

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul adalah salah satu rumah sakit umum daerah di Kabupaten Bantul Yogyakarta, Nama Panembahan Senopati ditetapkan secara resmi pada 29 Maret 2003 yang menjadikan rumah sakit ini lalu disebut Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Panembahan Senopati Bantul. Sesuai SK Menkes No. 142/Menkes/SK/I/2007 tanggal 31 Januari 2007 tentang Peningkatan Kelas, RSUD Panembahan Senopati Bantul mulai berganti tipe dari rumah sakit tipe C menjadi rumah sakit tipe B non pendidikan dengan jumlah tempat tidur 289. Jumlah perawat yang ada di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul sebanyak 207 perawat yang tersebar pada 11 bangsal rawat. Pendidikan perawat sebagian besar DIII Keperawatan sebanyak 184 perawat. Perawat yang berpendidikan DIV Keperawatan sebanyak 2 perawat, dan berpendidikan S1 Keperawatan sebanyak 21 perawat.

2. Karakteristik Responden

Hasil penelitian terhadap karakteristik perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul disajikan pada tabel 4.1.

Tabel 4.1.
Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat di Ruang Rawat Inap
RSUD Penambahan Senopati Bantul

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	11	23,4
	Perempuan	36	76,6
	Jumlah	47	100
2	Umur		
	< 30 tahun	11	23,4
	30 - 40 tahun	20	42,6
	> 40 tahun	16	34,0
	Jumlah	47	100
3	Status Pegawai		
	PNS	34	72,3
	Kontrak	13	27,7
	Jumlah	47	100
4	Masa kerja		
	1-5 tahun	13	27,7
	6-10 tahun	16	34,0
	11-15 tahun	6	12,8
	16-20 tahun	8	17,0
	21-25 tahun	4	8,5
	Jumlah	47	100

Sumber: data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan sebagian besar perawat di ruang rawat inap RSUD Penambahan Senopati Bantul berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 perawat (76,6%), berumur 30-40 tahun sebanyak 20 perawat (42,6%), status pegawai PNS sebanyak 34 perawat (72,3%), dan memiliki masa kerja 5-10 tahun sebanyak 16 perawat (34%).

3. Analisis Univariat

a. Motivasi Kerja

Hasil penelitian motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul disajikan pada tabel 4.3.

Tabel 4.3.
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap
RSUD Panembahan Senopati Bantul

Motivasi kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	9	19,1
Sedang	17	36,2
Tinggi	21	44,7
Jumlah	47	100

Sumber : Data Primer Tahun 20179

Tabel 4.3 menunjukkan sebagian besar perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Penambahan Senopati Bantul memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 21 perawat (44,7%).

Tabel 4.4.
Tabulasi Silang Karakteristik dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Panembahan Senopati Bantul

Karakteristik	Motivasi kerja perawat						Total	
	Rendah		Sedang		Tinggi			
	F	%	f	%	f	%	f	%
Umur								
< 30 tahun	7	14,9	4	8,5	0	0	11	23,4
30-40 tahun	0	0	9	19,1	11	23,4	20	42,6
> 40 tahun	2	4,3	4	8,5	10	21,3	16	34,0
Jumlah	9	19,1	17	36,2	21	44,7	47	100
Masa kerja								
1-5 tahun	4	8,5	5	10,6	4	8,5	13	27,7
6-10 tahun	1	2,1	7	14,9	8	17,0	16	34,0
11-15 tahun	1	2,1	2	4,3	3	6,4	6	12,8
16-20 tahun	2	4,3	3	6,4	3	6,4	8	17,0
21-25 tahun	1	2,1	0	0	3	6,4	4	8,5
Jumlah	9	19,1	17	36,2	21	44,7	47	100

Sumber: Data Primer 2017.

Tabel 4.4 menunjukkan perawat dengan motivasi rendah berada pada kelompok umur < 30 tahun sebanyak 7 perawat (14,9%), sedangkan perawat dengan motivasi kerja tinggi berada pada kelompok umur 30-40 tahun sebanyak 11 perawat (23,4%).

