

ANALISIS MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RSUD AMBARAWA KABUPATEN SEMARANG TAHUN 2017

Ismal Wahyu*), Septo Pawelas Arso**), Eka Yunila Fatmasari**)

*)Mahasiswa Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan, FKM UNDIP

***)Dosen Bagian Administrasi Kebijakan Kesehatan, FKM UNDIP Semarang

Email : Wahyuismal26@gmail.com

ABSTRACT

Work motivation is an influential condition for generating, directing and treating behavior related to work environment. Generally, motivation appear because of material, but in expectancy theory motivation is generated by hopes, value and result. Observational results showed that the nurse's delay level was 10% with 30 minutes – 1 hour delay time, lack of appreciation, has not been awarded and the collected results was not as expected. Therefore, a comprehensive research was needed to describe the nurse work motivation level in Ambarawa Regional Public Hospital. This research used survey method with cross sectional approach. The samples were 69 nurses practitioners who met the inclusion criteria. The results showed that the mean nurse's age was 31-40 years old for 34,8%, females for 82,6%, Diploma degree for 56,5%, government employees status for 66,7%, and work period of 1-10 years for 58%. The hope perception was low for 58%, value perception was low for 53,6%, result perception was low for 59,4%. Moreover, nurse motivation level in Ambarawa Regional Public Hospital was classified as low for 87,0% (60 people) with mean score of motivation of 2,69. Motivation score was obtained using total calculation of $f(V_1, x I)$ the result then $V_2 \times E$. Motivational factors were measured to get the rank of the total multiplication $(V_1 \times I)/69$. So obtained the level of motivational factors by the existence of health insurance, gain services, comfortness of the workplace, increased salary, and a fair treatment from the boss to the nurse during the work.

Keywords : Work Motivation, Expectancy Theory

1. PENDAHULUAN

Perawat diakui sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan. Ini artinya bahwa dalam pelayanan kesehatan, peran dan fungsi perawat tersebut merupakan satu komponen yang tidak bisa dipisahkan dan tidak bisa diabaikan oleh tenaga kesehatan yang lainnya. Jika dilihat dari sisi intensitas

interaksi dengan pasien, kelompok perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling tinggi interaksinya.¹

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melakukan tugas atau

pekerjaan dan faktor motivasi menunjukkan adanya dorongan untuk bekerja lebih giat, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.² Oleh karena itu, tugas tidak dapat diselesaikan dengan baik tanpa adanya suatu kemampuan dan motivasi.

Secara umum motivasi muncul karena adanya uang/materi yang dapat meningkatkan kinerja, sedangkan menurut teori harapan (Victor Vroom) bahwa motivasi dipengaruhi oleh tiga komponen utama yaitu harapan (*expectancy*), nilai (*valensi*) dan hasil (*instrumentally*).³ Dalam bentuk praktis, teori harapan mengatakan bahwa karyawan – karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik, penilaian yang baik akan menghasilkan penghargaan penghargaan organisasional akan memuaskan tujuan – tujuan pribadi karyawan.

RSDU Ambarawa pada tahun 2011 sudah menganut sistem PPK – BLUD dengan status penuh. RSUD Ambarawa memiliki kebijakan yaitu adanya penghargaan bagi perawat yang berprestasi antara lain untuk perawat pelaksanaan berkinerja terbaik, manajer ruang berkinerja terbaik dan kepala tim berkinerja terbaik serta pemberian jasa layanan setiap tanggal 15/bulannya. Pemberian penghargaan berupa sertifikat dan uang.

