

**Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu Perawat
di RSD Dr. H. Moh Anwar Sumenep Madura**

Sujono Riyadi, Hari Kusnanto

Katakunci:
Motivasi
Karakteristik Individual
Kinerja

-Tidak Untuk Disitasi-

**The Relationship of Job Motivation and
Individual Characteristics With Nurse Performance
in Dr. H. Moh Anwar Hospital Sumenep Madura**

Sujono Riyadi¹, Hari Kusnanto²

ABSTRACT

The aim of this study was to know the relationship between job motivation and individual characteristics with nurses performance in Dr. H. Moh. Anwar hospital Sumenep Madura.

This study used survey methods with cross sectional design. The sample of this study consisted 110 nurses working in Dr. H. Moh. Anwar hospital Sumenep Madura. Questionnaires were self administered by respondents. Check lists were completed by the researcher. Data were analyzed using Multiple Linear Regression.

The results were that motivation is not associated with nurses performance ($p=0.114$). For nurses aged 25 years or more, the higher the age of the nurses, the better their performance were ($p=0.006$).

The finding of this study would be recommended for the policy making in increasing of high performance climate.

Key Words: Motivation, individual characteristics, performance.

¹ Akper Karya Husada Yogyakarta

² Master of Health Policy and Management Program, University of Gadjah Mada

PENDAHULUAN

Perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Peran ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien. Sekarang ini perawat di Indonesia telah mengalami pergeseran persepsi yang sebelumnya sebagai tenaga vokasional (*vocational*) berubah persepsi sebagai tenaga yang profesional (*professional*).

Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien. Pada dasarnya yang dijadikan acuan dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan menggunakan standar praktik keperawatan. Standar praktik ini menjadi pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan¹. RSD Dr. H. Moh. Anwar Sumenep Madura merupakan salah satu instansi yang memberikan pelayanan kesehatan dan dapat memberikan kontribusi yang paling besar dari pelayanan lain. Tenaga perawat merupakan tenaga yang paling banyak dan paling lama kontak dengan pasien, maka kinerja perawat harus selalu ditingkatkan dalam pemberian asuhan keperawatan.

Asuhan keperawatan adalah suatu proses atau kegiatan praktik keperawatan yang diberikan oleh perawat pada pasien di berbagai tatanan pelayanan kesehatan dengan menggunakan proses keperawatan, berpedoman pada standart keperawatan dalam lingkup wewenang serta tanggung jawab keperawatan². Agar nantinya didapatkan mutu pelayanan keperawatan yang baik serta pasien merasa puas terhadap kinerja perawat, maka hendaknya dalam memberikan asuhan keperawatan pada klien, seorang perawat perlu melakukan berbagai langkah yang terstruktur dan sistematis berdasarkan proses keperawatan. Proses keperawatan inilah yang nantinya dapat dijadikan tolak ukur evaluasi kinerja perawat.

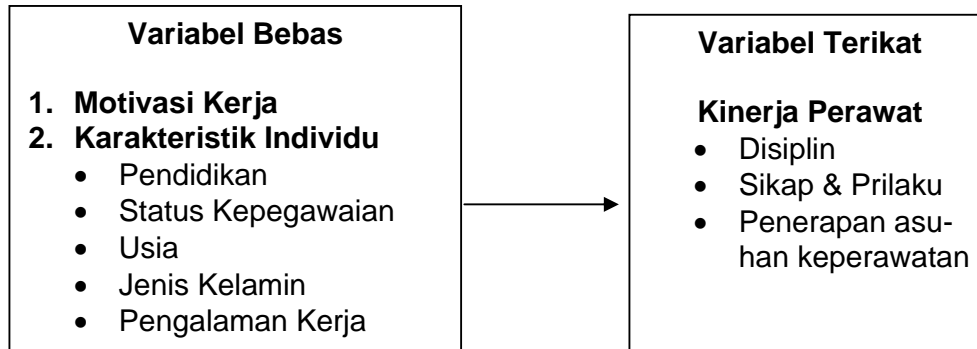
Bertolak dari uraian tersebut diatas, maka dalam rangka ikut serta meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Setiap perawat harus mempunyai motivasi yang tinggi agar nantinya didapatkan kinerja yang baik. Motivasi kerja disini adalah merupakan suatu kondisi/keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara prilakunya yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya³.