Berdasarkan masa kerja, perawat dengan motivasi rendah berada pada rentang masa kerja 1-5 tahun sebanyak 4 perawat (8,5%), sedangkan perawat dengan motivasi kerja tinggi berada pada rentang masa kerja 6-10 tahun sebanyak 8 perawat (17%).

b. Kinerja Perawat

Hasil pengukuran kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5.
Distribusi Frekuensi Perilaku Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap
RSUD Panembahan Senopati Bantul 1

Kinerja perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	12	25,5
Sedang	15	31,9
Tinggi	20	42,6
Jumlah	47	100

Sumber : Data Primer Tahun 2017

Tabel 4.5 menunjukkan sebagian besar perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Penambahan Senopati Bantul memiliki kinerja yang tinggi sebanyak 20 perawat (42,6%).

Tabel 4.6.
Tabulasi Silang Karakteristik dengan Kinerja Perawat di Ruang
Rawat Inap RSUD Panembahan Senopati Bantul

Karakteristik	Kinerja perawat						Total	
	Rendah		Sedang		Tinggi			
	F	%	f	%	f	%	f	%
Umur								
< 30 tahun	6	12,8	3	6,4	2	4,3	11	23,4
30-40 tahun	4	8,5	7	14,9	9	19,1	20	42,6
> 40 tahun	2	4,3	5	10,6	9	19,1	16	34,0
Jumlah	12	25,5	15	31,9	20	42,6	47	100
Masa kerja								
1-5 tahun	5	10,6	4	8,5	4	8,5	13	27,7
6-10 tahun	3	6,4	6	12,8	7	14,9	16	34,0
11-15 tahun	1	2,1	2	4,3	3	6,4	6	12,8
16-20 tahun	2	4,3	2	4,3	4	8,5	8	17,0
21-25 tahun	1	2,1	1	2,1	2	4,3	4	8,5
Jumlah	12	25,5	15	31,9	20	42,6	47	100

Sumber: Data Primer 2017.

Tabel 4.6 menunjukkan perawat dengan kinerja rendah berada pada kelompok umur < 30 tahun sebanyak 6 perawat (12,8%), sedangkan perawat dengan kinerja tinggi berada pada kelompok umur 30-40 tahun dan > 40 tahun masing-masing sebanyak 9 perawat (19,1%).

Berdasarkan masa kerja, perawat dengan motivasi rendah berada pada rentang masa kerja 1-5 tahun sebanyak 5 perawat (10,6%), sedangkan perawat dengan motivasi kerja tinggi berada pada rentang masa kerja 6-10 tahun sebanyak 7 perawat (14,9%).

4. Analisis Bivariat

Tabulasi silang dan hasil uji statistik hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul disajikan pada tabel 4.7.

Tabel 4.7.

Tabulasi Silang dan Uji Statistik Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Panembahan Senopati Bantul

Motivasi kerja	Kinerja perawat								τ	p-value
	Rendah		Sedang		Tinggi		Total			
	F	%	f	%	f	%	f	%		
Rendah	6	12,8	2	4,3	1	2,1	9	19,1	0,564	0,000
Sedang	4	8,5	10	21,3	3	6,4	17	36,2		
Tinggi	2	4,3	3	6,4	16	34,0	21	44,7		
Total	12	25,5	15	31,9	20	42,6	47	100		

Sumber: Data Primer Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui perawat dengan motivasi kerja rendah sebagian besar memiliki kinerja yang rendah sebanyak 6 perawat (12,8%). Perawat dengan motivasi kerja sedang sebagian besar memiliki kinerja yang sedang sebanyak 10 perawat (21,3%). Perawat dengan motivasi kerja tinggi sebagian besar memiliki kinerja yang tinggi sebanyak 16 perawat (34%).

Hasil perhitungan statistik menggunakan uji *Kendall tau* seperti disajikan pada tabel 4.7, diperoleh *p-value* sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul. Nilai koefisien korelasi positif sebesar 0,564 menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja perawat juga akan semakin tinggi.

B. Pembahasan

1. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta memiliki motivasi kerja yang tinggi (44,7%). Hasil penelitian ini sesuai dengan Fitri (2007) yang menunjukkan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tugurejo Semarang termasuk dalam kategori tinggi.

