun	4	44,4
>10 tahun	3	33,3
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>

Sumber: (Data Primer, 2017)

Berdasarkan tabel 3.5 dapat dilihat bahwa karakteristik perawat Puskesmas Pundong menurut usia paling banyak pada rentang 31 – 39 tahun sebanyak 4 perawat (44,4%). Jenis kelamin lebih banyak laki-laki yaitu 5 perawat (55,6%). Pendidikan terakhir lebih banyak DIII Keperawatan yaitu 8 perawat (88,9%). Lama kerja paling banyak adalah 5-10 tahun sebanyak 4 perawat (44,4%).

### 3) Puskesmas Pleret

Dari hasil penelitian, diperoleh karakteristik perawat di Puskesmas Jetis I Bantul ditampilkan dalam tabel 3.6.

Tabel 3.6 Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat di Puskesmas Pleret (n=10)

Karakteristik Perawat	Frekuensi (n)	Persentase (%)
<b>Usia</b>		
22-30 tahun	4	40,0
31-39 tahun	6	60,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	4	40,0
Perempuan	6	60,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
DIII Keperawatan	10	100,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>
<b>Lama Kerja</b>		
5-10 tahun	10	100,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

Sumber: (Data Primer, 2017)

Berdasarkan tabel 3.6 dapat dilihat bahwa karakteristik perawat Puskesmas Pleret menurut usia lebih banyak pada rentang 31 – 39 tahun yaitu sebanyak 6 perawat (60,0%). Jenis kelamin lebih banyak perempuan yaitu sebanyak 6 perawat (60,0%). Pendidikan terakhir semua perawat DIII keperawatan yaitu 10 perawat (100,0%). Lama kerja semua perawat pada rentang 5 – 10 tahun yaitu 10 perawat (100,0%)

#### 4) Puskesmas Pajangan

Dari hasil penelitian, diperoleh karakteristik perawat di Puskesmas Jetis I Bantul ditampilkan dalam tabel 3.7.

Tabel 3.7 Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat di Puskesmas Pajangan(n=8)

Karakteristik Perawat	Frekuensi (n)	Persentase (%)
<b>Usia</b>		
22-30 tahun	2	25,0
40-48 tahun	4	50,0
49-58	2	25,0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	2	25,0
Perempuan	6	75,0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
DIII Keperawatan	8	100,0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>
<b>Lama Kerja</b>		
5-10 tahun	2	25,0
>10 tahun	6	75,0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

Sumber: (Data Primer, 2017)

Berdasarkan tabel 3.7 dapat dilihat bahwa karakteristik perawat Puskesmas Pajangan menurut usia paling banyak pada rentang 40 – 48 tahun yaitu sebanyak 4 perawat (50,0%). Jenis kelamin lebih banyak perempuan yaitu sebanyak 6 perawat (75,0%). Pendidikan terakhir semua perawat DIII Keperawatan yaitu 8 perawat (100,0%). Lama kerja lebih banyak >10 tahun yaitu sebanyak 6 perawat (75,0%).

### 3. Analisa Hasil Penelitian

#### a. Analisa Univariat

##### 1) Motivasi Kerja Perawat

##### a) Puskesmas Jetis I

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui frekuensi motivasi kerja perawat di Puskesmas Jetis I Bantul pada tabel 3.8.

Tabel 3.8 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat di Puskesmas Jetis I (n=7)

Motivasi Kerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Baik	4	57,1
Cukup	3	42,9
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100,0</b>

Sumber: (Data Primer, 2017)

Berdasarkan hasil pada tabel 3.8 diketahui bahwa motivasi kerja perawat Puskesmas Jetis I sebagian besar tergolong dalam kategori baik yaitu sebanyak 4 perawat (57,1%), dan motivasi kerja dalam kategori kurang sebanyak 3 perawat (42,9%).

##### b) Puskesmas Pundong

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui frekuensi motivasi kerja perawat di Puskesmas Pundong Bantul pada tabel 3.9.

Tabel 3.9 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat di Puskesmas Pundong (n=9)

Motivasi Kerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Baik	5	55,6
Cukup	4	44,4
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>

Sumber: (Data Primer, 2017)

Berdasarkan hasil pada tabel 3.9 diketahui bahwa motivasi kerja perawat Puskesmas Pundong sebagian besar tergolong dalam kategori baik yaitu sebanyak 5 perawat (55,6%), dan motivasi kerja dalam kategori cukup sebanyak 4 perawat (44,4%).

c) Puskesmas Pleret

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui frekuensi motivasi kerja perawat di Puskesmas Pleret Bantul pada tabel 3.10.