Motivasi kerja perawat dapat dilihat dari data kepegawaian yaitu dari segi disiplin perawat seperti absensi dalam 3 bulan terakhir memiliki tingkat keterlambatan 10 % dengan waktu keterlambatan 30 menit – 1 jam. Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan

melalui wawancara menyatakan bahwa dua orang perawat belum memperoleh penghargaan setelah bekerja lebih dari 8 tahun, perawat hanya menganggap bahwa penghargaan tersebut hanya sebagai pelengkap hiburan untuk 17 agustus, perawat sudah yakin sudah memberikan usaha terbaik mereka namun kurang yakin akan memperoleh penghargaan. Dari uraian diatas, maka sangatlah penting untuk melakukan penelitian, untuk mengetahui gambaran motivasi kerja perawat di RSUD Ambarawa Kabupaten Semarang Tahun 2017.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan selama bulan Agustus – November 2017 di RSUD Ambarawa. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *cross sectional* dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat *descriptive* dimana penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi secara langsung dari perawat dan bagian DIKLAT rumah sakit. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala *likert*. Sampel penelitian berjumlah 69 responden dengan teknik pengambilan sampel berupa teknik *non probability sampling*. penelitian dilakukan untuk mendeskripsikan karakteristik responden seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, status kepegawaian dan masa kerja serta persepsi harapan, persepsi nilai dan persepsi. Selain itu penelitian ini dilakukan untuk menentukan tingkatan motivasi menggunakan rumus teori harapan yaitu

harapan x nilai x hasil

Selain itu untuk mengetahui faktor – faktor motivasi kerja. kemudian diperoleh kesimpulan dan saran.

Sebelum dilakukan penelitian di RSUD Ambarawa, kuesioner di uji valid dan reliabel terlebih dahulu kepada 30 perawat di RSUD ungaran dengan karakteristik perawat yang sama.



3. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Karakteristik Perawat

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Perawat di RSUD Ambarawa Kabupaten Semarang Tahun 2017

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Usia		
	• 21 – 30	24	34,8
	• 31 – 40	37	53,6
	• > 40	8	11,6
2.	Jenis Kelamin		
	• Laki – Laki	12	17,4
	• Perempuan	57	82,6
3.	Pendidikan Terakhir		
	• Diploma 3	39	56,5
	• Diploma 4	2	2,9
	• Sarjana (S1)	27	39,1
	• Profesi NURS	1	1,4
4.	Status Kepegawaian		
	• PNS	46	66,7
	• Kontrak (BLUD)	23	33,3
5.	Masa Kerja		
	• 1 – 10	40	58,0
	• 11 – 20	26	37,7
	• 21 – 30	3	4,3

Berdasarkan tabel diatas diketahui sebagian besar perawat berusia antara 31 – 40 tahun sebanyak 37 orang (53,6 %), jenis kelamin perempuan sebanyak 57 orang (82,6 %), pendidikan terakhir diploma 3 sebanyak 39 orang (56,5 %), status kepegawaian PNS sebanyak 46 orang (66,7 %) dan masa kerja antara 1 – 10 tahun sebanyak 40 orang (58 %).

B. Persepsi Harapan

Tabel 2. Distribusi Frekuensi kategori Persepsi Harapan di RSUD Ambarawa Kabupaten Semarang Tahun 2017

Persepsi Harapan	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	51	73,9 %
Rendah	18	26,1 %
Total	69	100 %

Dari tabel diatas diketahui bahwa persepsi harapan perawat tinggi sebesar 73,9 % (51 orang).

C. Persepsi Nilai

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kategori Persepsi Nilai di RSUD Ambarawa Kabupaten Semarang Tahun 2017

Persepsi Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	36	52,2 %
Rendah	33	47,8 %
Total	69	100 %

Dari tabel diatas diketahui bahwa persepsi nilai perawat tinggi sebesar 52,2 % (36 orang).

D. Persepsi Hasil

Tabel 4 Distribusi Frekuensi kategori Persepsi Hasil di RSUD Ambarawa Kabupaten Semarang Tahun 2017

Persepsi Hasil	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	34	49,3 %
Rendah	35	50,7 %
Total	69	100 %

Dari tabel diatas diketahui bahwa persepsi hasil perawat rendah sebesar 50,7 % (35 orang).

E. Perhitungan Motivasi Kerja

Tahap perhitungan motivasi kerja perawat⁴⁵ sebagai berikut :

1. Mengalikan V_2 dengan Intrumental (I) masing – masing pertanyaan. Setelah dikalikan, dilanjutkan dengan penjumlahan dari seluruh pertanyaan dari responden. Total penjumlahan dari perkalian V_2 dengan Intrumental (I) pada setiap responden disebut dengan V_1 (V_1 Total).
2. Perkalian V_1 dengan Harapan (Expectancy) bertujuan untuk mendapatkan skor motivasi kerja.

$$M = f (V_1 \times E) \text{*(Victor Vroom)}$$

Hasil perhitungan skor motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Skor Motivasi

No.	T(V 1)	Harapan	Motivasi
1	3,63	0,75	2,72
2	3,75	0,75	2,81
3	3,50	0,5	1,75
4	1,13	0,75	0,84
5	4,25	1	4,25
6	9,25	0,75	6,94
7	5,5	0,5	2,75
8	3,25	0,75	2,44
9	2,75	0,75	2,06
10	12	1	12
11	4,63	1	4,63
12	0,13	0,75	-0,1
13	-0,1	0,75	-0,1
14	7,5	0,75	5,63
15	6,63	1	6,63
16	4,5	0,25	1,13
17	4,25	1	4,25
18	2,75	0,75	2,06
19	0,5	0,75	0,38
20	3	1	3
21	6,50	0,75	4,88
22	4,75	1	4,75
23	4,25	1	4,25
24	4,25	1	4,25
25	4,25	1	4,25
26	4,25	1	4,25
27	4,25	1	4,25
28	4,25	1	4,25
29	4,25	1	4,25
30	4,25	1	4,25
31	-1,4	0,5	-0,7
32	4,13	0,5	2,06
33	4,13	0,5	2,06
34	-1,1	0,5	-0,6
35	-1,1	0,5	-0,6
36	4,13	0,5	2,06
37	4,13	0,5	2,06

No.	T(V 1)	Harapan	Motivasi
38	4,13	0,5	2,06
39	4,13	0,5	2,06
40	4,88	0,75	3,66
41	2	0,75	1,5
42	0	1	0
43	0	0,75	0
44	0	0,75	0
45	3,75	0,75	2,81
46	2,75	0,5	1,38
47	0	0,5	0
48	1,75	0,5	0,88
49	0,5	0,75	0,38
50	2,75	1	2,75
51	5,00	0,75	3,75
52	1,25	0,5	0,63
53	2	1	2
54	5,75	1	5,75
55	1,88	1	1,88
56	1,38	0,75	1,03
57	2,75	1	2,75
58	1,63	0,75	1,22
59	0,38	1	0,38
60	3,50	0,5	1,75
61	1,25	0,75	0,94
62	0,38	1	0,38
63	4,13	1	4,13
64	5	1	5
65	0,38	0,5	0,19
66	1,38	0,75	1,03
67	12	1	12
68	2,38	1	2,38
69	2,75	1	2,75
TOTAL	183,5		

Berdasarkan tabel 5. Diketahui bahwa total motivasi sebesar 183,5 dengan rata – rata skor motivasi adalah 2,66.

3. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja perawat, maka

motivasi kerja dibagi 3 kelas yakni motivasi rendah, motivasi sedang dan motivasi tinggi. Caranya dengan menghitung *range* (nilai max – nilai min), lalu hasil *range* tersebut dibagi dengan jumlah kelas untuk mendapatkan panjang kelas intervalnya.

- $Range = \max - \min = 12 - (-0,69) = 12,69$
- Panjang kelas Interval = $range/3 = 12,69/3 = 4$
- Sehingga pembagian kelas motivasi kerja sebagai berikut :
 - 1) Motivasi rendah dengan skor $-0,7 < x < 4,7$
 - 2) Motivasi sedang dengan skor $4,7 < x < 8,7$
 - 3) Motivasi tinggi dengan skor $8,7 < x < 12,7$

Berikut ini merupakan pembagian responden kedalam kelas motivasi berdasarkan skor penilaian motivasi.