METODE

Lokasi penelitian ini adalah di RSD Dr. H. Moh Anwar Sumenep Madura yang dilaksanakan pada Bulan September sampai dengan November 2006. Jenis penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel terikat adalah kinerja perawat, dengan sub variabelnya mengenai disiplin kerja, sikap dan perilaku serta kemampuan penerapan standart asuhan keperawatan.
2. Variabel bebas adalah motivasi kerja perawat dan karakteristik individu yang meliputi jenis kelamin, umur, status kepegawaian, pendidikan serta pengalaman kerja.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Data yang diperoleh merupakan data kuantitatif, kemudian dianalisis menggunakan uji statistik "*Multiple Linear Regression*"⁴. Analisis ini menghubungkan antara motivasi kerja perawat dan karakteristik perawat dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan pada klien. Analisis yang dilakukan adalah analisis kuantitatif dengan uji statistik sebagai berikut:

1. Analisis univariat digunakan untuk melihat gambaran dari masing-masing variable, yakni variable jenis kelamin, umur, pendidikan, status kepegawaian, pengalaman kerja, motivasi kerja dan kinerja perawat di RSD Dr. Moh. Anwar Sumenep Madura.
2. Analisis bivariat digunakan untuk melihat kekuatan hubungan antara dua variabel yang terdiri dari variabel prediktor dan variabel kriterion. Adapun prediktor dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, status kepegawaian dan motivasi kerja. Sedangkan kriterionnya adalah kinerja perawat yang bekerja di RSD Dr. H. Moh. Anwar Sumenep Madura.

Analisis multivariate digunakan untuk menganalisis hubungan antara sekelompok predictor secara bersama-sama dengan criterion.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Karakteristik Perawat

Karakteristik perawat yang bekerja di RSD Dr. H. Moh Anwar Sumenep Madura jika dilihat dari jenis kelamin paling banyak adalah perempuan 71% dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29%. Kemungkinan ini terjadi karena dunia keperawatan identik dengan ibu/wanita yang lebih dikenal dengan *Mother Instinc*. Sehingga untuk mencari perawat yang berjenis kelamin laki-laki sangatlah terbatas, ditambah lagi output perawat yang dihasilkan dari perguruan tinggi yang rata-rata juga wanita lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki. Dari segi usia, perawat yang bekerja di RSD Dr. H. Moh Anwar Sumenep Madura relatif berusia muda yaitu kurang 30 tahun sebanyak 83% dan yang berusia diatas 40 tahun sebanyak 3%. Ini kemungkinan disebabkan karena pada tahun 2004 RSD Dr. H. Moh Anwar Sumenep Madura membuka pendaftaran tenaga honorer/pegawai harian lepas (PHL) besar-besaran, dan secara kebetulan juga mereka yang diterima banyak yang masih *fresh graduate* dan juga berusia relatif muda. Hal ini dapat dilihat dengan status kepegawaian perawat yang rata-rata berstatus pegawai tidak tetap (PHL) sebanyak 86% sedang yang berstatus PNS (pegawai negeri sipil) hanya 14%.

Pendidikan perawat paling besar adalah AKPER (sebanyak 91%), sedangkan 9% lainnya masih berpendidikan SPK. Ini menandakan bahwa RSD Dr. H. Moh Anwar Sumenep Madura benar-benar menyiapkan pegawainya untuk professional dibidangnya. Mereka yang masih berpendidikan SPK diberi kesempatan untuk melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dengan sifat ijin belajar dari pimpinan rumah sakit, begitu juga yang berpendidikan AKPER diberi kesempatan pula untuk meningkatkan ilmunya untuk studi lanjut ke program S1 keperawatan dengan ijin belajar juga. Sehingga lama kelamaan pendidikan perawat yang bekerja di RSD Dr. H. Moh Anwar Sumenep Madura minimal D-III keperawatan yang akhirnya akan berdampak pada profesionalisme kerja.