Motivasi merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan (Sardiman, 2006). Motivasi kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai karena dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang akan membuat orang tersebut terdorong untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Suyanto, 2008). Motivasi kerja yang tinggi dalam penelitian ini dapat dipengaruhi oleh karakteristik usia perawat.

Berdasarkan hasil tabulasi silang antara usia dengan motivasi kerja perawat diperoleh hasil perawat dengan motivasi rendah berada pada kelompok umur < 30 tahun sebanyak 7 perawat (14,9%), sedangkan perawat dengan motivasi kerja tinggi berada pada kelompok umur 30-40 tahun sebanyak 11 perawat (23,4%). Menurut Potter & Perry (2005) seseorang selama masa dewasa awal biasanya lebih perhatian pada pengejaran pekerjaan dan sosial. Selama periode ini individu mencoba untuk membuktikan status sosioekonominya. Semakin bertambahnya usia seseorang, maka individu tersebut akan memotivasi dirinya sendiri agar lebih baik lagi status sosioekonominya, yaitu dengan cara bekerja. Menurut penelitian Ismael (2009), usia berkaitan erat dengan tingkat kedewasaan atau maturitas perawat. Kedewasaan adalah tingkat kemampuan teknis dalam melakukan tugas maupun kedewasaan psikologis, semakin bertambah lanjut usia seseorang semakin meningkat pula kedewasaan seseorang, demikian juga psikologisnya akan menunjukkan kematangan jiwa. Hal ini didukung oleh penelitian Roatib (2007) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara usia perawat dengan motivasi perawat.

Faktor karakteristik lain yang bisa mempengaruhi motivasi perawat adalah masa kerja perawat. Berdasarkan hasil tabulasi silang antara masa kerja dengan motivasi kerja perawat diperoleh hasil perawat dengan motivasi rendah berada pada rentang masa kerja 1-5 tahun sebanyak 4 perawat (8,5%), sedangkan perawat dengan motivasi kerja tinggi berada pada rentang masa kerja 6-10 tahun sebanyak 8 perawat (17%). Menurut Robbins & Judge (2008) semakin lama seseorang bekerja, maka keterampilan dan pengalamannya juga semakin meningkat. Pengalaman merupakan salah satu cara kepemilikan pengetahuan yang dialami seseorang dalam kurun waktu yang tidak ditentukan. Apa yang dialami seseorang akan ikut membentuk dan mempengaruhi penghayatan terhadap stimulus sosial. Tanggapan akan menjadi salah satu dasar terbentuknya sikap. Seseorang harus mempunyai pengalaman yang berkaitan dengan objek psikologis untuk mempunyai tanggapan dan penghayatan, (Azwar, 2010). Hal ini didukung oleh penelitian Roatib (2007) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara lama bekerja perawat dengan motivasi perawat

2. Kinerja Perawat

Kinerja perawat perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Penambahan Senopati Bantul sebagian besar kategori tinggi (42,6%). Hasil penelitian ini sesuai dengan Siahaan (2010) yang menyimpulkan bahwa kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan sebagian besar memiliki kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2010), kinerja adalah merupakan suatu hasil dari kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja perawat yang tinggi dapat dipengaruhi oleh karakteristik jenis kelamin perawat yang sebagian besar perempuan (76,6%). Menurut Smet (2004) dalam Nurniningsih (2012) ada sisi lain yang positif dalam karakter wanita yaitu ketaatan dan kepatuhan dalam bekerja, hal ini akan mempengaruhi kinerja secara personal. Selain itu, wanita lebih memperhatikan ketelitian dalam melakukan tindakan sehingga resiko terjadinya insiden human error dapat ditekan dan minimalisir (Widaningsih, 2016).