Tabel 3.10 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat di Puskesmas Pleret (n=10)

Motivasi Kerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Baik	10	100,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

Sumber: (Data Primer, 2017)

Berdasarkan hasil pada tabel 3.10 diketahui bahwa motivasi kerja perawat Puskesmas Pleret semua tergolong dalam kategori baik yaitu sebanyak 10 perawat (100,0%).

d) Puskesmas Pajangan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui frekuensi motivasi kerja perawat di Puskesmas Pleret Bantul pada tabel 3.11.



Tabel 3.11 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat di Puskesmas Pleret (n=8)

Motivasi Kerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Baik	5	62,5
Cukup	3	37,5
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

Sumber: (Data Primer, 2017)

Berdasarkan hasil pada tabel 3.11 diketahui bahwa motivasi kerja perawat Puskesmas Pajangan sebagian besar tergolong dalam kategori baik yaitu sebanyak 5 perawat (62,5%), dan motivasi kerja perawat dalam kategori cukup sebanyak 3 perawat (37,5%).

- e) Hasil tabulasi silang karakteristik responden dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas

Tabel 3.12 Tabulasi silang karakteristik responden dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas yang terakreditasi (n=34)

Karakteristik responden	Motivasi kerja perawat					
	Baik		Cukup		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Usia</b>						
22-30 tahun	6	17,6	3	8,8	9	26,5
31-39 tahun	11	32,4	3	8,8	14	41,2
40-48 tahun	6	17,6	1	2,9	7	20,6
49-58 tahun	1	2,9	3	8,8	4	11,8
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>70,6</b>	<b>10</b>	<b>29,4</b>	<b>34</b>	<b>100,0</b>
<b>Jenis kelamin</b>						
Laki-laki	9	26,5	2	5,9	11	32,4
Perempuan	15	44,1	8	23,5	23	67,6



<b>Usia</b>										
	1	2,9	2	5,9	4	11,8	2	5,9	9	26,5
22-30 tahun	4	11,8	4	11,8	6	17,6	0	0	14	41,2
31-39 tahun	1	2,9	2	5,9	0	0	4	11,8	7	20,6
	1	2,9	1	2,9	0	0	2	5,9	4	11,8
40-48 tahun										
49-58 tahun										
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>20,6</b>	<b>9</b>	<b>26,5</b>	<b>10</b>	<b>29,4</b>	<b>8</b>	<b>23,5</b>	<b>34</b>	<b>100,0</b>
<b>Jenis kelamin</b>										
	0	0	5	14,7	4	11,8	2	5,9	11	32,4
Laki-laki	7	20,6	4	11,8	6	17,6	6	17,6	23	67,6
Perempuan										
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>20,6</b>	<b>9</b>	<b>26,5</b>	<b>10</b>	<b>29,4</b>	<b>8</b>	<b>23,5</b>	<b>34</b>	<b>100,0</b>
<b>Pendidikan terakhir</b>										
	7	20,6	8	23,5	10	29,4	8	23,5	33	97,1
DIII Kep	0	0	1	11,1	0	0	0	0	1	2,9
Nurse										
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>20,6</b>	<b>9</b>	<b>26,5</b>	<b>10</b>	<b>29,4</b>	<b>8</b>	<b>23,5</b>	<b>34</b>	<b>100,0</b>
<b>Lama kerja</b>										
	2	5,9	2	5,9	0	0	0	0	4	11,8
<5 tahun	2	5,9	4	11,8	10	29,4	2	5,9	18	52,9
5-10 tahun	3	8,8	3	8,8	0	0	6	17,6	12	35,3
>10 tahun										
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>20,6</b>	<b>9</b>	<b>26,5</b>	<b>10</b>	<b>29,4</b>	<b>8</b>	<b>23,5</b>	<b>34</b>	<b>100,0</b>

Sumber: (Data Primer, Data Sekunder 2017)

Berdasarkan tabel 3.13 dapat dilihat bahwa jumlah keseluruhan responden yaitu 34 perawat, pada kategori usia sebagian responden pada rentang 31-39 tahun yaitu sebanyak 6 perawat (17,6%) di Puskesmas Pajangan dengan akreditasi Paripurna. Pada kategori jenis kelamin paling banyak perempuan yaitu 7 perawat (20,6%) di Puskesmas Jetis I dengan akreditasi Dasar. Pada kategori pendidikan terakhir paling banyak DIII Keperawatan yaitu 10 perawat (29,4%) di Puskesmas Pleret dengan akreditasi Utama. Pada kategori lama kerja paling banyak

pada rentang 5-10 tahun yaitu 10 perawat (29,4%) di Puskesmas Pleret dengan akreditasi Utama.

