

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama bulan Agustus 2015 di ruang rawat inap melati RSUD Panembahan Senopati Bantul. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran motivasi perawat di ruang rawat inap melati RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil-hasil yang meliputi karakteristik responden dan motivasi perawat di ruang rawat inap melati RSUD Panembahan Senopati Bantul sebagai berikut :

#### 1. Karakteristik Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini sebanyak 20 orang perawat yang bertugas di ruang rawat inap melati RSUD Panembahan Senopati Bantul. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di Ruang Melati RSUD Panembahan Senopati Bantul

Karakteristik Perawat	Frekuensi	Prosentase (%)
<b>Tingkat pendidikan</b>		
D III	16	80 %
S1/NERS	4	20 %
<b>Umur</b>		
20-40 tahun	17	85 %
41-60 tahun	3	15 %
<b>Status kepegawaian</b>		
PNS	12	60 %
Honorer	8	40 %
<b>Lama bekerja</b>		
< 10 tahun	10	50 %
10 – 20 tahun	8	40 %
> 20 tahun	2	10 %

<b>Karakteristik Perawat</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase (%)</b>
<b>Jenis kelamin</b>		
Laki-laki	4	20 %
Perempuan	16	80 %
<b>Status Perkawinan</b>		
Menikah	17	85 %
Tidak Menikah	3	15 %
Jumlah	20	100 %

*Sumber : data primer 2015*

Tabel 4.1 diatas menunjukkan mayoritas perawat memiliki pendidikan sebagian besar adalah DIII yaitu sebanyak 16 orang (80%). Umur perawat sebagian besar 20-40 tahun yaitu sebanyak 17 orang (85%). Status kepegawaian sebagian besar adalah PNS 12 orang (60%). Masa kerja perawat sebagian besar < 10 tahun yaitu sebanyak 10 orang (50%). Jenis kelamin sebagian besar perempuan yaitu sebanyak 16 orang (80%). Sebagian perawat memiliki status perkawinan sudah menikah sebanyak 17 orang (85%)

## 2. Motivasi Instrinsik

Hasil pengukuran motivasi instrinsik perawat di ruang rawat inap melatai RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Motivasi Intrinsik Perawat di Ruang Rawat Inap Melati RSUD Panembahan Senopati Bantul

<b>Jenis Motivasi Perawat</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase (%)</b>
<b>Motivasi Intrinsik</b>		
Rendah	0	0 %
Sedang	12	60 %
Tinggi	8	40 %
Jumlah	20	100 %
Pencapaian Rata-rata		75 %

*Sumber : data primer 2015*

Dari tabel 4.2 dapat diketahui tentang jenis motivasi perawat berdasarkan motivasi instrinsik, bahwa mayoritas responden adalah perawat dengan motivasi instrinsik sedang yaitu sebanyak 12 orang (60%) dan 8 orang (40%) perawat dengan motivasi instrinsik tinggi. Dalam penelitian ini tidak didapatkan responden dengan motivasi instrinsik rendah.

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat kita ketahui bahwa pencapaian rata-rata gambaran motivasi instrinsik perawat di ruang rawat inap melati adalah (75%) dengan kategori motivasi sedang.

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Sub Variabel Motivasi Intrinsik Perawat di Ruang Rawat Inap Melati RSUD Panembahan Senopati Bantul

Motivasi Intrinsik Perawat	Frekuensi	Prosentase (%)
<b>Tanggung jawab</b>		
Rendah	0	0 %
Sedang	6	30 %
Tinggi	14	70 %
<b>Pencapaian Prestasi</b>		
Rendah	0	0 %
Sedang	18	90 %
Tinggi	2	10 %
<b>Pengakuan</b>		
Rendah	0	0 %
Sedang	13	65 %
Tinggi	7	35 %
<b>Pengembangan</b>		
Rendah	0	0 %
Sedang	16	80 %
Tinggi	4	20 %
<b>Pengalaman</b>		
Rendah	5	25 %
Sedang	12	60 %
Tinggi	3	15 %
<b>Tingkat Kepuasan</b>		
Rendah	0	0 %
Sedang	15	75 %
Tinggi	5	25 %
Jumlah	20	100 %

Sumber : data primer 2015

Dari tabel 4.3. dapat diketahui motivasi instrinsik perawat berdasarkan tanggung jawab, bahwa responden adalah perawat dengan pencapaian prestasi sedang yaitu sebanyak 6 orang (30%) dan mayoritas 14 orang (70%) perawat dengan tanggung jawab tinggi. Dalam penelitian ini tidak didapatkan responden dengan tanggung jawab rendah.