Berdasarkan hasil tabulasi silang antara usia dengan kinerja perawat diperoleh hasil perawat dengan kinerja rendah berada pada kelompok umur < 30 tahun sebanyak 6 perawat (12,8%), sedangkan perawat dengan kinerja tinggi berada pada kelompok umur 30-40 tahun dan > 40 tahun masing-masing sebanyak 9 perawat (19,1%). Semakin tua umur perawat maka dalam menerima sebuah pekerjaan akan semakin bertanggung jawab dan berpengalaman. Usia yang semakin meningkat akan meningkat pula kebijaksanaan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, berpikir rasional, mengendalikan emosi, dan bertoleransi terhadap pandangan orang lain, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya (Kumajas, 2014).

Faktor karakteristik lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja adalah masa kerja perawat. Berdasarkan hasil tabulasi silang antara masa kerja dengan kinerja perawat diperoleh hasil perawat dengan motivasi rendah berada pada rentang masa kerja 1-5 tahun sebanyak 5 perawat (10,6%), sedangkan perawat dengan motivasi kerja tinggi berada pada rentang masa kerja 6-10 tahun sebanyak 7 perawat (14,9%). Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seseorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya (Kreitner dan Kinicki, 2008). Menurut Nursalam (2009) bahwa semakin banyak masa kerja perawat maka semakin banyak pengalaman perawat tersebut dalam memberikan asuhan keperawatan yang sesuai dengan standar atau prosedur tetap yang berlaku.

3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat

Hasil perhitungan statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul. Hasil ini didukung dengan tabulasi silang yang menunjukkan perawat dengan motivasi kerja rendah sebagian besar memiliki kinerja yang rendah sebanyak 6 perawat (12,8%). Perawat dengan motivasi kerja sedang sebagian besar memiliki kinerja yang sedang sebanyak 10 perawat (21,3%). Perawat dengan motivasi kerja tinggi sebagian besar memiliki kinerja yang tinggi sebanyak 16 perawat (34%).

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Maslow bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga sesuai dengan teori harapan yang pada intinya mengemukakan bahwa kecenderungan seseorang bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatannya bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan pada daya tarik dari hasil itu bagi orang yang bersangkutan (Robbins & Judge, 2007). Herzberg menyatakan apabila pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan pada faktor yang sifatnya internal sebaliknya apabila para pekerja tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu umumnya dikaitkan dengan sifatnya eksternal (Siagian, 2009).

Motivasi kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya karena dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang akan membuat orang tersebut terdorong untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Suyanto, 2008). Menurut teori *expectancy* oleh Vroom dalam As'ad (2010) menyatakan bahwa jika seseorang karyawan mempunyai harapan yang besar dapat berprestasi tinggi dan jika ia menduga bahwa dengan tercapainya prestasi yang tinggi ia akan merasakan akibat-akibat yang ia harapkan, maka ia akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja. Sebaliknya jika karyawan merasa yakin bahwa ia tidak akan dapat mencapai prestasi kerja sesuai yang diharapkan, maka ia akan kurang motivasinya untuk bekerja.

Hasil penelitian ini terdapat 1 orang perawat dengan motivasi kerja rendah namun memiliki kinerja yang tinggi, hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Kemampuan dan ketrampilan yang baik dari pimpinan perawat dalam mempengaruhi perawat lain dibawah pengawasannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan dan asuhan keperawatan akan berdampak pada tercapainya tujuan keperawatan. Hal ini didukung pendapat Sulvan dan Decker (1989) dalam Suyanto (2008) bahwa kepemimpinan merupakan penggunaan ketrampilan seorang dalam mempengaruhi orang lain, untuk melaksanakan sesuatu dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan. Disamping itu juga terdapat 2 orang perawat dengan motivasi kerja tinggi namun

memiliki kinerja yang rendah, hal ini bisa dipengaruhi oleh faktor interaksi sosial perawat yang kurang baik dengan rekan kerja maupun pimpinan. Hal ini didukung oleh teori pendapat As'ad (2010) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor social yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama tenaga kerja ataupun dengan atasannya, maupun sesama pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Jumlah sampel tidak sesuai dengan target penelitian karena ada beberapa ruang rawat inap yang tidak bisa dilakukan penelitian.
2. Belum dilakukan pengontrolan terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat seperti status perkawinan, kepemimpinan, dan rekan kerja.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA