

# Analisis hubungan antara faktor-faktor motivasi dan karakteristik demografi dengan prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta = The analysis of the relationship between motivation factors and demographic characteristics with nurses performance in Jakarta Islamic Hospital

Supratman, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=72572&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Perjanjian GATS membawa dampak pada pelayanan kesehatan sehingga penting untuk membuat sistem regulasi yang sesuai dengan situasi dan kondisi di masing-masing negara. Strategi untuk memperbaiki sistem pelayanan kesehatan antara lain memperbaiki sistem pendidikan kesehatan, menggalang kehidupan keprofesional dan penataan kembali sistem pemberian pelayanan kesehatan sehingga mampu memberi pelayanan yang baik dan transparan, bermutu dan memperhatikan kepentingan pasien. Oleh karena itu penting untuk meningkatkan sistem manajemen termasuk manajemen keperawatan sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja perawat. Penelitian prestasi kerja di RS Islam Jakarta dilaksanakan mengingat prestasi kerja mereka selama ini secara umum belum memuaskan.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif non eksperimental dengan rancangan deskriptif korelatif. Metode pengambilan sampel dilakukan secara cross sectional dimana unit analisisnya adalah perawat pelaksana yang bekerja minimal satu tahun di unit rawat inap. Instrumen yang dipakai adalah kuesioner yang menggunakan konsep teori motivasi isi dari Maslow dan Herzberg. Sedangkan instrumen prestasi kerja diadopsi dari hasil penelitian Ilyas di RS Islam Jawa Tengah tahun 1994. Variabel motivasi kerja meliputi motivasi intrinsik (penghargaan atas prestasi, tanggung jawab dalam pekerjaan, kesempatan untuk berkembang dan otonomi dalam pekerjaan) dan motivasi ekstrinsik (penerimaan gaji, kondisi lingkungan kerja, kebijakan institusi dan supervisi atasan).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara umum prestasi kerja perawat di RS Islam Jakarta, 56,5% berprestasi tinggi (2) motivasi kerja ekstrinsik perawat di rumah sakit, 44% tinggi dan motivasi kerja intrinsik, 55,4% tinggi (3) terbukti dalam penelitian ini yang berhubungan secara bermakna terhadap prestasi kerja perawat ialah gaji, kebijakan institusi, supervisi, penghargaan, tanggung jawab dan kesempatan berkembang (4) dari enam komponen motivasi yang berhubungan maka terdapat dua faktor yang dominan, yaitu gaji dan kesempatan berkembang. Mempertimbangkan hasil penelitian diatas maka dapat disampaikan saran antara lain (1) perlunya merubah kebijakan rumah sakit tentang gaji perawat (2) kondisi lingkungan kerja perlu lebih ditingkatkan lagi kualitasnya (3) pelaksanaan supervisi perlu ditingkatkan baik kaulitas dan kuantitasnya (4) perlu ditingkatkan sistem penghargaan yang adil (5) pemberian tanggung jawab yang lebih luas kepada perawat (6) diperluasnya kesempatan bagi perawat untuk dapat lebih maju dan berkembang.

<hr><i>GATS agreement impacted to health services, so it is important to make a suitable regulation system to the situation and condition in each country. The strategies in improving the health services system are to improve the health education system, to do professional life and to rearrange the system of giving the health service. So it will give transparent and good services, qualified and patient need orientation. It is

important to improve management system including nursing management so that it can increase nurse performance.

This research done because of unsatisfied performance of nursing staff in Jakarta Islamic Hospital. This research is non experimental quantitative research with correlative descriptive design. Sampling method is done by cross sectional in which its analysis unit is nurses with one year working experience in hospital. The instrument is questionnaires that use content motivation theory from Maslow and Herzberg (La Monica, 1996). Whereas the nurses' performance instrument is adopted from Ilyas's research results in Islamic Hospital in Central Java on 1994. Motivation factors variable include intrinsic motivation (reward of achievement, responsibility in working, opportunity to improve self, autonomy) and extrinsic motivation (salary acceptance, working environment condition, institution policy, quality of supervision).

Research result showed that (1) generally, nurses performance in Jakarta Islamic Hospital, 56,5% is high (2) nurses extrinsic motivation, 44% is high and intrinsic motivation, 55,4% is high (3) in this research proof that significant correlation to the nurses performance is salary acceptance, institution policy, quality of supervision, reward system, responsibility in working, opportunity to improve (4) there is two dominant factors is salary acceptance and opportunity to improve. Considering the research result above so can be suggested that (1) it is necessary to increase salary (2) increasing the quality of work condition (3) increasing the quantity and quality of supervision (4) reward system in equity (5) giving more responsibility to the nurses, and (6) giving more opportunity to improve.