



MILIK PERPUSTAKAAN  
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN  
UNIVERSITAS INDONESIA

UNIVERSITAS INDONESIA

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA PERAWAT  
DENGAN ROTASI RUANGAN DI RUMAH SAKIT  
SENTRA MEDIKA  
DEPOK

LAPORAN PENELITIAN

Oleh :

FRIEDA SEPTIANA  
0606060111

YUNUR NAWANGSIH  
0606061165



FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN  
UNIVERSITAS INDONESIA  
2008

|                  |                   |
|------------------|-------------------|
| Tgl. Menerima    | : 21-07-2008      |
| Beli / Sumbangan | : Hadiah          |
| Nomor Induk      | : 1576-108        |
| Klasifikasi      | : Lap. Penelitian |

Fri 2008

Hubungan antara..., Frieda Septiana...[et.al.], FIK UI, 2008

Employee Performance Appraisal



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA PERAWAT  
DENGAN ROTASI RUANGAN DI RUMAH SAKIT  
SENTRA MEDIKA DEPOK**

**Laporan Penelitian**

Dibuat Untuk Memenuhi Tugas Akhir Mata Ajar  
Riset Keperawatan pada  
Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia

**Oleh :**

**Frieda Septiana  
0606060111**

**Yunur Nawangsih  
0606061165**

**FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN  
UNIVERSITAS INDONESIA  
2008**

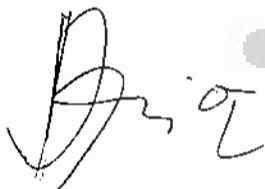
# LEMBAR PERSETUJUAN

Penelitian dengan judul:

Hubungan Antara Motivasi Kerja Perawat Dengan Rotasi Ruangan  
Di Rumah Sakit Sentra Medika  
Depok

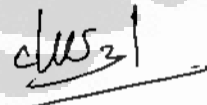
Telah Mendapat Persetujuan  
Depok, Mei 2008

Mengetahui  
Koordinator Mata Ajar



(Dewi Gayatri, SKp, M. Kes)  
NIP. 132 151 320

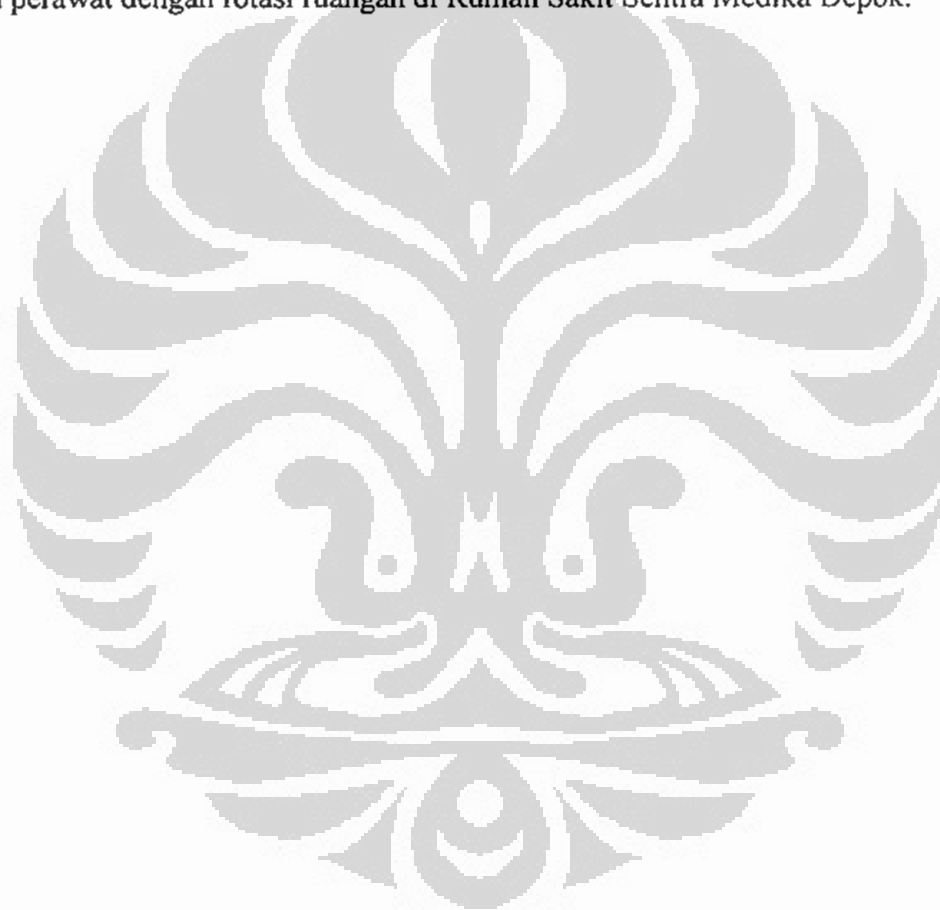
Menyetujui  
Pembimbing Riset



(Efi Afifah, Skep, M. Kes)  
NIP. 132 051 049

## Abstraks

Keperawatan merupakan disiplin ilmu yang menjadi ujung tombak dari layanan jasa di rumah sakit dan berpengaruh besar terhadap baik buruknya pelayanan di rumah sakit. Salah satu usaha manajemen dalam meningkatkan kinerja perawat adalah rotasi kerja. Pelaksanaan rotasi perawat di Rumah Sakit Sentra Medika Depok masih belum sesuai dengan teori sehingga perawat yang telah dirotasi bukannya meningkatkan motivasi kerja tapi sebaliknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja perawat dengan rotasi ruangan di Rumah Sakit Sentra Medika Depok dengan jumlah responden 67 orang. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif korelatif yang bertujuan untuk menganalisa hubungan dua variabel. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik acak sederhana berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Analisa data menggunakan Uji Chi-Square diperoleh hasil p value 0,000 sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja perawat dengan rotasi ruangan di Rumah Sakit Sentra Medika Depok.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan laporan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Motivasi Kerja Perawat Dengan Rotasi Ruang Di Rumah Sakit Sentra Medika Depok”. Penyusunan laporan penelitian ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Mata Ajar Riset Keperawatan pada Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.

Laporan penelitian ini tersusun atas dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dewi Irawati, M.A.,Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
2. Ibu Efi Afifah, SKp, M. Kes selaku pembimbing dalam penyusunan laporan riset keperawatan.
3. Ibu Dewi Gayatri, Skp, M.Kes selaku koordinator Mata Ajar Riset Keperawatan.
4. Keluarga kami tersayang yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam penyusunan laporan penelitian ini.
5. Rekan- rekan mahasiswa/i program Ekstensi Sore 2006 yang telah membantu dalam penyusunan laporan penelitian

Dengan keterbatasan dan waktu yang ada, besar harapan peneliti agar laporan penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat khususnya bagi pengembangan profesi keperawatan.

Depok, Mei 2008

Peneliti

## DAFTAR ISI

|                          |     |
|--------------------------|-----|
| LEMBAR PERSETUJUAN ..... | i   |
| ABSTRAK .....            | ii  |
| KATA PENGANTAR .....     | iii |
| DAFTAR ISI .....         | iv  |

### BAB I PENDAHULUAN

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| A. Latar Belakang .....     | 1 |
| B. Masalah Penelitian ..... | 3 |
| C. Tujuan Penelitian .....  | 4 |
| D. Manfaat Penelitian ..... | 4 |

### BAB II STUDI KEPUSTAKAAN

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| A. Teori dan Konsep Terkait ..... | 6  |
| B. Penelitian Terkait .....       | 17 |

### BAB III KERANGKA KERJA PENELITIAN

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| A. Kerangka Konsep .....      | 18 |
| B. Hipotesis .....            | 19 |
| C. Definisi Operasional ..... | 20 |

### BAB IV METODE PENELITIAN

|   |    |
|---|----|
| A. Desain Penelitian .....              | 23 |
| B. Populasi dan Sampel Penelitian ..... | 23 |

|   |           |
|---|-----------|
| C. Tempat Penelitian.....               | 25        |
| D. Waktu penelitian .....               | 25        |
| E. Etika Penelitian .....               | 25        |
| F. Pengumpulan Data .....               | 26        |
| G. Pengolahan dan analisis data .....   | 28        |
| <b>BAB V HASIL PENELITIAN .....</b>     | <b>30</b> |
| <b>BAB VI PEMBAHASAN</b>                |           |
| A. Interpretasi dan Diskusi Hasil ..... | 37        |
| B. Keterbatasan Penelitian .....        | 39        |
| <b>BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN</b>     |           |
| A. Kesimpulan .....                     | 40        |
| B. Saran .....                          | 40        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>             | <b>41</b> |
| <b>LAMPIRAN</b>                         |           |

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan institusi yang bergerak di bidang bisnis jasa, dengan pemberi jasa yang berasal dari berbagai disiplin ilmu, salah satunya adalah ilmu keperawatan. Keperawatan merupakan disiplin ilmu yang menjadi ujung tanduk dari layanan jasa di rumah sakit dan berpengaruh besar terhadap baik buruknya pelayanan di rumah sakit tersebut.

Manajemen sumber daya manusia dan kepegawaian akan jadi amat penting dalam pengelolaan rumah sakit sehari-hari dan patut jadi perhatian utama (Kusumapradja Rokiah, 1999). Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional diharapkan pegawai bekerja secara produktif (Mangkunegara, 2001).

Di dalam manajemen menurut Frederick Herzberg faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdapat dua situasi. Situasi pertama yaitu pemuasan yang berarti sumber kepuasan kerja, seperti prestasi, pengukuhan hasil kerja, daya tarik pekerjaan, tanggung jawab serta kemajuan situasi kedua tidak lain ketidakpuasan yang bersumber dari kebijakan, supervisi, uang, status, rasa aman, hubungan antara manusia dan kondisi kerja. Dalam hal ini, jika situasi pertama tidak ada, dapat menimbulkan ketidakpuasan berlebihan karena ketidakpuasan muncul dari tidak memperlihatkan situasi kedua. Perhatian terhadap indikator situasi pertama menjadi motivasi pegawai dalam bekerja.



Tampak berbasis teori ini jika pegawai termotivasi maka mesti memberikan situasi pertama.

Rumah Sakit Sentra Medika Depok yang berdiri sejak tahun 1999 merupakan salah satu RS type B yang memiliki 7 ruang rawat inap, 2 ruang rawat jalan dan 2 ruangan khusus penunjang lainnya. Jumlah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Sentra Medika Depok sebanyak 154 orang yang terdiri dari pegawai tetap dan kontrak. Berdasarkan data rotasi ruangan dari Rumah Sakit Sentra Medika Depok tercatat :

1. 60 orang perawat yang telah bekerja selama 5 - 9 tahun dan telah berstatus sebagai pegawai tetap dan ikut dalam program rotasi ruangan di Rumah Sakit Sentra Medika Depok.
2. 69 orang perawat yang telah bekerja selama 2 - 5 tahun dan telah berstatus sebagai pegawai tetap yang belum masuk dalam program rotasi ruangan di Rumah Sakit Sentra Medika Depok.
3. 25 orang perawat yang berstatus sebagai karyawan kontrak, belum terprogram untuk rotasi ruangan di Rumah Sakit Sentra Medika Depok.

Rotasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dan posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Proses pekerjaan bisa memotivasi karyawan karena tugas dan tanggung jawab yang berbeda memberikan rasa kebaikan yang menyegarkan (Nitisemito, 2000). Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (Sbortell & Kaluzny, dalam Nursalam, 2002). Motivasi seseorang dapat dilihat dalam penampilan melaksanakan tugas, prestasi, antusiasme, semangat, kreatifitas dan target partisipasi dalam suatu tim kerja.

Pelaksanaan rotasi di Rumah Sakit Sentra Medika Depok, masih belum dilakukan. Rotasi seharusnya dilakukan untuk menghindari kejenuhan pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta upaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan dibidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Jarangnya rotasi ruangan pada perawat menyebabkan kejenuhan pada pegawai sehingga menurunkan motivasi kerjanya.

Fenomena di atas menjadi alasan kuat untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai “HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN ROTASI RUANGAN DI RUMAH SAKIT SENTRA MEDIKA DEPOK”.

## **B. Masalah Penelitian**

Bila kita tinjau dari latar belakang yang didukung beberapa teori, serta melihat gambaran pelaksanaan rotasi ruangan di Rumah Sakit Sentra Medika Depok, yang mengakibatkan terjadinya kejenuhan, pada akhirnya mereka termotivasi untuk rotasi ruangan.

Berdasarkan narasi tersebut maka disusunlah rumusan masalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Sentra Medika Depok ?
2. Pengalaman apa saja yang memotivasi perawat untuk rotasi ruangan di Rumah Sakit Sentra Medika Depok ?

### C. Tujuan Penelitian

#### 1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja perawat dengan rotasi ruangan di Rumah Sakit Sentra Medika Depok

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengidentifikasi hubungan motivasi kerja perawat dengan rotasi ruangan di Rumah Sakit Sentra Medika Depok
- b. Untuk mengidentifikasi tingkat motivasi kerja hubungan pengalaman rotasi di Rumah Sakit Sentra medika Depok
- c. Untuk mengidentifikasi pengalaman rotasi ruangan di Rumah Sakit Sentra Medika Depok.

### D. Manfaat Penelitian

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk :

#### 1. Rumah sakit

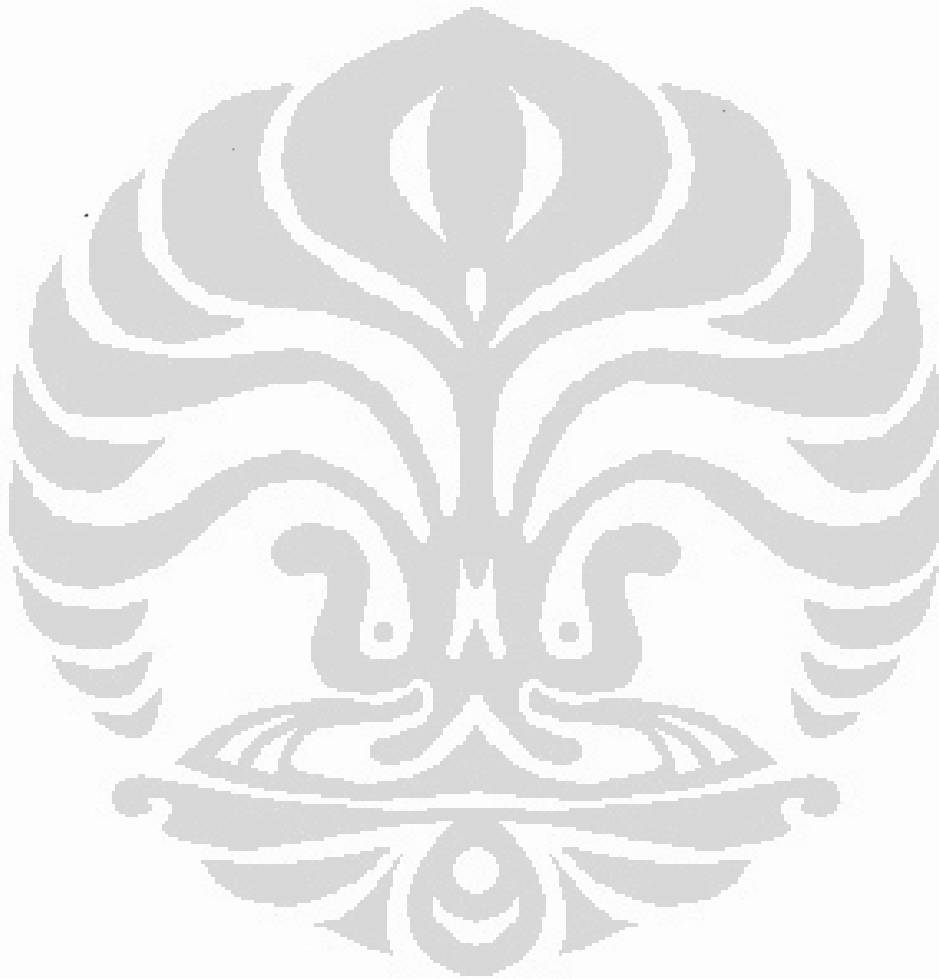
Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan masukan untuk menyusun kebijakan dalam mengelola sumber daya manusia khususnya perawat, serta melakukan perbaikan sistem rotasi ruangan guna meningkatkan motivasi kerja. Dengan diterapkannya manajemen rotasi ruangan pada perawat akan dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Sentra Medika Depok.

#### 2. Perkembangan ilmu pengetahuan

Untuk menambah pengetahuan khalayak profesional dari multi disiplin ilmu khususnya motivasi keperawatan dan kaum profesional keperawatan tentang motivasi kerja perawat terhadap rotasi ruangan

### 3. Penelitian

Sebagai sarana aplikasi dan menambah pengalaman ilmu yang didapat selama kuliah



## BAB II

### STUDI KEPUSTAKAAN

#### A. Teori dan Konsep Terkait

Teori dan konsep terkait dalam penelitian berdasarkan judul penelitian yaitu “Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Rotasi Ruang di Rumah Sakit Sentra Medika Depok”, maka teori yang mendukung didalamnya adalah perawat, rotasi dan motivasi.

##### 1. Perawat

Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan formal keperawatan serta diberi kewenangan untuk melaksanakan peran dan fungsinya (Depkes RI, 2001). Menurut WHO *Expert Committee on Nursing Practice* (1996) mengatakan bahwa keperawatan adalah ilmu dan seni sekaligus yang bertugas membantu individu, keluarga dan kelompok untuk mencapai potensi optimalnya di bidang fisik, mental dan sosial. Pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan yang berbentuk pelayanan bio-psiko-sosio-spiritual yang komprehensif, ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik sehat maupun sakit yang mencakup seluruh kehidupan manusia (Depkes RI, 2001).

Karakteristik perawat sebagai individu berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini harus dipahami oleh manajer suatu instansi, karakteristik perawat meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan adaptasi ruangan (Hidayat, 2004), sebagai contoh tingkat pendidikan yang berpengaruh terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan

seseorang, semakin besar pula motivasi kerja dan kemudahan dalam adaptasi ruangan (Nursalam, 2002).

Potter & Perry (1997) menggambarkan peran dan fungsi perawat sebagai berikut: 1) Sebagai pemberi asuhan keperawatan; 2) Membantu mempertahankan lingkungan yang aman dan mengambil tindakan untuk mencegah kecelakaan (*advocate* pasien); 3) Mengkoordinasi aktivitas anggota tim ketika mengatur kelompok yang memberikan perawatan pada klien (koordinator); 4) Membantu klien beradaptasi semaksimal mungkin setelah sakit, kecelakaan atau kejadian yang menimbulkan ketidakberdayaan lainnya (pendidik); 5) Menjalin komunikasi yang baik dengan klien, dan keluarga, antar sesama perawat dan profesi kesehatan lainnya; 6) Sebagai peneliti.

## 2. Rotasi

### a. Pengertian Rotasi

Rotasi adalah perpindahan seorang pegawai dan melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya pun relatif sama hanya saja lokasi dan tempatnya bekerja lain dari yang sekarang (Siagian, 2000).

Menurut Nitisemito (2002) rotasi atau pemindahan adalah kegiatan pemindahan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat. Rotasi merupakan kegiatan rutin dari perusahaan untuk melaksanakan prinsip *the right man in the right place*, dengan demikian rotasi dijalankan agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

## b. Tujuan Rotasi

Pemindahan/rotasi umumnya bertujuan menempatkan pekerjaan pada tempat yang tepat dan sesuai dengan minatnya, agar pegawai yang bersangkutan mendapatkan kepuasan kerja yang setinggi-tingginya dan dapat memberikan prestasi yang sebesar-besarnya (Siagian, 2000).

Sedangkan menurut Hasibuan (2002). Rotasi bertujuan untuk keseimbangan antara perawat dengan komposisi pekerjaan, menambah pengetahuan, menghilangkan rasa bosan atau jenuh terhadap pekerjaan, merangsang perawat berupaya meningkatkan karier lebih tinggi, memotivasi dalam meningkatkan semangat kerja melalui persaingan terbuka, mengatasi perselisihan antara sesama perawat dan melaksanakan hukuman atau sanksi atas pelanggaran yang dilakukan.

Rotasi sebaiknya dilakukan secara terkoordinasi oleh karena rotasi adalah suatu gerak berputar, sehingga penetapan waktunya harus terkoordinasi. Umumnya rotasi dilakukan secara periode seperti 2-3 tahun sekali.

## c. Jenis Rotasi

Menurut Siagian (2000). Rotasi terbagi menjadi: 1) Promosi, yaitu apabila seorang perawat dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar tingkatnya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar; 2) Mutasi, yaitu penempatan seorang perawat pada baru dengan tanggung jawab hirarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama; dan 3) Demosi, yaitu seseorang perawat karena berbagai pertimbangan

mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawabnya semakin kecil.

### 3. Motivasi

#### a. Pengertian Motivasi

Motivasi dapat didefinisikan sebagai pusat pemikiran seseorang dalam menentukan tujuannya. Motivasi dapat juga diartikan sebagai gambaran proses aktifitas kebiasaan seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia (Steers & Porter, 1987). Motivasi inilah yang mempengaruhi tingkah laku seseorang dalam mencapai tujuannya.

Hersey, dkk (1996) mengungkapkan bahwa motivasi sebagai keinginan, hasrat atau desakan hati dalam individu. Motivasi mendorong individu untuk melakukan sesuatu dan menghasilkan sesuatu yang berharga bagi dirinya, keinginan yang kuat merupakan suatu cara untuk mencapainya.

#### b. Teori Motivasi

Ada beberapa teori yang menjelaskan tentang motivasi (Sudrajat Akhmad, 2007). Antara lain :

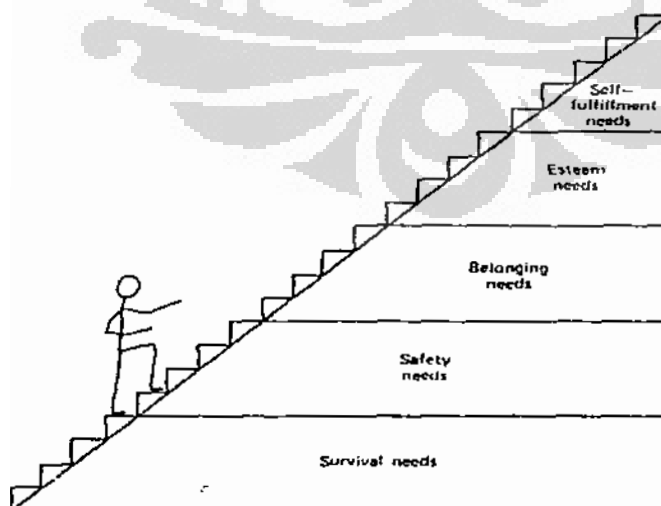
##### 1) Teori Abraham H. Maslow (teori kebutuhan)

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow yang berpendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau kriteria kebutuhan, yaitu: a) Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan sex; b) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak hanya dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual; c) Kebutuhan akan kasih sayang



(*love needs*); d) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; dan e) Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam individu sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Kebutuhan yang pertama (fisiologis) dan kedua (keamanan) kadang-kadang dikalsifikasikan sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologikal, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual. Istilah *hierarki* dapat diartikan sebagai tingkatan. Atau secara analogi berarti anak tangga. Logikanya ialah bahwa menaiki suatu tangga berarti dimulai dengan anak tangga yang pertama, kedua, ketiga dan seterusnya. Jika konsep tersebut diaplikasikan pada pemuasan kebutuhan manusia, berarti seseorang tidak akan memuaskan kebutuhan tingkat kedua sebelum kebutuhan tingkat pertama yaitu sandang, pangan dan papan terpenuhi.



**Gambar : Hirarki Kebutuhan**

## 2) Teori Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Dari Mc Clelland dikenal dengan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *need for achievement* (N. Ach) yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan potensi.

Ada tiga kebutuhan yang sangat penting, yaitu *achievement* artinya adalah keinginan untuk mencapai tujuan lebih baik dari pada sebelumnya (pencapaian prestasi), *affiliation* artinya adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, *power* artinya adalah kebutuhan kekuasaan yang mendorong seseorang bekerja sehingga termotivasi dalam pekerjaannya (Arep & Tanjung, 2003 ; Subardi, 2001)

Menurut Mc Clelland, karakteristik orang yang berprestasi tinggi (*high achievers*) memiliki tiga ciri umum yaitu: 1) Sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat; 2) Menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri ; 3) Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

## 3) Teori Clayton Alderfer (Teori “ERG”)

“ERG” dalam arti Alderfer merupakan huruf. Huruf pertama dari tiga istilah yaitu: E: *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), R: *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain), dan G: *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan). Teori ini menyatakan bahwa kalau kebutuhan yang lebih tinggi mengalami kekecewaan, kebutuhan yang lebih rendah akan kembali, walaupun sudah terpuaskan.

#### 4) Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Teori Herzberg telah memberikan kontribusi penting dalam pemohonan motivasi. Teori yang dikembangkan dikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau “pemeliharaan” (Sudrajat Akhmad, 2007). Yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan.

Menurut Herzberg yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

#### 5) Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima.

Teori keadilan didasarkan pada asumsi bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atau keadilan dari

penghargaan yang diterima. Individu akan termotivasi kalau mereka mengalami kepuasan dan mereka terima dari upaya dalam proporsi dan dengan usaha yang mereka pergunakan (Nursalam, 2002).

Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang pegawai biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding, yaitu :

- a. Harapan tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya.
- b. Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri.
- c. Imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis.
- d. Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para pegawai.

#### 6) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni : a) Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian; b) Tujuan-tujuan mengatur upaya; c) Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi; dan d) Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

#### 7) Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu,

dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkan itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.

#### 8) Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Berbagai teori atau model motivasi yang telah dibahas dapat digolongkan sebagai model kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan berarti sifatnya sangat subyektif. Perilakunya pun ditentukan oleh persepsi tersebut.

Dalam hal ini berlakulah apaya yang dikenal dengan “hukum pengaruh” yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekwensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan.

#### 9) Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Menurut model ini, motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor internal adalah: a) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri; b) Harga diri; c) Harapan pribadi; d) Kebutuhan; e) Keinginan; f) Kepuasan kerja; g) Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor eksternal mempengaruhi motivasi seseorang, antara lain ialah: a) Jenis dan sifat pekerjaan; b) Kelompok kerja di mana seseorang bergabung; c) Organisasi tempat bekerja; d) Situasi lingkungan pada umumnya; e) Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Herzberg (1999 , dalam Siagian, 2004) ada 2 bagian :

1. Faktor Intrinsik

a) Penghargaan

Setiap personel membutuhkan intensif baik sosial maupun finansial. Personal akan bekerja keras dan sungguh hati bila usaha mereka menghasilkan, apa yang mereka inginkan, butuhkan dan bernilai. Artinya personel akan termotivasi tinggi, apabila usaha mereka menghasilkan sesuatu yang diharapkan dan bernilai (Ilyas, 2001).

b) Kesempatan berkembang

Penilaian kinerja seharusnya merupakan pengalaman positif yang memberikan motivasi dan pengembangan karier. Pengembangan karier mempunyai relevansi langsung bagi efektifitas organisasi dan bagi kepuasan anggota organisasi. (Pinfield, 1979 dalam Ilyas, 2001).

c) Tanggung jawab kerja

Tanggung jawab merupakan kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik,

tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan (Ilyas, 2001).

d) Otonomi

Untuk membuat personel sadar akan potensinya, setiap individu harus merasa bebas untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan (Ilyas, 2001)

2. Faktor Ekstrinsik

a) Penerimaan gaji

Ketidakpuasaan dapat disebabkan gaji yang tidak cukup dan dukungan administrasi yang kurang serta kurangnya kesempatan meninggalkan pendidikan (Siagian, 2001)

b) Lingkungan kerja

Gibson (1987, dalam Ilyas, 2001). Menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja seperti ruangan kerja, suhu dan penerangan. Fasilitas dan alat-alat mempunyai hubungan dengan motivasi kerja seseorang. Lingkungan yang kondusif akan meningkatkan motivasi seseorang dalam bekerja.

c) Kebijakan institusi

Kebijakan yang kondusif akan berdampak pada kerja karyawan (Azwar, 1996) dengan demikian organisasi yang tidak sesuai dengan kondisi akan menyebabkan terjadinya pelanggaran sehingga terjadi konflik yang mengakibatkan menurunnya motivasi.

#### d) Supervisi

Supervisi adalah proses yang memacu anggota unit kerja untuk berkontribusi secara positif agar tujuan organisasi tercapai (Ilyas, 2001) seorang supervisor perlu menguasai keterampilan dalam membina hubungan antara manusia. Bagi demikian supervisi dapat memberikan motivasi kepada staf sehingga kinerja perawat dapat optimal.

### B. Penelitian Terkait

1. Sono (2004) meneliti tentang analisis faktor-faktor yang berkontribusi terhadap motivasi kerja perawat pelaksanaan di RSUD Tarakan, hasilnya menunjukkan karakteristik pekerjaan seperti kesempatan pencapaian prestasi, supervisi dan hubungan interpersonal ternyata berhubungan dengan motivasi kerja.
2. Mindu & Susilo (2006) meneliti tentang kepuasan kerja perawat di RS Mitra Keluarga Kelapa Gading Jakarta dengan hasil bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kepuasan terhadap penilaian penghargaan yang diberikan, sistem pengawasan dan keamanan dalam bekerja.
3. Misdah, dkk (2004) meneliti tentang hubungan rotasi ruangan dengan motivasi kerja perawat di RSUD Tangerang yang menghubungkan dengan tingkat pendidikan didapat hasil analisis bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang tidak selalu memotivasi kerjanya.



## BAB III

### KERANGKA KERJA PENELITIAN

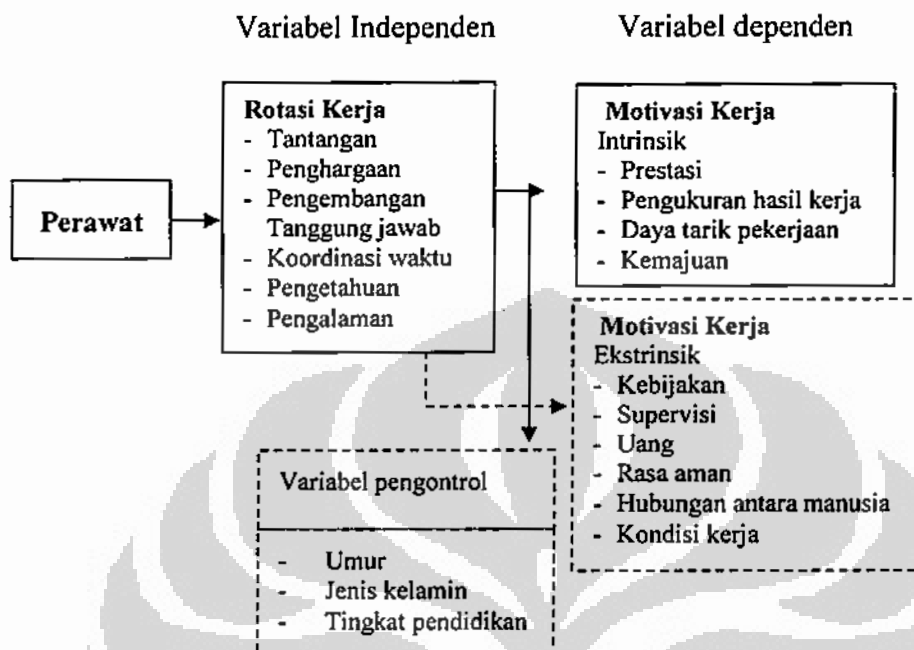
#### A. Kerangka Konsep

Rotasi adalah perpindahan seorang pegawai dan melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya pun relatif sama hanya saja lokasi dan tempatnya bekerja lain dari yang sekarang (Siagian, 2000).

Melihat motivasi sebagai variabel penelitian maka kerangka konsep yang digunakan mengacu pada teori motivasi. Hersey, dkk (1996) mengungkapkan bahwa motivasi sebagai keinginan, hasrat atau desakan hati dalam individu. Motivasi mendorong individu untuk melakukan sesuatu dan menghasilkan sesuatu yang berharga bagi dirinya. Keinginan yang kuat merupakan suatu cara untuk mencapainya.

Berdasarkan pemikiran di atas konsep yang akan dilakukan penelitian meliputi variabel independen yaitu rotasi kerja meliputi penghargaan, tantangan, tanggung jawab, dan pengembangan dengan variabel independennya motivasi kerja yang berasal dari faktor intrinsik meliputi prestasi, penukaran hasil kerja, daya tarik pekerjaan dan kemajuan. Untuk lebih jelasnya dapat disimpulkan dalam kerangka konsep penelitian, sebagai berikut :

## Kerangka Konsep Penelitian



### B. Hipotesa Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan konsep penelitian, dapat dirumuskan hipotesis penelitian bahwa ada hubungan:

1. Penghargaan dengan motivasi kerja perawat
2. Tantangan dengan motivasi bekerja perawat
3. Tanggung jawab dengan motivasi kerja perawat
4. Pengembangan dengan motivasi kerja perawat
5. Koordinasi waktu dengan motivasi kerja perawat
6. Pengalaman rotasi dengan motivasi kerja perawat
7. Pengetahuan tentang pengetahuan tentang rotasi dengan motivasi kerja perawat.

### C. Definisi Operasional

Variabel penelitian rotasi kerja perawat adalah variabel independen dan motivasi kerja perawat adalah variabel dependen.

| No | Variabel     | Definisi Operasional   | Cara Ukur | Alat Ukur        | Hasil Ukur  | Skala Ukur |
|----|--------------|--|-----------|------------------|---|------------|
| 1  | Rotasi kerja | Persepsi perawat terhadap program rotasi yang mencakup penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, koordinasi waktu, pengalaman dan pengetahuan. | Wawancara | Lembar kuesioner | Jawaban yang terdiri dari pertanyaan dengan skala Likert score 1-4 di mana (STS) sangat tidak setuju score 1, tidak setuju (TS) score 2, setuju (S) score 3, sangat setuju (SS) score 4 | Ordinal    |
| 2  | Penghargaan  | Pengakuan/im-balan yang diberikan pada seorang perawat atas suatu kerja yang telah dicapainya di ruangan baru  | wawancara | Lembar kuesioner | Jawaban yang terdiri dari pertanyaan dengan skala Likert score 1-4 di mana (STS) sangat tidak setuju score 1, tidak setuju (TS) score 2, setuju (S) score 3, sangat setuju (SS) score 4 | Ordinal    |
| 3  | Tantangan    | Suatu stimulus yang membuat seorang perawat berusaha untuk meningkatkan kemampuan  | Wawancara | Lembar kuesioner | Jawaban yang terdiri dari pertanyaan dengan skala Likert score 1-4 di mana (STS) sangat tidak setuju score 1, tidak   | Ordinal    |

| No | Variabel         | Definisi Operasional   | Cara Ukur | Alat Ukur        | Hasil Ukur   | Skala Ukur |
|----|------------------|--|-----------|------------------|--|------------|
|    |                  |  |           |                  | setuju (TS) skor 2, setuju (S) skor 3, sangat setuju (SS) skor 4   |            |
| 4  | Tanggung jawab   | Beban kerja yang dipikul oleh seorang perawat setelah menjalani rotasi ruangan                               | Wawancara | Lembar kuesioner | Jawaban yang terdiri dari pertanyaan dengan skala Likert skor 1-4 di mana (STS) sangat tidak setuju skor 1, tidak setuju (TS) skor 2, setuju (S) skor 3, sangat setuju (SS) skor 4 | Ordinal    |
| 5  | Pengembangan     | Kesempatan bagi perawat untuk berkembang diantaranya pelatihan, pendidikan dan karier setelah rotasi ruangan | Wawancara | Lembar kuesioner | Jawaban yang terdiri dari pertanyaan dengan skala Likert skor 1-4 di mana (STS) sangat tidak setuju skor 1, tidak setuju (TS) skor 2, setuju (S) skor 3, sangat setuju (SS) skor 4 | Ordinal    |
| 6  | Koordinasi waktu | Persepsi perawat terhadap pemberlakuan program rotasi selama 2-3 tahun                                       | Wawancara | Lembar kuesioner | Jawaban yang terdiri dari pertanyaan dengan skala Likert skor 1-4 di mana (STS) sangat tidak setuju skor 1, tidak setuju (TS) skor 2, setuju                                       | Ordinal    |

| No | Variabel       | Definisi Operasional  | Cara Ukur | Alat Ukur        | Hasil Ukur   | Skala Ukur |
|----|----------------|---|-----------|------------------|--|------------|
|    |                |   |           |                  | (S) skor 3, sangat setuju<br>(SS) skor 4   |            |
| 7  | Pengalaman     | Persepsi perawat terhadap pengalaman yang didapat selama rotasi   | Wawancara | Lembar kuesioner | Jawaban yang terdiri dari pertanyaan dengan skala Likert skor 1-4 di mana (STS) sangat tidak setuju skor 1, tidak setuju (TS) skor 2, setuju (S) skor 3, sangat setuju (SS) skor 4 | Ordinal    |
| 8  | Pengetahuan    | Persepsi perawat terhadap program rotasi yang dilakukan sesuai dengan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki | Wawancara | Lembar kuesioner | Jawaban yang terdiri dari pertanyaan dengan skala Likert skor 1-4 dimana (STS) sangat tidak setuju skor 1, tidak setuju (TS) skor 2, setuju (S) skor 3, sangat setuju (SS) skor 4  | Ordinal    |
| 9  | Motivasi kerja | Perasaan atau pikiran yang mendorong seorang perawat untuk melakukan pekerjaan                                  | Wawancara | Lembar kuesioner | Jawaban yang terdiri dari pertanyaan dengan skala Likert skor 1-4 di mana (STS) sangat tidak setuju skor 1, tidak setuju (TS) skor 2, setuju (S) skor 3, sangat setuju (SS) skor 4 | Ordinal    |

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara rotasi ruangan dengan motivasi kerja perawat. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif korelasi dengan mengambil sampel dari suatu populasi yaitu perawat dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data di mana variabel bebasnya rotasi kerja dan variabel terikatnya motivasi kerja.

#### **B. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Sentra Medika Depok baik yang bekerja di ruang rawat inap, rawat jalan maupun ruangan-ruangan khusus penunjang lainnya (mis. Kamar operasi, ruang hemodialisa) dengan status kepegawaiannya sebagai pegawai tetap dan karyawan honorer baik yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan dengan masa kerja 1-9 tahun, tanpa membedakan jenjang pendidikan. Sampel ini adalah dari keseluruhan objek yang autentik atau dianggap mewakili seluruh populasi dengan kriteria inklusi adalah karakteristik sampel yang dapat dimasukkan atau layak untuk diteliti.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini:

- a. Perawat yang bersedia diteliti
- b. Perawat dengan status kepegawaiannya sebagai pegawai tetap, baik laki-laki/perempuan, yang bekerja di ruangan rawat inap yaitu Ruang Perawatan Umum I ( Ruang Non Infeksi), Ruang Perawatan Umum II (Ruang Infeksi), Ruang Rawat Wing A (Ruang Non Infeksi kelas I, VIP dan Super VIP),

Ruang Rawat Wing B (Ruang Infeksi kelas I, VIP dan Super VIP), Ruang Kebidanan, Ruang Intensif Care Unit dan Ruang Perawatan Anak. Untuk ruang rawat jalan yaitu Unit Gawat Darurat dan Poliklinik Umum yang melayani pasien-pasien dengan kasus bedah, interna, THT dan lain sebagainya. Sedangkan ruang khusus menunjang yaitu kamar Operasi dan ruang Hemodialisa, tanpa membedakan jenjang pendidikan

Teknik sampling adalah suatu proses dalam menyeleksi populasi untuk memakainya pada penelitian ini menggunakan simple random sampling yaitu pengambilan sampel dengan cara acak dalam anggota populasi. Alasan cara ini dilakukan karena anggota populasi dianggap kurang untuk mendapatkan sampel yang representatif.

Kriteria eksklusi dalam penelitian ini :

- a. Perawat yang tidak bersedia diteliti
- b. Perawat dengan status kepegawaian sebagai pegawai honorer/kontrak di Rumah Sakit Sentra Medika Depok

Di Rumah Sakit Sentra Medika Depok mempunyai karyawan perawat sebanyak 154 orang yang status kepegawaiannya sebagai pegawai tetap atau pegawai honorer/kontrak. Dari populasi tersebut yang diambil sebagai responden sebanyak 67 orang. Jumlah sampel penelitian yang menjadi responden diambil dengan menggunakan rumus :

**Rumus :**

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

$$n = \frac{154}{1 + N(d)^2} = \frac{154}{1 + 1,54}$$

$$= \frac{154}{2,54} = 60,63$$

$$= n + 10\% = 60,63 + 6,06$$

$$= 66,69 \text{ (dibulatkan menjadi 67 responden)}$$

**Keterangan :**

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

d : Tingkat kepercayaan ketepatan yang diinginkan (0,1)

### C. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Sentra Medika Depok. Alasan peneliti menjadikan Rumah Sakit Sentra Medika Depok menjadi tempat penelitian dikarenakan sampel yang akan diambil cukup representatif

### D. Waktu Penelitian

| No | Kegiatan                       | Maret |   |   |   | April |   |   |   | Mei |   |   |   | Juni |   |   |   |
|----|--------------------------------|-------|---|---|---|-------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|
|    |                                | 1     | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1   | 2 | 3 | 4 | 1    | 2 | 3 | 4 |
| 1  | Studi kepustakaan              | ■     |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |
| 2  | Penyusunan proposal penelitian |       |   |   |   | ■     |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |
| 3  | Uji kuesioner                  |       |   |   |   |       |   |   |   | ■   |   |   |   |      |   |   |   |
| 4  | Penyebaran angket              |       |   |   |   |       |   |   |   | ■   |   |   |   |      |   |   |   |
| 5  | Analisa data                   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   | ■    |   |   |   |
| 6  | Pembuatan laporan penelitian   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   | ■    |   |   |   |

### E. Etika Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti mendapat perlu adanya rekomendasi dari institusinya atau pihak lain dengan mengajukan permohonan izin kepada institusinya yaitu Rumah Sakit Sentra Medika Depok tempat penelitian. Setelah mendapatkan penelitian barulah melakukan penelitian dengan menekankan masalah etika yang meliputi :

#### 1. Informed consent

Lembar persetujuan ini diberikan kepada responden yang akan diteliti yang memenuhi kriteria inklusi dan disertai judul penelitian dan manfaat penelitian bila subjek menolak maka peneliti tidak memaksa dan tetap menghargai hak-hak subjek.



## 2. Anuinity (tanpa nama)

Untuk menjaga kerahasiaan, peneliti tidak akan mencantumkan nama responden, tetapi lembar tersebut diberikan kode

## 3. Confidentiality

Kerahasiaan informasi responden dijamin peneliti, hanya kelompok data tertentu yang akan dilaporkan sebagai hasil penelitian.

## F. Pengumpulan Data

### 1. Alat Pengumpulan data

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian ditujukan kepada perawat sebagai responden, terkait dengan analisa hubungan rotasi kerja dengan motivasi kerja perawat. Instrumen disusun melalui studi kepustakaan dilakukan dengan jalan mengkaji bahan pustaka dan dokumen. Instrumen berbentuk kuesioner yang terdiri dari data karakteristik demografi dan rotasi kerja yang meliputi pengkerjaan, pengembangan, tantangan, tanggung jawab, kondisi waktu, pengetahuan dan pengalaman.

Intrumen ini dikembangkan sendiri oleh peneliti berdasarkan konsep rotasi dan instansi cara pengisian kuesioner ini dengan menjawab langsung dan singkat. Pengukuran menggunakan skala Likert dari 1 sampai dengan 4, di mana sangat setuju (SS) nilai skor 4, setuju (S) nilai skor 3, tidak setuju (TS) nilai skor 2 dan sangat tidak setuju (STS) nilai skor 1. Untuk memperoleh data yang valid dan menghindari kesalahan dalam menginterpretasikan pertanyaan di dalam kuisisioner, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen kepada 20 perawat sebagai responden dengan status

kepegawaiannya adalah pegawai honorer/kontrak di Rumah Sakit Sentra Medika Depok, di mana para responden ini tidak diikutsertakan dalam penelitian. Tujuan uji coba instrumen adalah untuk mengetahui apakah responden mengerti atau tidak dengan pernyataan yang dimaksud oleh peneliti di dalam kuisisioner tersebut.

Pengukuran variabel meliputi :

a. Proses pengumpulan data

Proses pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Setelah mendapat izin dari Direktur Rumah Sakit Sentra Medika Depok, peneliti mengadakan koordinasi dengan pihak terkait di Rumah Sakit, dalam rangka memudahkan proses penelitian.
- 2) Mengadakan pendekatan kepada kepala ruangan dan calon subjek penelitian serta memberikan penjelasan tentang penelitian
- 3) Responden diberikan infomed consent sebagai diperoleh persetujuan untuk menjadi responden.
- 4) Peneliti berada di dekat responden agar bila ada pertanyaan dari responden, peneliti dapat langsung menjelaskannya.
- 5) Memberikan waktu kepada responden untuk mengisi kuesioner selama 30 - 40 menit
- 6) Menggunakan responden untuk mengisi semua pertanyaan yang ada
- 7) Setelah dianggap selesai, kuesioner dikumpulkan oleh peneliti, dan peneliti mengecek kelengkapan jawaban dari responden, apabila jawaban belum lengkap, maka responden diminta untuk melengkapi saat itu juga.

- 8) Kuesioner yang sudah di isi dan lengkap dikumpulkan pada hari yang sama untuk kemudian dilakukan penghitungan analisa data.

## G. Pengolahan dan analisa data

### 1. Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer dengan tahapan :

#### a. Editing data

Editing data adalah memeriksa ulang kelengkapan, kemungkinan kesalahan dan melihat konsistensi caranya dengan memeriksa kuisisioner yang belum lengkap dilengkapi pada saat itu juga.

#### b. Coding data

Coding data untuk melakukan koreksi dengan setiap item pertanyaan

#### c. Scoring

Penetapan skor untuk variabel independen dan dependen berdasarkan nilai mean. Masing-masing diberikan skoring dengan kategori data dan jumlah item pertanyaan dari tiap-tiap variabel

#### d. Entry data

Tahap ini adalah memasukkan data ke dalam program komputer untuk dianalisis

#### e. Cleaning data

Data yang telah dimasukkan ke program komputer diperiksa kebenarannya dengan cara melihat missing data, data yang salah, data yang tidak konsisten untuk menghindari kesalahan analisis.

## 2. Analisa Data

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak dengan tahapan sebagai berikut :

### a. Analisis data

Univariat untuk melihat tampilan statistik deskripsi dari variabel penelitian setiap jawaban pada variabel independen dan dependen akan ditampilkan dalam bentuk distribusi untuk data kategori. Data yang ditampilkan terdiri dari nilai maksimal, nilai minimal, standar deviasi, khususnya data interval ditambah nilai rata-rata hitung (mean), data ordinal nilai tengah (median), dan nominal nilai modus. Semua data dianalisis dengan bantuan komputer dan disimpulkan secara deskriptif.

### b. Analisa bivariat

Analisa bivariat dalam penelitian ini akan menggambarkan hubungan dari variabel karakteristik perawat yang terdiri dari umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan perawat, lama kerja dan status kepegawaian dengan situasi kerja menggunakan uji statistik Chi Square dan tingkat kemunduran alpha 0,05.

Rumus : 
$$X^2 = \frac{\sum(O - E)^2}{E}$$

Keterangan:  $X^2$  : Statistik Chi Square  
 O : Frekuensi hasil observasi  
 E : Frekuensi yang diharapkan

Untuk menghitung derajat kebebasan digunakan rumus :

$$Df = C (b-1) (k-1)$$

Keterangan: k : jumlah kolom  
 b : jumlah baris

Dari hasil uji ini diketahui keadaan hubungan antara tingkat variabel rotasi kerja dengan motivasi kerja.

## BAB V HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan disajikan hasil penelitian yang telah dilakukan pada tanggal 19 Mei 2008 – 25 Mei 2008 di RS. Sentra Medika Depok. Analisa hasil menggunakan bantuan program komputer.

Hasil data dianalisa dengan dua cara yaitu analisa univariat dan bivariat. Analisa univariat menunjukkan data demografi responden. Data demografi yang disajikan terdiri dari : umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja saat ini dan lama bekerja di ruangan terakhir. Analisa bivariat untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi kerja perawat dengan rotasi ruangan dengan menggunakan Uji Chi-Square.

### 1. Analisa Univariat

Tabel 5.1 Diatribusi frekuensi rotasi perawat berdasarkan karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan lama rotasi terakhir. (N = 67)

| No | Variabel           | Jumlah | Presentase |
|----|--------------------|--------|------------|
| 1. | Umur               |        |            |
|    | 20 – 25 tahun      | 12     | 17,9%      |
|    | 26 – 30 tahun      | 32     | 47,8%      |
|    | 31 – 35 tahun      | 14     | 20,9%      |
|    | ≥ 35 tahun         | 9      | 13,4%      |
| 2. | Jenis Kelamin      |        |            |
|    | Laki-laki          | 20     | 29,9%      |
|    | Perempuan          | 47     | 70,1%      |
| 3. | Tingkat Pendidikan |        |            |
|    | SPK                | 0      | 0          |
|    | D3 Keperawatan     | 64     | 95,5%      |
|    | S1 Keperawatan     | 3      | 4,5%       |

|                             |    |       |
|-----------------------------|----|-------|
| 4. Pengalaman Kerja         |    |       |
| 1 – 3 tahun                 | 7  | 10,4% |
| 4 – 6 tahun                 | 30 | 44,8% |
| 7 – 9 tahun                 | 20 | 29,9% |
| ≥ 9 tahun                   | 10 | 14,9% |
| 5. Lama di ruangan Terakhir |    |       |
| 0 – 12 bulan                | 12 | 17,9% |
| 13 – 24 bulan               | 32 | 47,8% |
| 25 – 36 bulan               | 13 | 19,4% |
| 37 – 72 bulan               | 10 | 14,9% |

Pada data demografi untuk umur menunjukkan bahwa responden dengan umur 26 – 30 tahun mempunyai proporsi terbesar dibandingkan yang lainnya yaitu 47,8%. Sementara pada perhitungan pada data demografi jenis kelamin diperoleh bahwa responden mayoritas perempuan yaitu 70,1%. Pada penghitungan data demografi untuk tingkat pendidikan proporsi terbesar adalah responden dengan tingkat pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 95,5%. Pada data pengalaman kerja, responden terbesar adalah yang mempunyai pengalaman kerja 4-6 tahun yaitu 44,8%. Selain itu pada penghitungan data lama rotasi terakhir diketahui bahwa responden terbesar yaitu responden yang sudah menjalani rotasi selama 13 – 24 bulan yaitu 47,8%.

Tabel 5.2 Distribusi frekuensi rotasi ruangan terhadap perawat berdasarkan persepsi tentang rotasi (N = 67).

| No.   | Persepsi tentang rotasi | Jumlah | Presentase |
|-------|-------------------------|--------|------------|
| 1.    | Tidak baik              | 3      | 4,5%       |
| 2.    | Baik                    | 64     | 95,5%      |
| Total |                         | 100    | 100%       |

Pada tabel terlihat bahwa 95,5% dari responden mempersepsikan rotasi itu baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang pernah dirotasi di RS. Sentra Medika Depok memiliki persepsi yang baik tentang rotasi.

Tabel 5.3 Distribusi frekuensi rotasi ruangan berdasarkan motivasi kerja (N : 67).

| No. | Tingkat Motivasi | Jumlah | Presentase |
|-----|------------------|--------|------------|
| 1.  | Rendah           | 29     | 43,3%      |
| 2.  | Tinggi           | 38     | 56,7%      |
|     | Total            | 67     | 100%       |

Pada tabel terlihat bahwa responden yang memiliki tingkat motivasi tinggi sebanyak 56,7%. Hal tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar perawat di RS Sentra Medika Depok memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam bekerja dengan persepsi yang baik tentang rotasi.

## 2. Analisa Bivariat

Analisa bivariat dalam penelitian ini akan menggambarkan hubungan dari variabel motivasi kerja perawat dengan rotasi ruangan.

Tabel 5.4 Tabel hubungan persepsi perawat tentang rotasi dengan motivasi kerja (N : 67).

|          |        | Rotasi Ruangan |            | Total     | p Value |
|----------|--------|----------------|------------|-----------|---------|
|          |        | Tidak Baik     | Baik       |           |         |
| Motivasi | Rendah | 21 (72,4%)     | 8 (27,6%)  | 29 (100%) | 0,00    |
|          | Tinggi | 8 (21,1%)      | 30 (78,9%) | 38 (100%) |         |
| Total    |        | 29 (43,3%)     | 38 (86,5%) | 67 (100%) |         |

Tabel diatas menunjukkan responden yang mempunyai persepsi tentang rotasi tidak baik sebanyak 21 orang (72,4%) mempunyai motivasi rendah, sementara yang mempunyai persepsi tentang rotasi baik sebanyak 8 orang (27,6%) memiliki motivasi rendah sebanyak 30 orang (78,9%) memiliki motivasi tinggi.

Dari hasil perhitungan berdasarkan uji chi-square didapatkan 3 sel yang nilai ekspektasinya <5 maka nilai p value yang digunakan adalah nilai dari Fisher Exact yaitu 0,00. nilai *P Value* ini < x sehingga  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja perawat dengan rotasi itu baik maka akan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Sementara jika kita memiliki persepsi tentang rotasi itu tidak baik maka tingkat motivasi kerja akan rendah.

Berikut ini akan dijabarkan tentang hubungan sub variabel rotasi dengan variabel motivasi. Adapun sub variabelnya adalah penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, koordinasi waktu, pengetahuan dan pengalaman tentang rotasi.

Tabel 5.5 Tabel kontingensi hubungan antara penghargaan terhadap perawat dengan motivasi kerja

|             |            | Motivasi Kerja |            | Total     | P Value |
|-------------|------------|----------------|------------|-----------|---------|
|             |            | Rendah         | Tinggi     |           |         |
| Penghargaan | Tidak baik | 14<br>(58,3%)  | 10 (41,7%) | 24 (100%) | 0,063   |
|             | Baik       | 15<br>(34,9%)  | 28 (65,1%) | 43 (100%) |         |
| Total       |            | 29<br>(43,3%)  | 38 (56,7%) | 67 (100%) |         |

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang memiliki penghargaan yang baik dalam motivasi kerja tinggi dalam bekerja sebanyak 28 orang yaitu 65,1%. Dari hasil uji chi-square didapat hasil *P Value* 0,063 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang makna antara penghargaan dengan motivasi kerja.

Tabel 5.6 Tabel kontingensi hubungan antara tantangan dalam bekerja dengan motivasi kerja. (N : 67)

|           |            | Motivasi Kerja |            | Total     |
|-----------|------------|----------------|------------|-----------|
|           |            | Rendah         | Tinggi     |           |
| Tantangan | Tidak baik | 8 (80,0%)      | 2 (20,0%)  | 10 (100%) |
|           | Baik       | 21 (36,8%)     | 36 (63,2%) | 57 (100%) |
| Total     |            | 29 (43,3%)     | 38 (56,7%) | 67 (100%) |

Tabel diatas menunjukkan responden yang mempunyai tantangan kerja tidak baik dengan motivasi kerja rendah sebanyak 8 orang (80,0%), sementara yang mempunyai tantangan kerja dengan motivasi tinggi sebanyak 36 orang (63,2%). Hari hasil Uji Chi-Square didapat hasil *P Value* 0,000 sehingga dapat



disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara tantangan dalam bekerja dengan motivasi kerja.

Tabel 5.7 Tabel kontingensi hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja. (N : 67)

|           |            | Motivasi Kerja |            | Total     |
|-----------|------------|----------------|------------|-----------|
|           |            | Rendah         | Tinggi     |           |
| Tantangan | Tidak baik | 21 (72,4%)     | 8 (27,6%)  | 29 (100%) |
|           | Baik       | 8 (21,1%)      | 30 (78,9%) | 38 (100%) |
| Total     |            | 29 (43,3%)     | 38 (56,7%) | 67 (100%) |

Tabel di atas menunjukkan responden yang mempunyai tanggung jawab baik dengan motivasi kerja tinggi sebanyak 30 (78,9%). Dari hasil Uji Chi-Square didapat hasil *P Value* 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara tanggung jawab dengan motivasi kerja.

Tabel 5.8 Tabel kontingensi hubungan antara persepsi perawat terhadap pengembangan dengan motivasi kerja. (N : 67)

|              |            | Motivasi Kerja |            | Total     |
|--------------|------------|----------------|------------|-----------|
|              |            | Rendah         | Tinggi     |           |
| Pengembangan | Tidak baik | 23 (69,7%)     | 10 (30,3%) | 33 (100%) |
|              | Baik       | 6 (17,6%)      | 28 (82,4%) | 34 (100%) |
| Total        |            | 29 (43,3%)     | 38 (56,7%) | 67 (100%) |

Tabel di atas menunjukkan responden yang mempunyai pengembangan yang baik dengan motivasi kerja tinggi sebanyak 28 (82,4%). Dari hasil perhitungan Uji Chi-Square didapat hasil *P Value* 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pengembangan dengan motivasi kerja.

Tabel 5.9 Tabel kontingensi hubungan antara koordinasi waktu dengan motivasi kerja. (N : 67)

|            |            | Motivasi Kerja |            | Total     |
|------------|------------|----------------|------------|-----------|
|            |            | Rendah         | Tinggi     |           |
| Koordinasi | Tidak baik | 11 (52,4%)     | 10 (47,6%) | 21 (100%) |
|            | Baik       | 18 (39,1%)     | 28 (60,9%) | 46 (100%) |
| Total      |            | 29 (43,3%)     | 38 (56,7%) | 67 (100%) |

Tabel di atas menunjukkan sebanyak 28 responden (56,7%) yang memiliki koordinasi waktu yang baik dengan motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja. Dari hasil perhitungan berdasarkan uji chi-square didapat o sel yang nilai ekspektasinya  $< 5$  maka nilai p value yang digunakan adalah 0,310 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara koordinasi waktu dengan motivasi kerja.

Tabel 5.10 Tabel kontingensi hubungan pengetahuan tentang rotasi dengan motivasi kerja. (N : 67)

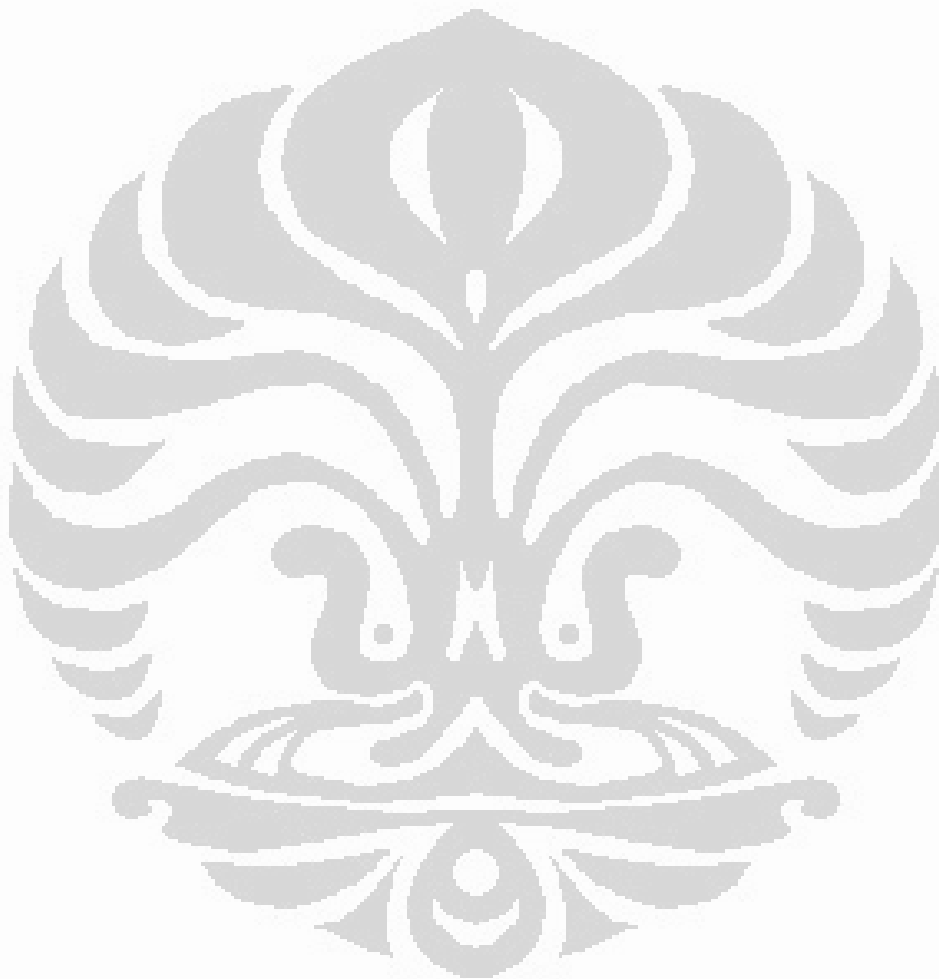
|             |            | Motivasi Kerja |            | Total     |
|-------------|------------|----------------|------------|-----------|
|             |            | Rendah         | Tinggi     |           |
| Pengetahuan | Tidak baik | 13 (81,3%)     | 3 (18,8%)  | 16 (100%) |
|             | Baik       | 16 (31,4%)     | 35 (68,6%) | 51 (100%) |
| Total       |            | 29 (43,3%)     | 38 (56,7%) | 67 (100%) |

Tabel diatas menunjukkan sebanyak 35 responden (68,6%) yang memiliki pengetahuan rotasi baik memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Dari hasil perhitungan berdasarkan Uji Chi-Square didapat hasil *P Value* 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pengetahuan dengan motivasi kerja.

Tabel 5.11 Tabel kontingensi hubungan pengalaman rotasi dengan motivasi kerja. (N : 67)

|            |            | Motivasi Kerja |            | Total     |
|------------|------------|----------------|------------|-----------|
|            |            | Rendah         | Tinggi     |           |
| Pengalaman | Tidak baik | 20 (60,6%)     | 13 (18,8%) | 33 (100%) |
|            | Baik       | 9 (26,5%)      | 25 (73,5%) | 51 (100%) |
| Total      |            | 29 (43,3%)     | 38 (56,7%) | 67 (100%) |

Tabel di atas menunjukkan sebanyak 25 responden (73,5%) yang memiliki pengalaman rotasi baik dengan motivasi kerja yang tinggi. Dari hasil Uji Chi-Square didapat hasil *P Value* 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pengalaman rotasi dengan motivasi dalam bekerja.



## BAB VI PEMBAHASAN

### A. Interpretasi dan Diskusi Hasil

Pada bab ini berisi tentang pembahasan hasil penelitian. Pembahasan ini bertujuan untuk menguraikan keterkaitan antara data hasil analisa tentang hubungan antara persepsi perawat tentang motivasi kerja perawat dengan rotasi ruangan di RS Sentra Medika Depok. Dari hasil penelitian tersebut akan dikaitkan dengan literatur yang sudah dibahas pada studi kepustakaan.

Rotasi merupakan perpindahan seorang pegawai dan melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya relatif sama hanya saja lokasi dan tempatnya bekerja lain dari yang sekarang. Pada umumnya, rotasi menempatkan pekerjaan pada tempat dan sesuai dengan minatnya, agar pegawai yang bersangkutan mendapatkan kepuasan kerja yang setinggi-tingginya dan dapat memberikan prestasi yang sebesar-besarnya (Siagian, 2000).

Hersey, dkk (1996) mengungkapkan bahwa motivasi sebagai keinginan, hasrat atau desakan hati dalam individu yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu dan menghasilkan sesuatu yang berharga bagi dirinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Mindu dan Susilo (2006) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kepuasan terhadap penilaian penghargaan yang diberikan, sistem pengawasan dan keamanan dalam bekerja. Hal ini diperkuat oleh Sono (2004) yang meneliti faktor-faktor yang berkontribusi terhadap motivasi kerja perawat, menunjukkan karakteristik pekerjaan seperti kesempatan pencapaian prestasi, supervisi dan hubungan interpersonal ternyata berhubungan dengan motivasi kerja.

Analisa univariat terhadap data demografi usia responden di RS Sentra Medika Depok menunjukkan bahwa responden dengan usia 26-30 tahun mempunyai proporsi terbesar dibanding dengan lainnya. Menurut, hal ini dikarenakan RS Sentra Medika Depok baru berdiri 9 tahun sehingga karyawannya lebih banyak berusia 26 – 30 tahun.

Hasil perhitungan data demografi untuk jenis kelamin diperoleh bahwa mayoritas responden adalah perempuan yaitu 70,1%. Hal ini dikarenakan sebagian besar perawat yang bekerja di RS Sentra Medika Depok adalah perempuan. Pada data demografi tentang tingkat pendidikan diperoleh hasil bahwa 95,5% responden adalah D3 Keperawatan dan hanya sebagian kecil S1 Keperawatan yaitu 4,5%.

Selain itu, hasil perhitungan data demografi lama pengalaman kerja di peroleh bahwa sebagian besar responden 44,8% dengan pengalaman kerja 4–6 tahun. Menurut peneliti, hal ini dikarenakan rotasi diberlakukan bagi perawat dengan pengalaman sedang dibandingkan dengan yang sudah memiliki pengalaman kerja yang tinggi.

Sementara dari data demografi tentang lama rotasi disimpulkan bahwa sebagian besar perawat yang sudah dirotasi telah menjalani rotasi selama 13–24 bulan. Hal ini berarti perlu dilakukan rotasi ruangan kembali karena menurut teori dianjurkan untuk dilakukan rotasi 2–3 tahun sekali.

Berdasarkan hasil analisa bivariat dari 67 responden yang terlihat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang mempunyai persepsi tidak baik tentang rotasi sebanyak 3 responden (4,5%) memiliki tingkat motivasi rendah dalam bekerja, sementara responden yang mempunyai persepsi baik tentang rotasi sebanyak 64 responden (95,5%) memiliki tingkat motivasi rendah dan sebanyak 29 responden (43,3%) memiliki motivasi tinggi sebanyak 38 responden (56,7%).

Dari hasil perhitungan yang menggambarkan hubungan dari variabel motivasi kerja perawat dengan rotasi ruangan didapatkan kesimpulan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja perawat dengan rotasi ruangan. Selain itu, dapat dinyatakan bahwa jika dalam bekerja, memiliki persepsi tentang rotasi tidak baik maka tingkat motivasi dalam bekerja akan rendah.

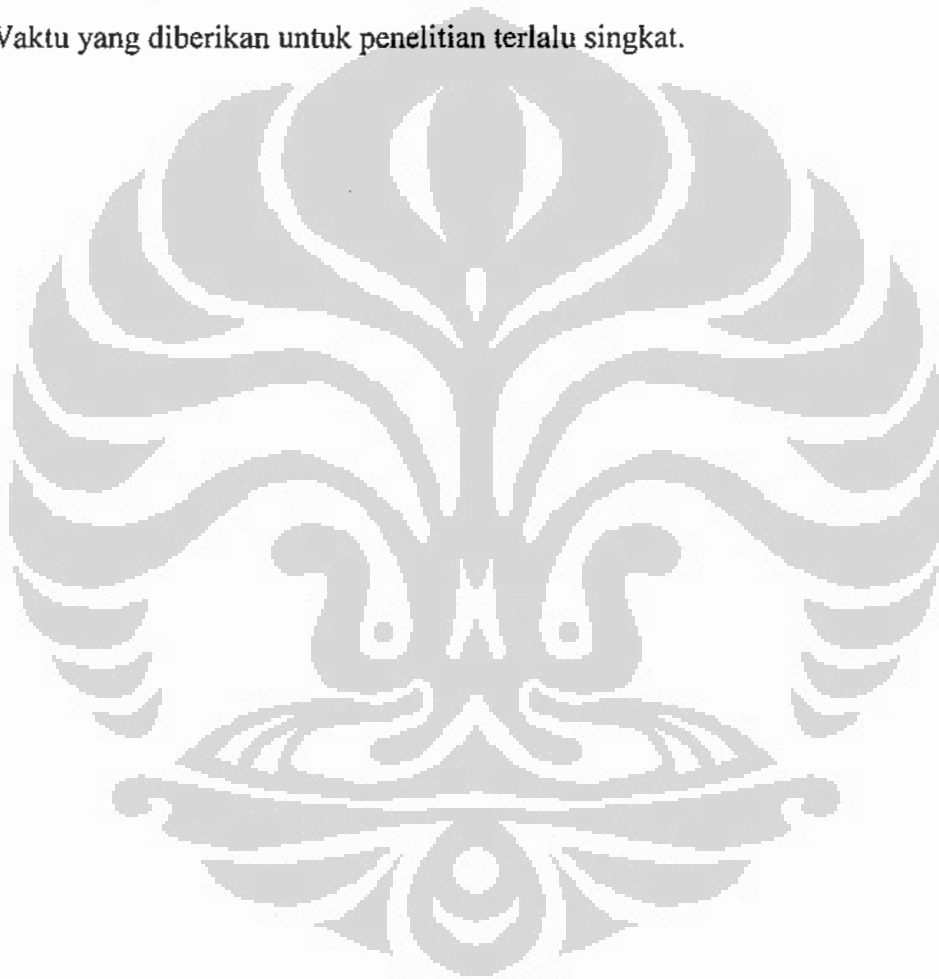
Mengacu pada studi kepustakaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Herberg (1999, dalam Siagian, 2004) menjelaskan bahwa ada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Yang termasuk faktor intrinsik : penghargaan, kesempatan berkembang, tanggung jawab

kerja, otonomi. Sedangkan faktor ekstrinsik : penerimaan gaji, lingkungan kerja, kebijakan institusi dan supervisi.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan yang meliputi :

1. Instrumen yang sudah dilakukan uji validitas dan sudah dilakukan perubahan tapi tidak dilakukan uji validitas ulang.
2. Waktu yang diberikan untuk penelitian terlalu singkat.



## BAB VII

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan :

1. Ada hubungan yang bermakna antara persepsi perawat tentang penghargaan dengan motivasi kerja perawat.
2. Tidak ada hubungan yang bermakna antara persepsi perawat tentang penghargaan dengan motivasi kerja perawat.
3. Ada hubungan yang bermakna antara tantangan dalam bekerja dengan motivasi kerja perawat.
4. Ada hubungan yang bermakna antara tanggung jawab dengan motivasi kerja perawat.
5. Ada hubungan yang bermakna antara pengembangan diri perawat dengan motivasi kerja perawat.
6. Tidak ada hubungan yang bermakna antara koordinasi waktu dalam rotasi ruangan dengan motivasi dalam bekerja.
7. Ada hubungan yang bermakna antara persepsi perawat tentang penempatan rotasi dapat meningkatkan pengalaman dengan motivasi dalam bekerja.
8. Ada hubungan yang bermakna antara pengetahuan perawat tentang rotasi dengan motivasi dalam bekerja.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ada beberapa saran yang perlu dijadikan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Melakukan uji validitas dan reabilitas ulang setelah dilakukan perubahan untuk alat instrumen.
2. Waktu untuk melakukan penelitian diperpanjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arep, I. & Tanjung, H. (2003). *Manajemen motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Hasibuan, S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. (cetakan kelima). Jakarta : Bumi Aksara.
- Huber, D (2000). *Leadership and nursing care management*. (2<sup>nd</sup> ed). Philadelphia : WB Saunders company.
- Ilyas, D. ( 2002) . *kinerja teori, penilaian, dan penelitian, pusat kajian ekonomi kesehatan*. cetakan ketiga. Depok : FKM, UI
- Kusumapradja, R. (1999). *Menjaga kepuasan pelanggan*. Jurnal manajemen dan administrasi rumah sakit Indonesia. 1. (3), 128-173
- Mangkuriegara, P. (2001). *Manajemen sumber daya perusahaan*. Cetakan kelima. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Marquis, B.L. ( 2000). *Leadership roles and management functions in nursing : Theory and Application*. (3th ed). Philadelphia : Lippincott-Raven publishers.
- Nitisemito. (2000). *Manajemen personalia : manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Nursalam. (2001). *Manajemen keperawatan : Aplikasi dalam praktek keperawatan profesional*. Jakarta : Salemba Medika
- Potter. D.F. & Hungler, B. P. (1999). *Nursing research : principle and methods*.: Philadelphia: Lippincott William and wilkins.
- Subandi, A. ( 2001). *Manajemen pengantar edisi revisi akademi manajemen perusahaan*. Yogyakarta : YKPN
- Sudrajat, A. (2007). *Teori-teori motivasi*. Diambil pada tanggal 15 April 2008 dari <http://kesadaransejarah.blogspot.com>
- Sono. (2004). *Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di RSUD Tarakan*. Tesis Master tidak diterbitkan. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
- Windu & Susilo, A. ( 2006). *Kepuasan kerja perawat di RS Mitra Keluarga Jakarta*. Skripsi sarjana tidak diterbitkan. Fakultas Ilmu keperawatan Universitas Indonesia





**UNIVERSITAS INDONESIA**  
**FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN**

Kampus UI Depok Telp. (021) 78849120, 78849121 Fax. 7864124  
Email : fonui1@cbn.net.id Web Site : http://www.fikui.or.id

Nomor : *1247* IPT02.H4.FIK/II/2008  
Lampiran : Proposal  
Perihal : Permohonan Praktek M.A. Riset

2 Mei 2008

Yth. Direktur  
RS Sentra Medika Depok  
Jl. Raya Bogor Km.33  
Cimanggis - Depok

Dalam rangka mengimplementasikan mata ajar "Riset Keperawatan" mahasiswa Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia (FIK-UI) :

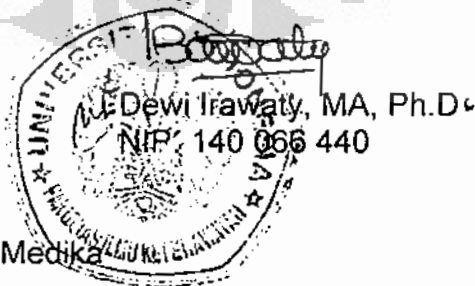
| No | Nama mahasiswa  | NPM        |
|----|-----------------|------------|
| 1  | Frieda Septiana | 0606060111 |
| 2  | Yunur Nawangsih | 0606061165 |

akan mengadakan praktek riset dengan judul : "Hubungan Antara Motivasi Kerja Perawat Dengan Rotasi Ruangan Di Rumah Sakit Sentra Medika Depok".

Sehubungan dengan hal tersebut, bersama ini kami mohon dengan hormat kesediaan Saudara mengizinkan mahasiswa tersebut untuk mengadakan praktek riset di RS Sentra Medika Depok.

Atas perhatian Saudara dan kerjasama yang baik, disampaikan terima kasih.

Dekan,



Tembusan Yth. :

1. Kabid Wat RS Sentra Medika
2. Kabid Personalia (HRD) RS Sentra Medika
3. Wakil Dekan Bid.Akademik FIK-UI
4. Manajer Dikmahalum FIK-UI
5. Ka.Prog Studi S1 FIK-UI
6. Koord. M.A Riset Kep FIK-UI



# RS. SENTRA MEDIKA

Jl. Raya Bogor Km. 33 Cisalak - Depok Telp. : (021) 874 3790 Fax. : (021) 874 3230  
UGD : (021) 87741669 Admission / Info Rawat Inap : (021) 87741665  
E-mail : sentramedika@centrin.net.id

Nomor : 45 /DIR-RSSM/IV/08  
Lampiran : -  
Perihal : Praktek Riset

Depok, 30 Mei 2008


Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ilmu Keperawatan  
Universitas Indonesia  
Di  
Tempat

Dengan Hormat,

Menjawab Surat Saudara nomor : 1247/PT02.H4.FIK/I/2008 tertanggal 2 Mei 2008 perihal Permohonan Izin Praktek M. A. Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsip nya kami tidak berkeberatan menerima mahasiswa untuk praktek riset seperti yang dimaksud.

Demikian kiranya yang dapat kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,  
Direksi RS. Sentra Medika

  
Dr. Nurhayati Hadi Mars  
Direktur



## LEMBAR PERMOHONAN RESPONDEN

Kepada Yth

Calon Responden Penelitian

Di-

Tempat

Dengan hormat,

Kami yang bertanda tangan di bawah ini adalah Mahasiswa Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia (FIK-UI).

| Nama              | NPM        | No. Telpon     |
|-------------------|------------|----------------|
| 1 FRIEDA SEPTIANA | 0606060111 | 021 - 71053911 |
| 2 YUNUR NAWANGSIH | 0606061165 | 021 - 71376944 |

Kami bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul. "**Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Rotasi Ruangan di Rumah Sakit Sentra Medika Depok**". Tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi ada atau tidaknya hubungan terhadap peningkatan motivasi kerja perawat. Penelitian ini tidak akan merugikan responden. Kami selaku peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas dan jawaban responden, data hanya kami gunakan untuk kepentingan penelitian.

Bersama surat ini kami lampirkan surat persetujuan responden. Saudara dipersilahkan menandatangani surat persetujuan bila bersedia secara sukarela menjadi responden penelitian. Jika ada hal-hal yang perlu ditanyakan/disampaikan, saudara dapat menghubungi kami melalui nomor telepon diatas.

Besar harapan kami agar saudara bersedia menjadi responden dalam penelitian dan menjawab pertanyaan terkait penelitian yang akan diajukan. Kami mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan kerja sama saudara.

Depok, Mei 2008

**Peneliti I**

**Peneliti II**

(Frieda Septiana)

(Yunur Nawangsih)

## LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Judul Penelitian : **“Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Rotasi Ruang  
di Rumah Sakit Sentra Medika Depok”.**

Peneliti : 1. FRIEDA SEPTIANA 0606060111 021 – 71053911  
2. YUNUR NAWANGSIH 0606061165 021 - 71376944

Saya perawat Rumah Sakit Sentra Medika telah diminta dan menyatakan bersedia untuk berperan serta sebagai responden penelitian yang berjudul seperti di atas. Saya mengerti bahwa resiko yang akan terjadi terhadap saya adalah kecil. Saya berhak untuk berhenti dari penelitian ini tanpa ada sanksi. Saya mengerti bahwa catatan mengenai penelitian ini akan dirahasiakan dan kerahasiaan ini akan dijamin secara legal. Demikian secara sukarela dan tidak ada unsur paksaan dari siapapun. Saya bersedia berperan serta dalam penelitian ini.

Depok, Mei 2008  
Responden

( )

No. Kode Responden

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|--|--|--|

## LEMBAR KUESIONER 1

Data Demografi

---

**Petunjuk Pengisian :**

- A. Isilah jawaban pada pertanyaan di bawah ini dengan lengkap
  - B. Jawaban diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya saat ini
- 

Catatan : Data ini dirasakan dan hanya dibaca oleh peneliti

Identitas responden

- 1. Umur : .....
- 2. Jenis Kelamin : .....
- 3. Pendidikan Terakhir : .....
- 4. Lama Kerja di Rumah Sakit ini : .....
- 5. Ruangan Penempatan dari Rumah Sakit
  - a. Ruangan I yaitu .....  
Lamanya ..... thn ..... bln
  - b. Ruangan II yaitu .....  
Lamanya ..... thn ..... bln
  - c. Ruangan III yaitu .....  
Lamanya ..... thn ..... bln

## LEMBAR KUESIONER II

### Petunjuk Pengisian

Isilah pernyataan berikut ini dengan memberikan tanda ceklist (√) pada kode yang disediakan :

- A. Sangat Tidak Setuju (STS)  
Jika saudara sangat tidak setuju dengann isi pertanyaan
- B. Tidak Setuju (TS)  
Jika saudara tidak setuju dengann isi pertanyaan
- C. Setuju (S)  
Jika saudara setuju dengann isi pertanyaan
- D. Sangat Setuju (SS)  
Jika saudara sangat setuju dengann isi pertanyaan

| No  | Variabel / Pernyataan  | STS | TS | S | SS |
|-----|--|-----|----|---|----|
| I   | <b>ROTASI KERJA</b><br>a. Menurunnya motivasi kerja efek samping dari seorang perawat yang tidak pernah terotasi ruangan   |     |    |   |    |
| II  | <b>PENGHARGAAN</b><br>a. Promosi jabatan adalah bagian dari penghargaan<br>b. Finansial yang menjanjikan, salah satu motivasi bagi perawat yang terotasi ruangan<br>c. Bimbingan, sikap positif penerimaan perawat di ruangan baru |     |    |   |    |
| III | <b>TANTANGAN</b><br>a. Rotasi ruangan memberikan dukungan dalam berkompetensi  |     |    |   |    |

| No        | Variabel / Pernyataan  | STS | TS | S | SS |
|-----------|--|-----|----|---|----|
|           | b. Rotasi ruangan, langkah awal untuk mendapatkan karir yang lebih baik<br>c. Tantangan dalam menjalani rotasi ruangan adalah untuk bersikap lebih loyal   |     |    |   |    |
| <b>IV</b> | <b>TANGGUNG JAWAB</b><br>a. Rotasi ruangan, perwujudan tanggung jawab terhadap profesi<br>b. Rotasi ruangan memotivasi perawat untuk lebih bertanggung jawab<br>c. Tanggung jawab yang lebih besar layak diberikan bagi perawat yang terotasi ruangan dengan berorientasi pada pengalaman sebelumnya |     |    |   |    |
| <b>V</b>  | <b>PENGEMBANGAN</b><br>a. Rotasi ruangan, bagian dari program kepala bidang keperawatan<br>b. Rotasi ruangan memberikan kebijakan untuk dapat melanjutkan pendidikan<br>c. Pelatihan bagian dari pengembangan keterampilan perawat yang terotasi ruangan ke ruangan baru                             |     |    |   |    |
| <b>VI</b> | <b>KOORDINASI WAKTU</b><br>a. Perawat yang akan terotasi ruangan, telah mendapatkan informasi terlebih dahulu<br>b. Rotasi ruangan bagi tenaga perawat adalah kebijakan tertulis yang dilakukan secara terkoordinasi   |     |    |   |    |

| No   | Variabel / Pernyataan  | STS | TS | S | SS |
|------|--|-----|----|---|----|
| VII  | <p><b>PENGETAHUAN</b></p> <p>a. Pengetahuan yang didapat jauh lebih baik dari ruangan sebelumnya</p> <p>b. Pengetahuan baru yang didapat langsung diaplikasikan melalui tindakan keterampilan prasat harian</p>  |     |    |   |    |
| VIII | <p><b>PENGALAMAN</b></p> <p>a. Rotasi ruangan memotivasi setiap perawat menjadi berpengalaman dalam berfikir kritis</p> <p>b. Rotasi ruangan mengurangi kejenuhan</p> <p>c. Rotasi ruangan meningkatkan disiplin kerja</p> <p>d. Rotasi ruangan memperkecil tingkat stress</p> |     |    |   |    |
| IX   | <p><b>MOTIVASI KERJA</b></p> <p>a. Tugas dan tanggung jawab yang berbeda memberikan rasa kebaikan dan menyegarkan</p> <p>b. Motivasi kerja mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu</p> <p>c. Motivasi dapat dilihat dalam penampilan melaksanakan tugas nyata</p>          |     |    |   |    |
| X    | <p><b>PRESTASI</b></p> <p>a. Rotasi ruangan merupakan suatu prestasi</p> <p>b. Prestasi seorang perawat yang terotasi ruangan terlihat dalam kreatifitasnya</p>  |     |    |   |    |



| No          | Variabel / Pernyataan   | STS | TS | S | SS |
|-------------|---|-----|----|---|----|
| <b>XI</b>   | <b>PENGUKURAN HASIL KERJA</b><br>a. Pengakuan terhadap hasil pekerjaan adalah salah satu pengukuran hasil kerja seseorang<br>b. Pengukuran hasil kerja seseorang wajib didokumentasikan       |     |    |   |    |
| <b>XII</b>  | <b>DAYA TARIK PEKERJAAN</b><br>a. Wawancara sesuai peminatan, mengarahkan pada proses rotasi ruangan<br>b. Penempatan rotasi yang tidak sesuai peminatan, menurunkan motivasi kerja seseorang |     |    |   |    |
| <b>XIII</b> | <b>KEMAJUAN</b><br>a. Motivasi kerja seseorang menjamin kemajuan kerja tim di ruangan<br>b. Motivasi kerja harus sejalan dengan kemajuan sumber daya yang ada                                 |     |    |   |    |

Diagram 1. Data demografi berdasarkan usia responden di RS. Sentra Medika Depok

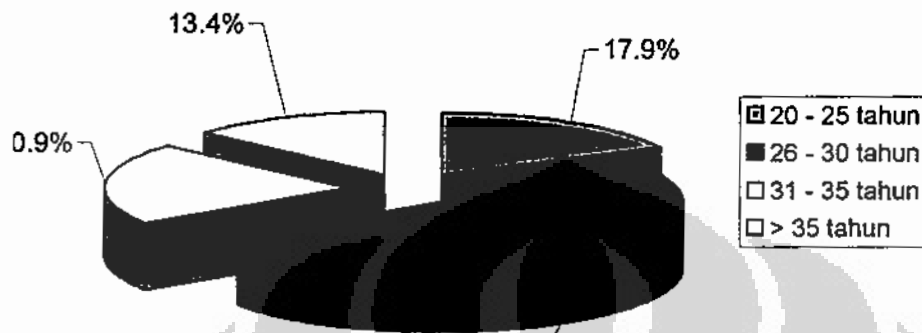


Diagram 2. Data demografi berdasarkan jenis kelamin responden di RS. Sentra Medika Depok



Diagram 3. Data demografi berdasarkan tingkat pendidikan responden di RS. Sentra Medika Depok

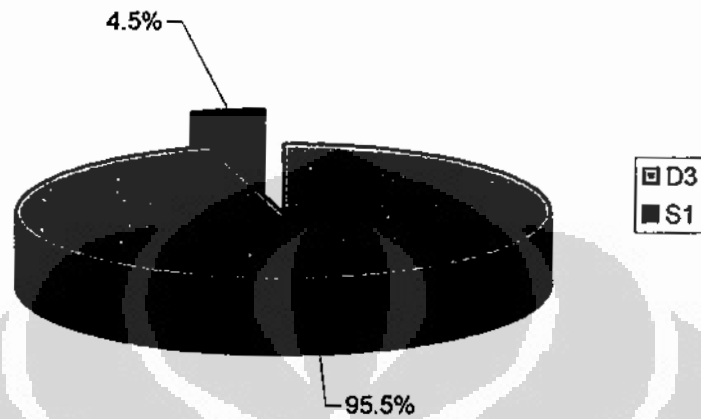


Diagram 4. Data demografi berdasarkan pengalaman kerja responden di RS. Sentra Medika Depok

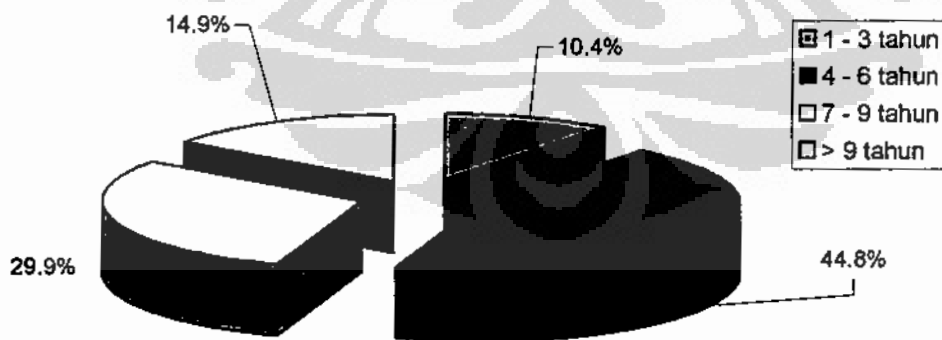


Diagram 5. Data demografi berdasarkan lama rotasi terakhir responden di RS. Sentra Medika Depok

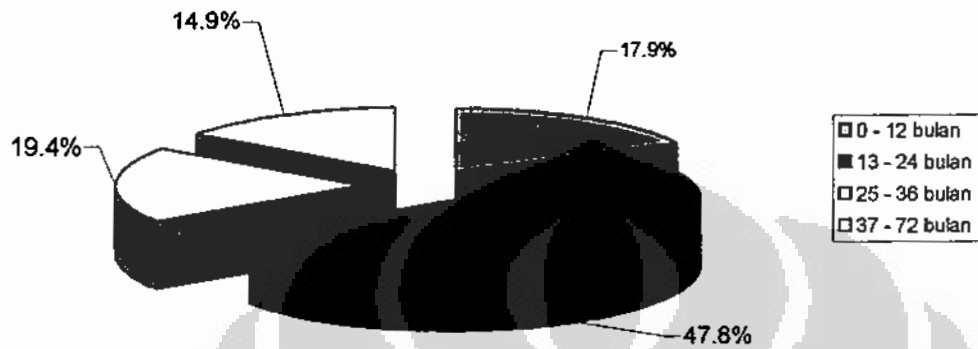


Diagram 6. Data demografi berdasarkan rotasi responden di RS. Sentra Medika Depok

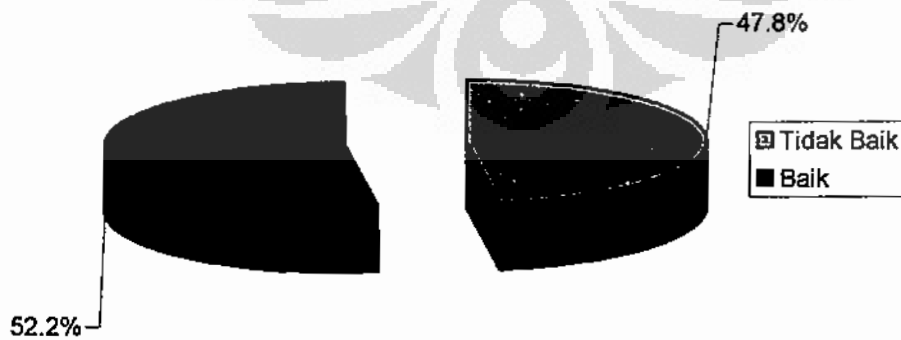


Diagram 7. Data demografi berdasarkan motivasi kerja responden di RS. Sentra Medika Depok