Berdasarkan pencapaian prestasi, bahwa mayoritas responden adalah perawat dengan pencapaian prestasi sedang yaitu sebanyak 18 orang (90%) dan 2 orang (10%) perawat dengan pencapaian prestasi tinggi. Dalam penelitian ini tidak didapatkan responden dengan pencapaian prestasi rendah.

Berdasarkan pengakuan, bahwa mayoritas responden adalah perawat dengan Pengakuan sedang yaitu sebanyak 13 orang (65%) dan 7 orang (35%) perawat dengan pengakuan tinggi. Dalam penelitian ini tidak didapatkan responden dengan pengakuan rendah.

Berdasarkan Pengembangan, bahwa mayoritas responden adalah perawat dengan Pengembangan sedang yaitu sebanyak 16 orang (80%) dan 4 orang (20%) perawat dengan Pengembangan tinggi. Dalam penelitian ini tidak didapatkan responden dengan Pengembangan rendah.

Berdasarkan pengalaman, bahwa mayoritas responden adalah perawat dengan pengalaman sedang yaitu sebanyak 12 orang (60%) dan 3 orang (15%) perawat dengan pengalaman tinggi. Dalam penelitian ini didapatkan responden dengan pengalaman rendah sebanyak 5 orang (25%).

Berdasarkan tingkat kepuasan, bahwa mayoritas responden adalah perawat dengan tingkat kepuasan, sedang yaitu sebanyak 15 orang (75%) dan 5 orang (25%) perawat dengan tingkat kepuasan tinggi. Dalam penelitian ini tidak didapatkan responden dengan tingkat kepuasan rendah.

### 3. Motivasi Ekstrinsik

Hasil pengukuran motivasi ekstrinsik perawat di ruang rawat inap melati RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Motivasi ekstrinsik Perawat di Ruang Rawat Inap Melati RSUD Panembahan Senopati Bantul

Jenis Motivasi Perawat	Frekuensi	Prosentase (%)
<b>Motivasi ekstrinsik</b>		
Rendah	0	0 %
Sedang	19	95 %
Tinggi	1	5 %
Jumlah	20	100 %
Pencapaian Rata-Rata		67 %

Sumber : data primer 2015

Dari tabel 4.4 dapat diketahui tentang jenis motivasi perawat berdasarkan motivasi ekstrinsik, bahwa mayoritas responden adalah perawat dengan motivasi ekstrinsik sedang yaitu sebanyak 19 orang (95%) dan 1 orang (5%)

perawat dengan motivasi intrinsik tinggi. Dalam penelitian ini tidak didapatkan responden dengan motivasi ekstrinsik rendah.

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat kita ketahui bahwa pencapaian rata-rata gambaran motivasi ekstrinsik perawat di ruang rawat inap melati adalah (67%) dengan kategori motivasi sedang

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Motivasi Ekstrinsik Perawat di Ruang Melati RSUD Panembahan Senopati Bantul

Motivasi Ekstrinsik Perawat	Frekuensi	Prosentase (%)
<b>Kepemimpinan</b>		
Rendah	0	0 %
Sedang	17	85 %
Tinggi	3	15 %
<b>Gaji</b>		
Rendah	6	30 %
Sedang	14	70 %
Tinggi	0	0 %
<b>Supervisi</b>		
Rendah	0	0 %
Sedang	17	85 %
Tinggi	3	15 %
<b>Kondisi Kerja</b>		
Rendah	2	10 %
Sedang	0	0 %
Tinggi	18	90 %
<b>Rekan Kerja</b>		
Rendah	0	0 %
Sedang	0	0 %
Tinggi	20	100 %
<b>Kebijakan Organisasi</b>		
Rendah	0	0 %
Sedang	19	95 %
Tinggi	1	5 %
<b>Hubungan Dengan Rekan Kerja</b>		
Rendah	0	0 %
Sedang	14	70 %
Tinggi	6	30 %
Jumlah	20	100 %

Sumber : data primer 2015

Dari tabel 4.5 dapat diketahui motivasi ekstrinsik perawat berdasarkan kepemimpinan, bahwa responden adalah perawat dengan kepemimpinan sedang yaitu sebanyak 17 orang (85%) dan mayoritas 3 orang (15%) perawat dengan kepemimpinan tinggi. Dalam penelitian ini tidak didapatkan responden dengan kepemimpinan rendah.