Tabel 6. Pembagian Kelas Motivasi Kerja Perawat di RSUD Ambarawa Kabupaten Semarang Tahun 2017

No	Skor	Motivasi Rendah ($-0,7 < x < 4,7$)	Motivasi Sedang ($4,7 < x < 8,7$)	Motivasi Tinggi ($8,7 < x < 12,7$)
1	2,72	✓		
2	2,81	✓		
3	1,75	✓		
4	0,84	✓		
5	4,2	✓		

	5			
6	6,94		✓	
7	2,75	✓		
8	2,44	✓		
9	2,06	✓		
10	12			✓
11	4,63	✓		
12	-0,1	✓		
13	-0,1	✓		
14	5,63		✓	
15	6,63		✓	
16	1,13	✓		
17	4,25	✓		
18	2,06	✓		
19	0,38	✓		
20	3	✓		
21	4,88		✓	
22	4,75		✓	
23	4,25	✓		
24	4,25	✓		
25	4,25	✓		
26	4,25	✓		
27	4,25	✓		
28	4,25	✓		
29	4,25	✓		

30	4,25	✓		
31	-0,7	✓		
32	2,06	✓		
33	2,06	✓		
34	-0,6	✓		
35	-0,6	✓		
36	2,06	✓		
37	2,06	✓		
38	2,06	✓		
39	2,06	✓		
40	3,66	✓		
41	1,5	✓		
42	0	✓		
43	0	✓		
44	0	✓		
45	2,81	✓		
46	1,38	✓		
47	0	✓		
48	0,88	✓		
49	0,38	✓		
50	2,75	✓		
51	3,75	✓		
52	0,63	✓		
53	2	✓		
55	5,7		✓	

45	5			
55	1,88	✓		
56	1,03	✓		
57	2,75	✓		
58	1,22	✓		
59	0,38	✓		
60	1,75	✓		
61	0,94	✓		

N o	Sk or	Motiva si Rendah (-0,7 < x < 4,7)	Motiva si Sedang (4,7 < x < 8,7)	Motiva si Tinggi (8,7 < x < 12,7)
62	0,38	✓		
63	4,13	✓		
64	5		✓	
65	0,19	✓		
66	1,03	✓		
67	12			✓
68	2,38	✓		
69	2,75	✓		
TOTAL		60 87,0 %	7 10,1 %	2 2,9 %

Klasifikasi tingkat motivasi berdasarkan skor motivasi diperoleh tingkat motivasi rendah sebanyak 60 orang, motivasi sedang sebanyak 7 orang dan motivasi tinggi sebanyak 2 orang. Sedangkan berdasarkan persepsi diperoleh sesuai tabel 8.

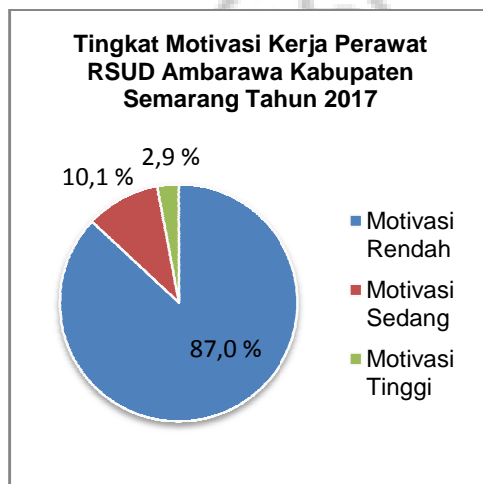
Tabel 7. Hasil Kombinasi dari Persepsi Harapan, Nilai dan Hasil

Persepsi Harapan	Persepsi Nilai	Persepsi Hasil	Motivasi
Tinggi	Tinggi positif	Rendah	Sedang

nilai rata – rata tiap faktor dapat dilihat pada tabel 8.

Hasil Kombinasi persepsi diperoleh motivasi kerja perawat yaitu tergolong motivasi sedang.

Persentase tingkat motivasi kerja perawat dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Klasifikasi Tingkat Motivasi Perawat

Berdasarkan tingkat motivasi kerja pada gambar 1. Dapat diketahui bahwa motivasi tingkat motivasi rendah sebesar 87 %, motivasi sedang 10,1 % dan motivasi tinggi sebesar 2,9 %.

4. Penentuan Faktor – Faktor Motivasi

Pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui nilai dari masing – masing faktor motivasi kerja. Nilai masing – masing faktor diperoleh melalui perkalian skor hasil perkalian antara nilai (V_2) dengan hasil (I) tiap – tiap responden. Hasil perkalian ini kemudian dibagi 69 untuk mendapatkan nilai rata – rata masing – masing item pertanyaan dan pernyataan. Hasil pengukuran

No	Faktor – Faktor Motivasi Kerja	Total Nilai Faktor Motivasi Kerja	Nilai Rata – Rata Faktor Motivasi Kerja
1	Gaji meningkat	23,75	0,34
2	Insentif yang sesuai	13,88	0,20
3	Adanya promosi jabatan	11,4	0,17
4	Memperoleh penghargaan	11,63	0,17
5	Memperoleh jasa layanan	25,25	0,37
6	Pujian dari atasan untuk karyawan yang berprestasi	9,25	0,13
7	Adanya pengakuan kinerja dari atasan	16,6	0,24
8	Peluang kenaikan pangkat semakin besar	12,25	0,18
9	Adanya pelatihan dan pengembangan	17,8	0,26
10	Adanya perlakuan yang adil dari atasan kepada perawat dalam bekerja	19,5	0,28
11	Kenyamanan tempat kerja	25,4	0,37
12	Adanya asuransi kesehatan (ASKES)	35,75	0,52

Dari tabel 8. Ditetahui bahwa total nilai faktor motivasi kerja yang sangat mempengaruhi motivasi kerja perawat adalah adanya asuransi kesehatan (ASKES) sebesar 35,75 dan faktor yang terendah adalah pujian dari atasan untuk karyawan yang berprestasi sebesar 9,25.

4. KESIMPULAN

A. Karakteristik perawat menunjukkan usia perawat sebagian besar berusia 31 - 40 tahun sebesar 53,6 %, Jenis kelamin perempuan

sebanyak 57 orang (82,6 %). Pendidikan diploma 3 sebanyak 39 orang (56,5 %).

Status kepegawaian PNS sebesar 66,7 % (46 orang). Dan masa kerja perawat 1 – 10 tahun sebanyak 40 orang (58,0 %).

B. Gambaran variabel penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mempunyai persepsi harapan rendah sebesar 58,0 % (40 orang), persepsi nilai

rendah sebesar 53,6 % (37 orang), dan persepsi hasil rendah sebesar 59,4 % (41 orang).

- C. Berdasarkan pengukuran tingkat motivasi kerja dengan rumus teori harapan diperoleh lebih banyak memiliki tingkat motivasi rendah yaitu sebanyak 60 orang (87,0 %), tingkat motivasi sedang sebanyak 7 orang (10,1 %) dan tingkat motivasi tinggi sebanyak 2 orang (2,9 %). Sedangkan berdasarkan hasil kombinasi dari persepsi harapan, persepsi nilai dan persepsi hasil diperoleh motivasi sedang.

5. DAFTAR PUSTAKA

1. Momon S. *Sosisologi Untuk Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika; 2008.
2. Kesmas. Kinerja Pelayanan Kesehatan. Public Health. <http://www.indonesian-publichealth.com/kinerja-pelayanan-kesehatan/>. Published 2013. Accessed September 6, 2017.
3. Umar H. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama; 1997.
4. Lamriama P. Penggunaan

Expectancy Theory Dalam Upaya Mengukur Motivasi Kerja Karyawan di PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco. 2011.

5. Putri NK, Pujangkoro SA, Ishak A. Penggunaan Expectancy Theory Dalam Upaya Mengukur Motivasi Kerja Karyawan Di Pdam X. 2013;2(1):32-36.