Apabila kita lihat dari pengalaman kerja, rata-rata perawat mempunyai pengalaman kerja relative seimbang antara perawat yang mempunyai pengalaman kerja sedikit / kurang dari tiga tahun sebanyak 34%, pengalaman kerja 3-5 tahun sebanyak 33% dan yang berpengalaman lebih dari 5 tahun sebanyak 33%. Adanya variasi pengalaman kerja ini diharapkan para perawat dapat melakukan sharing baik ilmu maupun keterampilan antar sesama perawat. Perawat yang sudah banyak berpengalaman dapat memberikan masukan dalam hal skill pada perawat yang masih baru, begitu juga dengan perawat yang masih baru, bisa saja mereka memberikan masukan terhadap para perawat yang sudah lama tentang perkembangan terkini ilmu keperawatan, sehingga

dengan adanya sharing pengalaman keterampilan maupun ilmu pengetahuan terkini tersebut akan membuat perawat semakin mencintai profesinya.

Hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat

Hasil analisis menunjukkan tidak ada hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan pada klien ($P= 0.114 > 0.05$). Tidak adanya hubungan ini disebabkan karena motivasi kerja perawat yang bekerja di RSD Dr. H. Moh. Anwar Sumenep sudah tinggi dan didapat kinerja yang 99% baik. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang perawat maka diharapkan semakin tinggi pula kinerja perawat tersebut dalam memberikan pelayanan kesehatan pada klien.

Hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja perawat

Hasil penelitian didapatkan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin perawat dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan ($P= 0.867 > 0.05$). Tidak ada hubungan antara status kepegawaian perawat dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan pada klien ($P= 0.393 > 0.05$). Tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan perawat dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan pada klien ($P= 0.308 > 0.05$). Tidak ada hubungan antara pengalaman kerja perawat dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan pada klien ($P= 0.470 > 0.05$).

Hasil penelitian didapatkan adanya hubungan yang signifikan antara umur perawat dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan pada setiap klien ($P= 0.006 < 0.05$). Hubungan tersebut terjadi setelah dilakukan pembatasan pada usia diatas 25 tahun dengan pengalaman kerja diatas 15 tahun. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin dewasa/tua usia seseorang perawat maka semakin tinggi kinerja keperawatannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak ada hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja perawat rata-rata tinggi dan kinerjanya pun juga tinggi.
2. Tidak ada hubungan antara jenis kelamin perawat dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan.

3. Tidak ada hubungan antara status pegawai perawat dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan.
4. Tidak ada hubungan antara pendidikan perawat dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan.
5. Tidak ada hubungan antara pengalaman kerja perawat dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Ada hubungan yang signifikan antara umur perawat dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Semakin tua usia perawat kinerjanya semakin tinggi. Hal ini terutama terjadi pada perawat yang berusia diatas 25 tahun dengan pengalaman kerja diatas 15 tahun. Dari 110 sampel yang memenuhi kriteria tersebut tinggal 12 responden dan hanya satu responden yang berstatus honorer.

SARAN

Saran yang diberikan agar rumahsakit dapat meningkatkan pelayanan keperawatan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan rumahsakit perlu mempertahankan motivasi kerja perawat yang sudah tinggi dan pengukuran motivasi yang dapat mengungkapkan dimensi yang masih lemah.
2. Motivasi kerja perawat dapat dipertahankan melalui penghargaan kepada staff baik berupa insentif, status kerja, keamanan kerja, dan kondisi kerja yang baik. Peningkatan mutu pelayanan kesehatan dapat dilakukan melalui kualitas pengawasan terhadap kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- ¹ Nursalam., 2002. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika. Jakarta.
- ² Hamid, A.Y.S., 2001. *Peran Profesi Keperawatan Dalam Meningkatkan Tangung Jawab Perawat Untuk Memberikan Asuhan Keperawatan Profesional Sehubungan Dengan Undang-Undang Konsumen*. 005/BS/PPNI.
- ³ Soeroso, S., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit Suatu Pendekatan Sistem*. EGC. Jakarta.
- ⁴ Arikunto, S., 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.