Berdasarkan gaji, bahwa mayoritas responden adalah perawat dengan pencapaian gaji sedang yaitu sebanyak 14 orang (70%) dan 6 orang (30%) perawat dengan gaji rendah. Dalam penelitian ini tidak didapatkan responden dengan gaji tinggi.

Berdasarkan supervisi, bahwa mayoritas responden adalah perawat dengan supervisi sedang yaitu sebanyak 17 orang (85%) dan 3 orang (15%) perawat dengan supervisi tinggi. Dalam penelitian ini tidak didapatkan responden dengan supervisi rendah.

Berdasarkan kondisi kerja, bahwa mayoritas responden adalah perawat dengan kondisi kerja tinggi yaitu sebanyak 18 orang (90%) dan 2 orang (10%) perawat dengan kondisi kerja rendah. Dalam penelitian ini tidak didapatkan responden dengan kondisi kerja sedang.

Berdasarkan rekan kerja, bahwa mayoritas responden adalah perawat dengan rekan kerja tinggi yaitu sebanyak 20 orang (100%). Dalam penelitian ini tidak didapatkan responden dengan rekan kerja rendah dan sedang.

Berdasarkan kebijakan organisasi, bahwa mayoritas responden adalah perawat dengan kebijakan organisasi sedang yaitu sebanyak 19 orang (95%) dan 1 orang (5%) perawat dengan kebijakan organisasi tinggi. Dalam penelitian ini tidak didapatkan responden dengan kebijakan organisasi rendah.

Berdasarkan hubungan rekan kerja, bahwa mayoritas responden adalah perawat dengan hubungan rekan kerja sedang yaitu sebanyak 14 orang (70%) dan 6 orang (30%) perawat dengan hubungan rekan kerja tinggi. Dalam penelitian ini tidak didapatkan responden dengan hubungan rekan kerja rendah.

#### 4. **Gambaran Motivasi Perawat**

Hasil pengukuran gambaran motivasi perawat di ruang rawat inap melati RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tentang Gambaran Motivasi Perawat di Ruang Melati RSUD Panembahan Senopati Bantul

Motivasi Perawat	Frekuensi	Prosentase (%)
Rendah	0	0 %
Sedang	16	80 %
Tinggi	4	20 %
Jumlah	20	100 %
Pencapaian Rata-Rata		68 %

Sumber : data primer 2015

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa mayoritas responden adalah perawat dengan motivasi sedang yaitu sebanyak 16 orang (80%) dan 4 orang (20%) perawat dengan motivasi tinggi. Dalam penelitian ini tidak didapatkan responden dengan motivasi rendah.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat kita ketahui bahwa pencapaian keseluruhan rata-rata gambaran motivasi perawat di ruang rawat inap melati adalah (68%) dengan kategori motivasi sedang.

## B. Pembahasan

### 1. Karakteristik Responden Penelitian

Faktor pendidikan perawat yang sebagian besar sudah tinggi yaitu mayoritas D III sebanyak 16 orang (80%). Tingkat pendidikan turut menentukan tingkatan motivasi yang mereka peroleh, pada umumnya semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin baik pula motivasinya. Kondisi ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Depkes (2009), pendidikan yang dijalani seseorang memiliki pengaruh pada peningkatan kemampuan berpikir, dengan kata lain seseorang yang berpendidikan lebih tinggi akan dapat mengambil keputusan yang lebih rasional dan memiliki motivasi yang lebih. Umumnya mereka akan terbuka untuk menerima perubahan atau hal baru dibandingkan dengan individu yang berpendidikan lebih rendah untuk memotivasi diri mereka sendiri.

Faktor usia mempengaruhi daya tangkap dan pola pikir. Semakin bertambah usia seseorang maka akan semakin berkembang daya tangkap dan pola pikirnya sehingga motivasi yang diperoleh akan semakin baik (Notoatmodjo, 2007). Menurut Harlock dalam Sabri (2005), Pada usia 20-40

tahun memasuki tahap usia dewasa awal (*early adulthood*). Pada usia ini individu dituntut untuk menjalani peran baru di tempat kerja, rumah, dan masyarakat, serta mengembangkan minat, nilai-nilai, dan sikap yang terkait dengan peran tersebut. Pada tahap ini seseorang memiliki tingkat kematangan dan kemampuan yang lebih dalam bekerja. Sedangkan usia 40-60 tahun merupakan usia dewasa pertengahan (*middle adulthood*). Pada tahap ini kemampuan kognitif dan intelektual tidak banyak mengalami perubahan. Waktu reaksi tidak berkurang, memori dan kemampuan masalah tetap sama, dan proses belajar terus berlanjut dan dapat dikembangkan dengan motivasi yang kian meningkat. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas umur perawat adalah 20-40 tahun yaitu sebanyak 17 orang (85%). Hal ini sejalan dengan Harlock dalam Sabri (2005) yang menunjukkan bahwa motivasi perawat akan meningkat sampai batas usia dewasa awal. Dari hasil penelitian ini di dapat mayoritas jenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang (80%). faktor jenis kelamin tidak memiliki perbedaan dalam motivasi kerja. Perbedaan cenderung pada faktor psikologis wanita yang berbeda dalam mematuhi otoritas, dan pria yang cenderung lebih agresif didalam pekerjaan dibandingkan wanita.

Faktor masa kerja berhubungan dengan adaptasi lingkungan kerja yang akan berakibat dalam pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan kebijakan-kebijakan dari instansi terkait. Masa kerja yang belum lama akan mempengaruhi motivasi seorang perawat dalam melaksanakan standar asuhan keperawatan. Hal tersebut dikarenakan masa kerja yang belum lama memerlukan adaptasi terlebih dahulu dengan lingkungan kerja dan kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pihak rumah sakit dalam pelaksanaan standar asuhan keperawatan. Semakin lama masa kerja maka akan lebih baik dalam penerapan motivasi kerjanya (Nursalam, 2007). Dari hasil penelitian ini masa kerja perawat sebagian besar < 10 tahun yaitu sebanyak 10 orang (50%).

faktor status kepegawaian adalah pegawai yang mempunyai hak dan kewajiban serta keterikatan dengan undang – undang kepegawaian, maka dengan hal tersebut menyebabkan seorang perawat termotivasi melaksanakan

asuhan keperawatan sesuai dengan standar asuhan keperawatan yang baik dan benar (Robbin, 2006). Dari hasil penelitian ini status kepegawaian sebagian besar adalah PNS 12 orang (60%).

Faktor Status perkawinan perawat sangat berpengaruh terhadap motivasi dalam bekerja. perawat yang telah menikah cenderung lebih mudah puas dalam pekerjaan dibandingkan dengan perawat yang belum menikah. Hal ini dikarenakan orang yang sudah menikah cenderung memenuhi kebutuhan tingkat dasar, yaitu kebutuhan sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu (Robbin, 2006). Sebagian perawat memiliki status perkawinan sudah menikah sebanyak 17 orang (85%)

## **2. Gambaran Motivasi Instrinsik**

Hasil motivasi instrinsik responden penelitian yaitu perawat yang bekerja perawat di ruang rawat inap melati RSUD Panembahan Senopati Bantul mayoritas memiliki motivasi instrinsik sedang yaitu sebanyak 12 orang (60%) dan 8 orang (40%) perawat dengan motivasi instrinsik tinggi.

Motivasi intrinsik adalah faktor-faktor pendorong yang timbul dari individu perawat terhadap pekerjaannya (Nursalam, 2007). Dari penelitian ini diketahui bahwa sebagian besar sub variabel motivasi instrinsik memiliki kategori sedang diantaranya, pencapaian prestasi (90%), pengakuan (65%), pengembangan (80%), dan tingkat kepuasan (75%). hal ini masih perlu di perhatikan bahwa peningkatan motivasi masih perlu dilakukan oleh seluruh perawat di ruang rawat inap melati RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Selain itu terlihat pula dari masih adanya sub variabel yang memiliki kategori rendah untuk sub variabel pengalaman (25%). Terlihat dari item pertanyaan tentang pengalaman yang buruk dalam bekerja menurunkan motivasi kerja saya. Hal ini perlu dilakukan perbaikan agar semakin meningkatkan motivasi kerja Karena menurut Robbin (2006), segala yang menurunkan motivasi sekecil apapun akan berdampak pada hambatan pelaksanaan pekerjaannya.

Disisi lain sub variabel tanggung jawab memiliki kategori tinggi sebanyak (70%). Hal ini sesuai dengan Robbin (2006) bahwa Setiap orang ingin

diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang berpotensi, sehingga ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar sehingga patut dipertahankan dan perlu ditingkatkan.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa pencapaian rata-rata keseluruhan gambaran motivasi intrinsik perawat di ruang rawat inap melati adalah (75%) dengan kategori motivasi sedang. Bila dibandingkan dengan penelitian Badi'ah (2008) yang didapatkan hasil motivasi kerja Intrinsik perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul yaitu sebanyak 68,5%. maka dari hal tersebut terlihat bahwa motivasi intrinsik perawat perawat telah mengalami peningkatan sebanyak 6,5%. Hal ini cukup bagus sehingga perlu di pertahankan dan ditingkatkan untuk lebih baik lagi. Mangkunegara (2006) Motivasi Intrinsik yang tinggi dapat meningkatkan semangat bekerja yang baik dan pencapaian mutu pelayanan akan lebih mudah didapat. Dengan demikian bahwa kondisi motivasi intrinsik dari perawat yang berada di ruang rawat inap melati RSUD Senopati Bantul sangat baik untuk menunjang peningkatan mutu pelayanan keperawatan.

### **3. Gambaran Motivasi Ekstrinsik**

Hasil motivasi ekstrinsik responden penelitian yaitu perawat yang bekerja perawat di ruang rawat inap melati RSUD Panembahan Senopati Bantul mayoritas memiliki motivasi ekstrinsik sedang yaitu sebanyak 19 orang (95%) dan 1 orang (5%) perawat dengan motivasi ekstrinsik tinggi.

Motivasi ekstrinsik adalah faktor-faktor pendorong yang berasal dari luar lingkungan pribadi perawat terhadap pekerjaannya (Nursalam, 2007). Dari penelitian ini diketahui bahwa sebagian besar sub variabel motivasi ekstrinsik memiliki kategori sedang diantaranya, pencapaian Kepemimpinan (85%), Gaji (70%), supervisi (85%), dan Kebijakan organisasi (19%). hal ini masih perlu di perhatikan bahwa peningkatan motivasi masih perlu dilakukan oleh seluruh perawat di ruang rawat inap melati RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Selain itu terlihat pula dari masih adanya sub variabel yang memiliki kategori rendah untuk sub variabel Gaji (30%). Terlihat dari item pertanyaan

tentang : a) gaji perawat mencukupi kebutuhan saya; b) pembagian insentif sudah sesuai dengan pekerjaan saya; c) sebagai perawat penghasilan saya sedikit. Selain itu sub variabel kondisi kerja juga terdapat (10%) Terlihat dari item pertanyaan tentang : a) Peralatan diruangan ini sudah sesuai standar; b) peralatan diruangan ini masih kurang/dibutuhkan. hal ini perlu dilakukan perbaikan agar semakin meningkatkan motivasi kerja karena menurut Robbin (2006), segala yang menurunkan motivasi sekecil apapun akan berdampak pada hambatan pelaksanaan pekerjaanya.

Disisi lain sub variabel kondisi kerja memiliki kategori tinggi (70%) dan rekan kerja (100%). Hal ini sesuai dengan Robbin (2006) bahwa kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang karyawan akan merasa betah dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan dan bawahan Motivasi ini yang patut dipertahankan dan perlu ditingkatkan oleh seluruh perawat seluruh perawat di ruang rawat inap melati RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa pencapaian rata-rata gambaran motivasi ekstrinsik perawat di ruang rawat inap melati adalah (67%) dengan kategori motivasi sedang. Penelitian ini bila dibandingkan dengan penelitian Badi'ah (2008) yang mendapatkan hasil sejumlah (67,5%) telah menurun sejumlah (0,5%). Walaupun kecil tapi penurunan ini bisa berpotensi pada mutu pelayanan perawat dan untuk kedepanya bisa ditingkatkan menjadi lebih baik lagi.

