

Tgl. Menerima	: 30/01/2007
Belt/ Sumbangan	: MHS
Nomor Induk	: 1129
Instansi	: WY105 Gin 107H



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**HUBUNGAN ROTASI PERAWAT DENGAN MOTIVASI  
KERJA DI RS MITRA KEMAYORAN**

**Laporan Penelitian**

Dibuat untuk memenuhi tugas akhir mata ajar  
Riset Keperawatan pada  
Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia

**Oleh**

**Putri Sionita br. Ginting  
1305200178  
Siti Rahayu  
1305200798**

**FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN  
UNIVERSITAS INDONESIA**

**2007**

## LEMBAR PERSETUJUAN

Penelitian dengan Judul:

Hubungan Rotasi Perawat dengan Motivasi Kerja di RS Mitra Kemayoran

Telah mendapatkan persetujuan

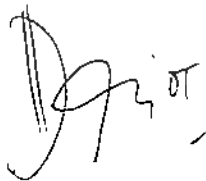
Depok, Januari 2007

Mengetahui,

Menyetujui

Koordinator Mata Ajar

Pembimbing Riset



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



(Rr. Tutik Sri Haryati, S.Kp., MARS)  
NIP. 132 233 208

## Abstrak

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 Mitra Kemayoran masih belum sesuai dengan teori sehingga perawat yang telah dirotasi bukannya meningkatkan motivasi kerja tapi sebaliknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan rotasi perawat dengan motivasi kerja di Rumah Sakit Mitra Kemayoran dengan jumlah responden 49 orang. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif korelasional 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 *Fisher Exact* diperoleh hasil p value 0,013 sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang bermakna antara persepsi perawat tentang rotasi dengan motivasi kerja di Rumah Sakit Mitra Kemayoran.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan YME yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan laporan penelitian dengan judul “Hubungan Rotasi Perawat dengan Motivasi Kerja di RS Mitra Kemayoran”

Peneliti juga mengucapkan terima kasih atas segala bantuan semua pihak sehingga proposal ini selesai tepat waktu, kepada:

1. Prof. Elly Nurachmah selaku dekan Fakultas Ilmu Keperawatan universitas Indonesia
2. Dewi Gayatri, SKp, M.Kes. selaku koordinator mata ajar Riset Keperawatan
3. Rr. Tutik Sri Haryati, S.Kp., MARS. selaku pembimbing yang telah memberikan pengarahan sehingga selesainya proposal penelitian ini
4. Keluarga kami tercinta yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil
5. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ilmu Keperawatan universitas Indonesia Ekstensi Sore 2005 yang telah memberikan dukungan dan semangat

Peneliti menyadari laporan ini masih banyak kekurangan karena itu peneliti mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan di masa mendatang. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca.

Depok, Januari 2007

Peneliti

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang.....	1
B. Masalah penelitian .....	3
C. Tujuan penelitian.....	3
D. Manfaat penelitian.....	4
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....	5
A. Teori dan konsep terkait.....	5
B. Penelitian terkait.....	11
BAB III KERANGKA KERJA PENELITIAN .....	12
A. Kerangka konsep.....	12
B. Hipotesis.....	13
C. Definisi operasional .....	14
BAB IV METODE PENELITIAN .....	18
A. Desain penelitian.....	18
B. Populasi dan sampel.....	18
C. Etika penelitian.....	19
D. Alat pengumpulan data .....	20
E. Prosedur pengumpulan data .....	21
F. Pengolahan dan analisis data.....	21
BAB V HASIL PENELITIAN.....	24
BAB VI PEMBAHASAN.....	31
A. Interpretasi dan diskusi hasil.....	31
B. Keterbatasan penelitian.....	35
BAB VII SIMPULAN DAN SARAN.....	36
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. 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).

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

Tercapainya tujuan suatu rumah sakit tidak lepas dari bagaimana perusahaan tersebut mengelola tenaga keperawatan. Salah satu usaha manajemen dalam meningkatkan kinerja perawat adalah rotasi kerja.

Rotasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dan posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Rotasi dilakukan untuk menghindari kejenuhan karyawan atau pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain dibidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Dalam penentuan rotasi hendaknya mempertimbangkan keinginan setiap pegawai dan kemampuan kerja. Proses rotasi pekerjaan bisa memotivasi karyawan karena tugas dan tanggung jawab yang berbeda memberikan rasa kebaikan yang menyegarkan.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara,2000) Motivasi seseorang dapat dilihat dalam penampilan melaksanakan tugas, prestasi, antusiasme/semangat, kreatifitas dan target partisipasi dalam suatu tim kerja.

Penelitian yang dilakukan Halimah Masabessy (2001) di Rumah Sakit Roemani Semarang tentang hubungan rotasi dan sistem imbalan jasa dengan kepuasan kerja perawat pelaksana, diperoleh bahwa rotasi tidak berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Koordinasi waktu, pengalaman dan pengetahuan merupakan komponen rotasi kerja tidak berhubungan dengan kepuasan kerja.

Pelaksanaan rotasi di Rumah Sakit Mitra Kemayoran masih belum dilakukan seperti teori yang ada, dimana rotasi perawat masih belum sesuai dengan ketrampilan dan pengetahuan yang dimilikinya. Serta waktu yang digunakan belum sesuai dengan ketentuan yang dianjurkan sehingga perawat yang telah di rotasi bukannya meningkatkan motivasi kerja tapi sebaliknya menjadi menurun motivasi kerjanya.

Melihat permasalahan tersebut perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan rotasi dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Mitra Kemayoran.

## **B. Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Belum diketahui tingkat motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Mitra Kemayoran.
2. Belum diketahui hubungan antara rotasi dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Mitra Kemayoran.

## **C. Tujuan Penelitian.**

### 1. Tujuan umum

Mengidentifikasi sejauh mana hubungan rotasi kerja perawat dengan motivasi kerja.

### 2. Tujuan khusus

- a. Diperolehnya informasi tentang hubungan rotasi perawat dengan motivasi kerja di Rumah Sakit Mitra Kemayoran.
- b. Diperolehnya informasi tentang hubungan koordinasi dalam rotasi dengan motivasi kerja.
- c. Diperolehnya informasi tentang hubungan pengalaman rotasi dengan motivasi kerja.
- d. Diperolehnya informasi tentang hubungan pengetahuan tentang rotasi dengan motivasi kerja.



#### **D. Guna Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan dan masukan dalam meningkatkan pelayanan keperawatan yaitu:

##### **1. Rumah Sakit**

- a. Sebagai bahan masukan untuk menyusun kebijakan dan mengelola sumber daya manusia khususnya perawat.
- b. Dapat melakukan perbaikan sistem rotasi kerja guna meningkatkan motivasi kerja perawat.
- c. Dengan meningkatkan motivasi kerja perawat, dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di RS.

##### **2. Pengembangan ilmu**

Untuk menambah wawasan dan sumbangsih tentang rotasi perawat dalam hubungannya dengan motivasi kerja perawat.

##### **3. Penelitian**

Sebagai sarana aplikasi dan menambah pengalaman ilmu yang didapat selama kuliah serta wawasan mengenai motivasi kerja perawat untuk meningkatkan sumber daya manusia kesehatan.

## BAB II

### STUDI KEPUSTAKAAN

#### A. Teori dan Konsep Terkait

##### 1. Perawat

Menurut WHO Expert Commite 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 social, dalam ruang lingkup kehidupannya. Perawat adalah seorang yang telah menyelesaikan pendidikan formal keperawatan serta diberi wewenang untuk melaksanakan peran dan fungsinya (Tim Depkes RI,1994). Seorang perawat harus mempunyai keterampilan teknikal keperawatan serta kemampuan manejerial terutama dalam pemberian asuhan keperawatan

Peran dan fungsi perawat menurut Potter dan Perry (1997) adalah sebagai berikut: 1) Sebagai pemberi asuhan perawatan, membantu klien mendapatkan kembali kesehatannya melalui proses penyembuhan. 2) Membantu mempertahankan lingkungan yang aman dan mengambil tindakan untuk mencegah kecelakaan dan melindungi dari kemungkinan efek yang tidak diinginkan dari tindakan diagnostik atau pengobatan. 3) Mengkoordinasi aktivitas anggota tim ketika mengatur kelompok yang memberikan perawatan pada klien. 4) Membantu klien beradaptasi semaksimal mungkin dengan keadaan yang tidak maksimal setelah sakit, kecelakaan atau kejadian yang menimbulkan ketidakberdayaan

lainnya. 5) Menjalin komunikasi yang baik dengan klien dan keluarga, antar sesama perawat dan profesi kesehatan lainnya.

## 2. Rotasi

### a. Pengertian Rotasi

Rotasi/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* atau orang tepat pada tempat tepat. Dengan demikian rotasi dijalankan agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien (Nitisemito, 2000).

### b. Tujuan rotasi

Tujuan program rotasi ditetapkan di suatu unit perawatan adalah agar perawat dapat meningkatkan hal-hal berikut:

#### 1) Pengalaman dan pengetahuan

Rotasi menurut Nitisemito (2000) perlu dilakukan dengan maksud agar perawat yang dirotasi mempunyai pengalaman dan pengetahuan pada tempat/pekerjaan baru. Dengan pengalaman dan pengetahuan tersebut perawat diharapkan dapat menggantikan satu sama lain.

#### 2) Meningkatkan semangat dan kegairahan kerja.

Pekerjaan yang bersifat rutin mungkin dapat menimbulkan rasa bosan sehingga semangat dan kegairahan kerja menurun. Handoko (2001) melaporkan penemuan terbaru untuk mengurangi stres pada karyawan, pihak personalia dapat membantu karyawan dengan cara memindahkan (rotasi) untuk pekerja lain.

### 3) Terkoordinasi

Rotasi dilakukan sebaiknya secara terkoordinasi. Sebab pada umumnya suatu rotasi menyangkut kegiatan lainnya secara berantai. Oleh karena itu rotasi adalah suatu gerak berputar, sehingga penetapan waktunya pun harus terkoordinasi. Umumnya rotasi ditentukan waktunya secara periode seperti 2-3 tahun sekali.

#### c. Jenis rotasi

Dalam rangka penempatan rotasi dapat mengambil salah satu dari dua bentuk. Bentuk pertama adalah penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hirarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama. Dalam hal demikian seorang pegawai ditempatkan pada satuan kerja baru yang lain dari satuan kerja dimana seseorang selama ini berkarya. Bentuk lain adalah alih tempat, yang berarti seorang pekerja melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya pun relatif sama. Hanya secara fisik lokasi tempatnya berbeda (Siagian, 1994)

### 3. Motivasi

#### a. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2000). Sedangkan Montensen (2006) mengatakan motivasi adalah kemampuan untuk mendorong orang lain bertindak sesuai dengan saran dan gagasan yang diberikan.

## b. Tujuan motivasi

Motivasi individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh tingkat kebutuhan baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari. Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2002) menerangkan bahwa individu mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

### 1) Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama setiap orang termasuk perawat, karena itu tujuan perawat bekerja dengan baik bila imbalannya dapat memberi rasa aman bagi kelangsungan hidupnya dan keluarganya.

### 2) Keinginan untuk suatu posisi

Mangkunegara (2004) menjelaskan seorang pegawai yang sukses dengan prestasi yang baik kemudian menduduki jabatan yang lebih tinggi dengan kewenangan-kewenangan tertentu menunjukkan bahwa tujuan individu tercapai.

### 3) Keinginan berkuasa

Asnawi (2002) dan Mangkunegara (2004) menjelaskan bahwa keinginan berkuasa merupakan suatu dorongan pada individu dalam berupaya untuk mempunyai otoritas, pengaruh atau mempengaruhi orang lain.