- g) Hasil tabulasi silang Puskesmas dengan Status Akreditasi 4 Puskesmas

Tabel 3.14 Tabulasi silang Puskesmas dengan Status Akreditasi 4 Puskesmas di Kabupaten Bantul (n=4)

Puskesmas	Status Akreditasi									
	Paripurna		Utama		Madya		Dasar		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Pajangan	1	25	0	0	0	0	0	0	1	25
Pleret	0	0	1	25	0	0	0	0	1	25
Pundong	0	0	0	0	1	25	0	0	1	25
Jetis I	0	0	0	0	0	0	1	25	1	25
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>

Sumber: (Data Sekunder 2017)

Berdasarkan tabel 3.14 diketahui bahwa terdapat empat Puskesmas di Kabupaten Bantul dengan status Akreditasi masing-masing yaitu Puskesmas Pajangan status Akreditasi Paripurna (25%), Puskesmas Pleret status Akreditasi Utama (25%), Puskesmas Pundong status Akreditasi Madya (25%) dan Puskesmas Jetis I status Akreditasi Dasar (25%).

#### b. Analisa Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk melihat hubungan antara 2 variabel, yaitu variabel bebas adalah motivasi kerja perawat dan variabel terikat adalah Status Akreditasi Puskesmas. Hasil tabulasi hubungan motivasi kerja perawat dengan Status Akreditasi Puskesmas Kabupaten Bantul disajikan dalam tabel 3.13

Tabel 3.15 Tabulasi silang dan Uji Statistik Hubungan motivasi kerja perawat Puskesmas dengan status Akreditasi Puskesmas di

Kabupaten Bantul

Motivasi kerja perawat	Status Akreditasi Puskesmas										$\gamma$	$\rho$ -value
	Pajangan (Paripurna)		Pleret (Utama)		Pundong (Madya)		Jetis I (Dasar)		Total			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Baik	5	14,7	10	29,4	5	14,7	4	11,8	24	70,6	0,109	0,399
Cukup	3	8,8	0	0,0	4	11,8	3	8,8	10	29,4		
Total	8	23,5	10	29,4	9	26,5	7	20,6	34	100		

Sumber: (Data Primer, Data Sekunder 2017)

Berdasarkan tabel 3.15 diketahui bahwa jumlah responden yaitu 34 perawat, terdapat 5 (14,7%) perawat yang mempunyai motivasi kerja baik dengan status akreditasi sangat baik, terdapat 10 (29,4%) perawat mempunyai motivasi kerja baik dengan status akreditasi baik, terdapat 5 (14,7%) perawat mempunyai motivasi kerja baik dengan status akreditasi cukup, terdapat 4 (11,8%) perawat mempunyai motivasi kerja baik dengan status akreditasi sedang. Sedangkan 3 (8,8%) perawat mempunyai motivasi kerja cukup dengan status akreditasi sangat baik, terdapat 4 (11,8%) perawat mempunyai motivasi kerja cukup dengan status akreditasi cukup, dan 3 (8,8%) perawat mempunyai motivasi kerja cukup dengan status akreditasi sedang.

Pada tabel 3.13 hasil perhitungan statistik dengan menggunakan uji *Somers' d* diketahui bahwa nilai  $\rho$ -value sebesar  $0,399 > \alpha (0,05)$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat Puskesmas dengan Status Akreditasi Puskesmas di Kabupaten Bantul.

## B. Pembahasan

### 1. Karakteristik responden penelitian

Dalam kategori usia, pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa usia sebagian besar perawat pada rentang 31-39 tahun yaitu sebanyak 6 perawat

(17,6%) dengan kategori motivasi baik. Pada penelitian Susanti (2013) tentang karakteristik perawat dengan motivasi perawat, mengatakan bahwa semakin bertambahnya usia seseorang maka akan mempengaruhi motivasi seorang individu, tetapi usia tidak menjamin motivasi seseorang menjadi baik dan cukup atau tinggi dan rendah, semua tergantung pada individu masing-masing. Hal ini sejalan dengan penelitian Wibowo H (2011) dalam Titis (2014) bahwa usia pada rentang 31-39 tahun mempunyai motivasi yang tinggi karena alasan pada kematangan dan pengalaman kerja.

Dalam kategori jenis kelamin pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa sebagian besar perawat adalah perempuan sebanyak 6 perawat (17,6%) dengan kategori motivasi baik. Jenis kelamin sangat mempengaruhi motivasi kerja terhadap keberhasilan kerja, pada pekerjaan yang pada umumnya lebih baik dikerjakan oleh laki-laki akan tetapi pemberian keterampilan yang cukup memadai pada perempuan pun mendapatkan hasil pekerjaan yang cukup memuaskan, hal positif dalam motivasi kerja perempuan mempengaruhi ketaatan dan kepatuhan dalam bekerja (Smet, 2004 dalam Nurniningsih, 2012). Menurut Sukwan (2009) dalam Titis (2014) bahwa pada otak perempuan lebih besar dari pada otak laki-laki sehingga perempuan mampu mengingat lebih banyak, semakin banyak tindakan yang diingat pada pendokumentasian keperawatan, maka semakin baik pula motivasi dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Susanti (2013) tentang karakteristik perawat dengan motivasi kerja perawat menunjukkan hasil penelitian bahwa responden menurut jenis kelamin lebih banyak pada perempuan yaitu sebanyak 19 perawat (61,3%) dengan kategori motivasi tinggi dari 31 perawat perempuan.

Tingkat pendidikan yang cukup akan memberikan kontribusi terhadap motivasi sehingga berpengaruh terhadap praktik keperawatan. Tingkat pendidikan seorang perawat akan mempengaruhi dasar pemikiran dibalik penetapan standar keperawatan (Smet, 2004 dalam Nurniningsih, 2012). Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa jumlah perawat dengan pendidikan DIII Keperawatan yaitu 10 perawat (29,5%) dengan kategori

motivasi baik. Hal ini disebabkan karena jumlah perawat dengan latar belakang pendidikan DIII Keperawatan lebih banyak dibandingkan dengan pendidikan sarjana seperti diperlihatkan pada tabel 3.12. Meskipun tingkat pendidikan DIII Keperawatan, namun dalam hal motivasi kerja terbukti lebih baik. Berarti tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan motivasi kerja perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian Aswat (2010) mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat, dengan hasil penelitian responden dengan pendidikan DIII Keperawatan yaitu sejumlah 46 perawat (50,5%) dari 91 perawat dengan kategori motivasi tinggi.

Dalam penelitian ini kategori lama kerja menunjukkan hasil bahwa sebagian besar perawat lama kerja pada rentang 5-10 tahun yaitu sebanyak 10 perawat (29,5%) dalam kategori motivasi baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih mempunyai kesempatan untuk meningkatkan motivasi kerjanya yang akan berpengaruh dalam perkembangan kerja keperawatannya mengingat masih panjangnya masa kerja sebelum mencapai usia pensiun. Menurut Robbins (2008) dalam Nurimi (2010) orang-orang yang telah lama bekerja dalam suatu pekerjaan akan lebih meningkat motivasinya yang akan berpengaruh dalam produktivitasnya dibandingkan mereka yang belum lama dalam bekerja.

## **2. Tingkat motivasi kerja perawat**

Dalam penelitian ini tingkat motivasi kerja perawat Puskesmas terakreditasi di Kabupaten Bantul terhadap status akreditasi Puskesmas sebagian besar termasuk dalam kategori baik ada 24 orang perawat (70,6%), perawat yang masuk dalam kategori cukup ada 10 orang perawat (29,4%). Hal ini sejalan dengan penelitian Kasim (2017) yang berjudul hubungan motivasi & supervisi dengan kepatuhan perawat di IGD Kandou Manado menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja perawat sebagian besar dalam kategori baik yaitu sebanyak 35 perawat (83,3%) dari 42 perawat. Peneliti lainnya yang pernah dilakukan oleh Indah (2017) yang berjudul hubungan antara pelatihan dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Manado menunjukkan

bahwa dari hasil penelitian motivasi kerja cenderung diperoleh dalam kategori baik yaitu sebanyak 37 perawat (80,4%) dari 45 perawat.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2012). Motivasi kerja yaitu tingkat motivasi kerja perawat untuk melakukan suatu tindakan keperawatan, motivasi kerja dapat berasal dari diri sendiri ataupun berasal dari luar. Cara-cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai antara lain komunikasi, orientasi, pengawasan, pengakuan, partisipasi, kompetisi, delegasi, dan integritas (Notoatmodjo, 2007).

Kurangnya pengawasan dari kepala ruang bisa membuat motivasi kerja perawat menurun. Kompetisi juga menjadi salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja perawat dalam bekerja (Notoatmodjo, 2007).

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah keinginan akan adanya peningkatan, rasa percaya bahwa gaji yang didapatkan sudah mencukupi, memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan nilai – nilai yang diperlukan, adanya umpan balik, adanya kesempatan untuk mencoba pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan untuk kerja sama dan peningkatan penghasilan (Suarli & Yanyan, 2015).

Melalui agenda-agenda rutin yang berhubungan dengan peningkatan motivasi kerja perawat, di empat Puskesmas tersebut melakukan apel pagi dan doa bersama sebelum aktivitas ruangan dan melakukan pekerjaannya. Juga terus menerus dilakukan pelatihan khususnya kepada perawat untuk menanamkan sikap individu yang positif dalam menjalankan kehidupan. Dengan harapan agar mampu memberikan dorongan positif dalam motivasi kerja untuk memberikan jasa pelayanan kesehatan yang baik.

Pemenuhan kebutuhan dasar, seperti gaji, bonus bulanan, tunjangan hari raya, rekreasi, kebijaka-kebijakan yang tepat sasaran dan adil, serta hal-hal lain yang berhubungan dengan tugas, tanggung jawab, dan *reward* turut memberikan pengaruh positif bagi peningkatan motivasi kerja. Termasuk



didalamnya mengenai ketersediaan fasilitas kerja, lingkungan kerja yang nyaman, dan situasi kerja yang penuh kekeluargaan (Wibowo, 2014).

Peningkatan keterampilan perawat dan pembaruan wawasan ilmu keperawatan melalui pelatihan, diklat, diikutsertakannya dalam seminar yang diselenggarakan secara internal maupun menghadiri undangan dari eksternal, termasuk hal-hal yang memberikan kontribusi positif bagi peningkatan motivasi kerja perawat. Termasuk memberikan kesempatan bagi perawat untuk melanjutkan studi.

### **3. Hubungan motivasi kerja perawat di Puskesmas dengan status akreditasi Puskesmas**

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara motivasi kerja perawat di Puskesmas dengan status akreditasi Puskesmas di kabupaten Bantul yaitu Puskesmas terakreditasi dasar (Puskesmas Jetis 1), Puskesmas yang terakreditasi madya (Puskesmas Pundong), Puskesmas yang terakreditasi utama (Puskesmas Pleret) dan Puskesmas yang terakreditasi paripurna (Puskemas Pajangan). Untuk tercapainya status akreditasi, Puskesmas harus mempunyai standar akreditasi penilaian Puskesmas yang mana terdiri dari 3 bagian dan 9 bab, setelah memiliki standar-standar akreditasi puskesmas maka survei akreditasi akan dilaksanakan. Survei akreditasi adalah kegiatan penilaian oleh surveior untuk menilai tingkat kesesuaian fasilitas kesehatan tingkat pertama atau puskesmas dalam menerapkan standar akreditasi yang ditetapkan oleh kementerian kesehatan (Pedoman Surveior Akreditasi Puskesmas).

Tujuan dilakukannya akreditasi di Puskesmas adalah untuk meningkatkan mutu pelayanan Puskesmas sehingga meningkatkan status kesehatan masyarakat. Dengan meningkatnya mutu pelayanan Puskesmas maka semakin meningkat pula kepuasan masyarakat dengan pelayanan yang diberikan di puskesmas, mutu pelayanan sendiri menggambarkan suatu kinerja perawat yang dipengaruhi oleh motivasi kerja perawat itu sendiri, hal ini berlawanan dengan penelitian Dadi Santoso yang menjelaskan bahwa terdapat

hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat dengan hasil  $p$ -value 0,687. Menurut penelitian Arifin, dkk (2016) tentang hubungan gaya kepemimpinan, motivasi dengan kinerja perawat, mengatakan bahwa seorang perawat akan meningkatkan kinerjanya apabila diberikan motivasi positif, motivasi itu dapat berupa penghargaan perawat berprestasi dalam bentuk uang tunai, pelatihan, pendidikan berkelanjutan yang dapat meningkatkan kinerja perawat itu sendiri.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *somers,d* didapatkan hasil bahwa nilai  $p$ -value sebesar 0,399 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat Puskesmas dengan status akreditasi Puskesmas di Kabupaten Bantul. Hal ini berlawanan dengan penelitian Suci (2013) tentang pengaruh standarisasi manajemen mutu sertifikasi akreditasi, mengatakan bahwa penerapan sertifikasi akreditasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, akreditasi memiliki pengaruh yang paling penting dikarenakan ketepatan dalam menentukan program kerja yang sesuai dengan tujuan dan sasaran program yang akan mudah dipahami dan diterapkan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa akreditasi Puskesmas tidak hanya hasil dari motivasi kerja perawat sendiri, namun juga ditunjang dari berbagai aspek yang telah ditetapkan oleh Permenkes No 46 tahun 2015 tentang Standar Akreditasi Puskesmas terdiri dari 3 bagian dan 9 bab, setiap bab diuraikan dalam standar, tiap standar diuraikan dalam kriteria, tiap kriteria diuraikan dalam elemen penilaian untuk menilai pencapaian kriteria.

Standar Administrasi dan Manajemen yang terdiri dari Bab I. Penyelenggaraan Pelayanan Puskesmas (PPP) meliputi Perencanaan Puskesmas, Akses masyarakat terhadap Puskesmas, Evaluasi kinerja Puskesmas. Bab II. Kepemimpinan dan Manajemen Puskesmas(KMP) meliputi Tata kelola sarana, pengelolaan sumberdaya manusia, Pengelolaan Puskesmas: pengorganisasian, komunikasi dan koordinasi, pengelolaan keuangan, pengelolaan data dan informasi. Bab III. Peningkatan Mutu Puskesmas (PMP) meliputi Peningkatan mutu dan manajemen risiko.

Standar Program Puskesmas terdiri dari Bab IV. Program Puskesmas yang Berorientasi Sasaran (PPBS) meliputi Analisis kebutuhan masyarakat sebagai dasar perencanaan kegiatan tiap-tiap Upaya Kesehatan Masyarakat, Akses sasaran thd Upaya Kesehatan Masyarakat, Evaluasi kinerja Upaya Kesehatan Masyarakat. Bab V. Kepemimpinan dan Manajemen Program Puskesmas (KMPP) meliputi Tanggung jawab dalam pengelolaan Upaya Kesehatan Masyarakat, Pengelolaan tiap-tiap Upaya Kesehatan Masyarakat: Perencanaan prgoram/kegiatan Upaya Kesehatan Masyarakat, pengorganisasian, komunikasi dan koordinasi, akuntabilitas pengelolaan Upaya Kesehatan Masyarakat, hak dan kewajiban sasaran. Bab VI. Sasaran Kinerja dan MDG's (SKM) meliputi Sasaran kinerja Upaya Kesehatan Masyarakat: komitmen dan peran dalam perbaikan kinerja Upaya Kesehatan Masyarakat, tata nilai dalam penyelenggaraan program/kegiatan Upaya Kesehatan Masyarakat, Upaya perbaikan kinerja berkesinambungan berdasarkan analisis kinerja untuk tiap-tiap Upaya Kesehatan Masyarakat, keterlibatan sasaran dalam perbaikan kinerja Upaya Kesehatan Masyarakat

Standar Pelayanan Puskesmas terdiri dari Bab VII. Layanan Klinis yang Berorientasi Pasien (LKBP) meliputi Kesenambungan pelayanan klinis: mulai dari pendaftaran sampai dengan pemulangan atau rujukan. Bab VIII. Manajemen Penunjang Layanan Klinis (MPLK) meliputi Manajemen penunjang pelayanan klinis: pelayanan lab, obat, radiodiagnostik, rekam medis, manajemen keamanan lingkungan puskesmas, manajemen peralatan klinis, manajemen sdm klinis. Bab IX. Peningkatan Mutu Klinis dan Keselamatan Pasien (PMKP) meliputi Peningkatan mutu pelayanan klinis dan keselamatan pasien

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki berbagai keterbatasan yang mengakibatkan hasilnya belum sesuai yang diharapkan. Keterbatasan tersebut antara lain yaitu:

1. Terbatasnya peneliti dalam memperoleh data kriteria penilaian akreditasi di setiap Puskesmas tempat penelitian.
2. Lamanya waktu penelitian yang diakibatkan oleh banyaknya perawat yang mengambil cuti setelah hari raya.
3. Kesulitan peneliti dalam melakukan penelitian karena motivasi bukan termasuk faktor dari status akreditasi

PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI  
YOGYAKARTA