#### **4. Gambaran Umum Motivasi Perawat**

Hasil penelitian ini kita ketahui bahwa pencapaian keseluruhan rata-rata gambaran motivasi perawat di ruang rawat inap melati adalah (68%) dengan kategori motivasi sedang. Hal ini dapat kita simpulkan bahwa masih perlu adanya peningkatan terutama untuk motivasi dalam bekerja perawat.

Selain itu dapat kita lihat juga bahwa hasil pencapaian rata-rata dari motivasi intinsik adalah (75%) dan pencapaian rata – rata untuk motivasi ekstrinsik adalah (67%). Terlihat bahwa untuk motivasi ekstrinsik perawat di

ruang rawat inap melati lebih rendah dari pada motivasi ekstrinsiknya. Hal ini berarti motivasi bekerja yang berasal dari dalam diri perawat lebih kuat dari pada motivasi yang berasal dari luar diri perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Badi'ah (2008) bahwa motivasi instrinsik lebih kuat bila di bandingkan dengan motivasi ekstrinsik.

Dari data motivasi ekstrinsik tentang gaji didapatkan masih ada 30 % perawat yang memiliki kategori sedang. Dari data wawancara dengan kepala ruang masalah gaji terkait dengan status kepegawaian perawat itu sendiri yang berupa perbedaan gaji perawat honorer dan PNS, gaji honorer hanya ditetapkan oleh aturan rumah sakit. Untuk jumlah gaji yang diterima honorer RSUD Panembahan Senopati Bantul kurang dari 1 juta rupiah. Selain itu juga kebutuhan hidup untuk sehari-hari yang semakin bertambah meningkatkan permasalahan dalam hal pengaturan pengeluaran dan pemasukan perawat itu sendiri. Gaji adalah kunci untuk menarik orang agar bergabung dengan organisasi. Gaji bisa memotivasi sebagai sarana berwujud untuk mengakui prestasi, jika gaji kurang mendapat perhatian secara serius maka akan menjadikan penurunan motivasi bekerja dalam jangka waktu seterusnya (Sunarto, 2006)

Selain itu data motivasi ekstrinsik berupa kondisi kerja didapatkan masih ada 10 % yang memiliki kategori rendah. Dari data wawancara didapatkan bahwa masih ada kekurangan dalam penyediaan kebutuhan peralatan yang masih perlu ditambah misalnya untuk suplai peralatan untuk penanganan pada pasien seperti brankas untuk keperluan mengantar pasien operasi karena kurang berfungsi dengan baik dan kain-kain selimut serta seprei yang harus ditambah karena masih banyak yang sudah berubah warna. Peralatan menjadi sangat penting dalam pemenuhan kondisi kerja karena menjadi jaminan dalam pelaksanaan tugas tanpa mengalami gangguan (Newston, 1996)

Seseorang yang termotivasi hanya memberikan upaya maksimal dalam hal bekerja, sehingga motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi kerja individu (Winardi, 2001). Setiap organisasi harus mempertahankan

motivasi kerja dari tenaga kerjanya, karena motivasi kerja berperan pada peningkatan mutu perawat yang maksimal (Sutopo, 2003).

### **C. Keterbatasan Penelitian**

penelitian tentang gambaran motivasi perawat di ruang rawat inap melati RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul yang telah di sajikan dengan data diatas masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan yang perlu di perbaiki untuk penelitian lebih lanjut. Keterbatasan yang peneliti jumpai pada proses penelitian ini antara lain :

1. Untuk beberapa responden pada saat pengisian kuesioner karena beberapa faktor misalnya dilakukan saat setelah selesai melakukan tindakan, sehingga akan berbeda ketika menjawab pertanyaan pada kondisi yang nyaman dan pada saat perawat dalam kondisi istirahat.
2. Peneliti hanya meneliti secara umum gambaran motivasi perawat di ruang rawat inap melati RSUD Panembahan Senopati Bantul. Peneliti tidak memperdalam pengkajian penelitian ini seperti observasi, wawancara, dan pendekatan personal.