### 4) Keinginan untuk pengakuan

Keinginan pengakuan, penghormatan dan status sosial dari orang lain, merupakan jenis terakhir yang mendorong seseorang untuk bekerja. Terpenuhinya kebutuhan tersebut dapat dilihat dari rasa tanggung jawab dan disiplin staf terhadap tugas.

c. Prinsip memberikan motivasi kerja (Mangkunegara, 2000)

1) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin

2) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan dengan pengakuan tersebut. Pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bawahan bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

Prinsip-prinsip motivasi dilandasi teori-teori yang mendasarinya, teori-teori tersebut meliputi teori Hirarki kebutuhan Maslow. Maslow mengatakan bahwa tiap orang memenuhi kebutuhan menurut tingkatannya yaitu kebutuhan

fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan atas kemampuan, kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian teori ERG dari Aldeter mangajukan teori alternatif terhadap teori Hirarki kebutuban Maslow. Menurutny tedapat 3 kelompok manusia, yaitu: kebutuhan akan keberadaan, kebutuhan untuk berhungan dan kebutuhan untuk berkembang.

Teori lain mengenai motivasi berprestasi menurut Mc. Clelland mengemukakan dan mengelompokkan kebutuhan kedalam 3 kelompok, yaitu: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi (kebutuhan untuk diterima, dicintai, kontak sosial), dan kebutuhan untuk berkuasa. Hasil penelitian Mc. Clelland (1986) ini menunjukan bahwa kebutuhan berprestasi merupakan kebutuhan manusia yang nyata, yang dapat dibedakan dengan yang lain, dan memerlukan motivasi yang cukup.

Selain itu teori motivasi kesehatan dari Herzberg (1986) menjelaskan bahwa ada faktor motivator yang bersifat langsung dan ada faktor *hygiene* yang bersifat tidak langsung yang berkaitan dengan motivasi. Faktor-faktor motivator: prestasi, pengakuan, tanggung jawab. Faktor-faktor *hygiene* : kebijakan organisasi, pengawasan, gaji, hubungan interpersonal, dan kondisi kerja.

## B. Penelitian Terkait

1. H. Marabessy (2002) dalam penelitian mengenai kepuasan kerja hubungannya dengan rotasi dan imbalan jasa mendapatkan hasil bahwa koordinasi waktu, pengalaman dan pengetahuan merupakan komponen rotasi kerja tidak berhubungan dengan kepuasan kerja.
2. Djuwitasari (2001) meneliti di Rumah Sakit Kanker Dharmais tentang kepuasan kerja perawat yang telah mengikuti orientasi, hasilnya menunjukkan bahwa perawat rumah sakit kanker Dharmais yang telah mengikuti orientasi memiliki motivasi tinggi.
3. Sono (2004) meneliti tentang analisis faktor-faktor yang berkontribusi terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di RSUD Tarakan, hasilnya menunjukkan karakteristik pekerjaan seperti kesempatan pencapaian prestasi, supervisi dan hubungan interpersonal ternyata berhubungan dengan motivasi kerja.
4. Dalam penelitian mengenai hubungan pengetahuan dan sikap terhadap rotasi kerja dengan konflik kerja intrapersonal dan interpersonal pada perawat di IRNA RSU Dr. Sayidiman Magetan oleh Kusumaningrum, (2006) hasilnya menunjukkan bahwa pengetahuan dan sikap perawat mengenai rotasi kerja memiliki hubungan dengan konflik intrapersonal.



## BAB III

### KERANGKA KERJA PENELITIAN

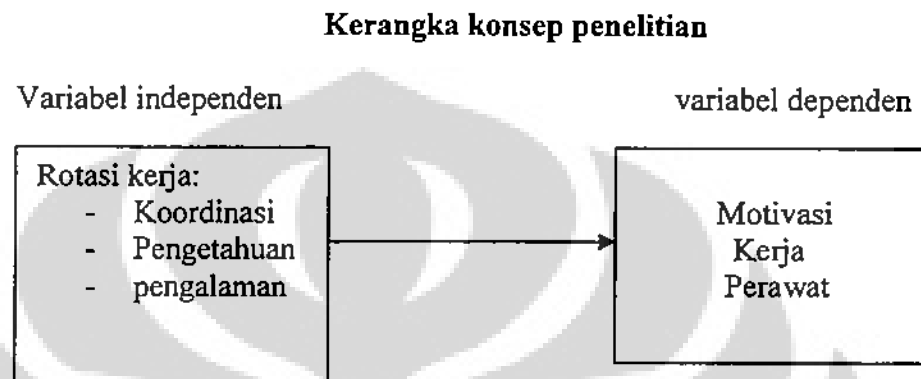
#### A. Kerangka Konsep

Rotasi adalah pemindahan perawat dari satu tempat ketempat lain untuk mendapatkan kepuasan kerja yang mendalam dan memberikan prestasi kerja yang maksimal (Nitisemito, 2000). Diperkuat (Muchlas, 1999) mengatakan kekuatan dari rotasi yaitu menurunkan angka kecelakaan dan mengurangi kebosanan melalui diversifikasi kegiatan karyawan. Rotasi karyawan dapat memotivasi karyawan yang cerdas dan ambisius yang selalu mencari tanggung jawab khusus dalam pekerjaan spesialisasi yang dipilihnya.

Motivasi perawat merupakan tujuan yang dicapai setelah melaksanakan rotasi. Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2002). Dengan rotasi yang baik dapat meningkatkan keinginan individu untuk meningkatkan prestasi, bekerja lebih baik sehingga akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja dan meningkatkan motivasi kerja perawat di rumah sakit.

Berdasarkan pemikiran diatas konsep yang akan dilakukan penelitian meliputi variabel independen yaitu mengenai rotasi ruangan meliputi koordinasi waktu, pengetahuan, pengalaman dengan variable independennya motivasi kerja

perawat untuk lebih jelas dapat disimpulkan dalam bentuk kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



### B. Hipotesa Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang rumusan masalah tujuan dan kerangka konsep penelitian dapat dirumuskan hipotesa seperti berikut :

- Terdapat hubungan antara rotasi perawat dengan motivasi kerja perawat.
- Terdapat hubungan antara koordinasi waktu dalam rotasi dengan motivasi kerja perawat.
- Terdapat hubungan antara pengalaman rotasi dengan motivasi kerja perawat.
- Terdapat hubungan antara pengetahuan tentang rotasi dengan motivasi kerja perawat.

### C. Definisi Operasional

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

NO	Variabel	Definisi operasional	Alat ukur	Hasil ukur	Skala ukur
1.	Rotasi kerja	Persepsi perawat pelaksana terhadap program rotasi yang mencakup koordinasi waktu, pengalaman dan pengetahuan.	Menggunakan kuesioner sebanyak 5 pertanyaan berdasarkan skala Linkert : 1.sangat setuju (SS), 2.setuju (S), 3.tidak setuju (TS), 4.sangat tidak setuju (STS). Dengan nilai terendah 15 dan nilai tertinggi 60.	Dengan mengidentifikasi jawaban dari responden yang dinyatakan dengan baik dan tidak baik. Baik dengan nilai $\geq 30$ , tidak baik jika nilai kuesioner $< 30$	Nominal
	a. Koordinasi waktu	Persepsi perawat terhadap	Menggunakan kuesioner sebanyak 5	Dengan mengidentifikasi jawaban dari responden	Nominal

	pemberlakuan program rotasi selama 2-3 tahun	pertanyaan berdasarkan skala Linkert : 1.sangat setuju (SS), 2.setuju (S), 3.tidak setuju (TS), 4.sangat tidak setuju (STS), dengan nilai terendah 5 dan nilai tertinggi 20.	yang dinyatakan dengan baik dan tidak baik. Baik dengan nilai $\geq 10$ , tidak baik dengan nilai kuesioner $< 10$ .	
b. Pengalaman	Persepsi perawat pelaksana terhadap pengalaman yang didapat selama rotasi	Menggunakan kuesioner sebanyak 5 pertanyaan berdasarkan skala Linkert : 1.sangat setuju (SS), 2.setuju (S), 3.tidak setuju (TS), 4. sangat tidak setuju	Dengan mengidentifikasi jawaban dari responden yang dinyatakan dengan baik dan tidak baik. Baik dengan nilai $\geq 10$ , tidak baik dengan nilai kuesioner $< 10$	Nominal

			(STS). Dengan nilai terendah 5 dan nilai tertinggi 20.		
	c. Pengetahuan	Persepsi perawat pelaksana terhadap program rotasi dilakukann sesuai dengan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki.	Menggunakan kuesioner sebanyak 5 pertanyaan berdasarkan skala Linkert : 1. setuju (SS), 2 .setuju (S), 3.tidak setuju (TS), 4. sangat tidak setuju (STS). Dengan nilai terendah 5 dan nilai tertinggi 20	Dengan mengidentifikasi jawaban dari responden yang dinyatakan dengan baik dan tidak baik. Baik dengan nilai $\geq 10$ , tidak baik dengan nilai kuesioner $< 10$	Nominal
2.	Motivasi kerja	Persepsi perawat terhadap keberhasilan,	Menggunakan kuesioner sebanyak 10 pertanyaan	Dengan mengidentifikasi jawaban dari responden yang dinyatakan	Ordinal

	<p>pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan.</p>	<p>berdasarkan skala Linkert : 1.sangat setuju (SS), 2.setuju (S), 3.tidak setuju (TS), 4. sangat tidak setuju (STS). Dengan nilai terendah 10 dan nilai tertinggi 40</p>	<p>dengan tinggi dan rendah.Tinggi dengan nilai <math>\geq 20</math>, rendah dengan nilai kuesioner &lt; 20.</p>	
--	--	---	--	--

## BAB IV

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan studi manajemen dengan tujuan mengetahui hubungan antara rotasi ruang dengan motivasi kerja perawat, penelitian ini menggunakan desain deskriptif korelasional dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan pendekatan *Cross Sectional* dimana variabel bebasnya rotasi ruangan dan variabel terikatnya motivasi kerja.

#### B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah perawat yang pernah mengikuti program rotasi ruangan. Sesuai data yang diperoleh melalui wawancara dengan beberapa perawat di semua ruangan di Rumah Sakit Mitra Kemayoran jumlah perawat dan bidan ada 243 orang dimana 105 orang pernah dirotasi. Jumlah sampel penelitian yang menjadi responden diambil dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan:

N : Besar populasi

n : Besar sampel

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

Diketahui :

N = 105 orang

n = ...

d = 0,1

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{105}{1 + (105)(0,1)^2} \\
 &= \frac{105}{2,05} \\
 &= 51 + (10 \% \text{ kemungkinan DO}) \\
 &= 56 \text{ orang}
 \end{aligned}$$

Jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian sekitar 56 orang. Cara pengambilan sampelnya dengan cara acak sederhana, dimana dari 15 ruangan yang ada hanya 13 ruangan kecuali Ruang VK dan HD karena di ruangan tersebut tidak ada perawat yang dirotasi, dan dari setiap ruangan diambil sekitar 3-5 orang perawat pelaksana dengan cara diundi.

Berdasarkan perhitungan besar sampel jumlah sampel yang diambil adalah 56 orang responden. Dalam penelitian ini jumlahn sampel yang diambil adalah 49 responden, hal ini karena adanya responden yang cuti dan ijin sakit.

### C. Etika Penelitian

Sebelum pengumpulan data dilakukan penelitian sudah mendapatkan ijin dari pihak-pihak terkait, terutama dari Rumah Sakit Mitra Kemayoran yang akan dilakukan penelitian. Pada pengumpulan data, peneliti lebih dahulu



memperkenalkan diri dan mengungkapkan maksud dan tujuan penelitian yang akan dilaksanakan kepada calon responden dan penelitian ini tidak akan memberikan dampak negatif atau mengancam karir responden. Kerahasiaan identitas responden akan dijaga oleh peneliti dengan hanya menuliskan inisial serta responden berhak menolak menjadi responden dalam penelitian ini dan tidak ada unsur pemaksaan.

#### **D. Alat Pengumpulan Data**

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini ditujukan kepada perawat sebagai responden, berkaitan dengan analisis hubungan rotasi kerja dengan motivasi kerja. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk format identifikasi rotasi perawat sebagai variabel bebas dan dalam bentuk angket untuk instrumen motivasi sebagai variabel terikat.

Instrumen ini diambil dari kuesioner penelitian sebelumnya dan telah dilakukan uji coba pada perawat yang pernah dirotasi di Rumah Sakit Mitra Internasional Jati Negara, hal ini karena Rumah Sakit Mitra Kemayoran mempunyai tipe yang sama dengan rumah sakit tersebut yaitu tipe B. Uji coba ini dilakukan dengan sampel 20 orang perawat untuk menilai validitas dan reabilitas dari instrumen tersebut. Setelah data terkumpul selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner dengan menggunakan program komputer. Hasil yang diperoleh yaitu untuk uji validitas pernyataan rotasi diperoleh nilai  $r$  0.063 s/d 0.319, dan untuk uji validitas pernyataan motivasi diperoleh nilai  $r$  0.188 s/d 1. Hasil uji reliabilitas pernyataan rotasi diperoleh nilai  $r$  alpha 0.8544 dan untuk pernyataan

motivasi  $r$  alpha 0,5981 yang berarti pernyataan dinyatakan reliabel. Dari hasil uji tersebut pernyataan yang tidak valid dilakukan perbaikan bentuk pernyataan yaitu pada no 2,3,9,14,16 dan 18.

Pengukuran menggunakan skala Linkert dari 1 sampai dengan 4 dimana sangat setuju (SS) nilai skor 4, setuju (S) nilai skor 3, tidak setuju (TS) nilai skor 2 dan sangat tidak setuju (STS) nilai skor 4 Polit (1999). Jika pertanyaan negatif maka Sangat Setuju (SS) nilai skor 1, Setuju (S) nilai skor 2, Tidak Setuju (TS) nilai skor 3 dan Sangat Tidak Setuju (STS) nilai skor 4. Kuesioner mengenai rotasi terdiri dari 15 pernyataan yang dibagi menjadi 5 pernyataan dari no 1-5 tentang koordinasi, 5 pernyataan dari no 6-10 tentang pengetahuan dan 5 pernyataan dari no 11-15 tentang pengalaman. Motivasi kerja perawat ada 10 pernyataan terdiri dari no 8 tentang keberhasilan atau pencapaian, no 3 tentang pengakuan, no 2 dan 5 tentang pekerjaan, no 4 dan 9 tentang tanggung jawab, no 1,6,7,dan 10 tentang pertumbuhan dan kemajuan dari rotasi perawat.

#### **E. Prosedur Pengumpulan Data**

Sesuai dengan instrumen dan kriteria yang telah dibuat, peneliti masuk mendatangi perawat untuk meminta ijin menjadi responden dalam penelitian. Setelah itu peneliti meminta responden untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan yang telah tersedia, pengumpulan data langsung dilakukan oleh peneliti dengan mendatangi responden dan meminta responden untuk mengembalikan lembar kuesioner.

## **F. Pengolahan dan Analisis Data**

### **1. Pengolahan data**

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program komputer dengan tahapan:

- a. Editing, untuk memeriksa ulang kelengkapan kemungkinan kesalahan, mengecek apakah kuesioner diisi dengan lengkap dan melihat konsistensinya.
- b. Cleaning data, data yang telah editing data, untuk memeriksa ulang kelengkapan, kemungkinan kesalahan dan melihat konsistensi.
- c. Coding data, melakukan konversi data kedalam angka-angka guna memindahkan pengolahan data.
- d. Penetapan skor, 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.
- e. Entri data, tahap ini adalah dimasukkan dengan cara melihat missing data, data yang salah, data yang tidak konsisten untuk menghindari kesalahan analisis.

### **2. Analisis Data**

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

#### **a. Analisa Univariat**

Univariat untuk melihat tampilan statistik deskriptif dari variabel penelitian, setiap kategori jawaban pada variabel independen dan dependen akan ditampilkan dalam bentuk distribusi untuk data kategori.

Data yang ditampilkan terdiri dari nilai maksimum, nilai minimum, dan persentasinya. Semua data dianalisis dengan bantuan komputer dan disimpulkan secara deskriptif.

b. Analisa bivariat

Bivariat untuk melihat ada tidaknya hubungan antara variabel rotasi perawat dengan variabel motivasi kerja menggunakan statistik Chi Square dan tingkat kemaknaan 0.05.

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

Keterangan:  $X^2$  : statistic chi square

O : frekuensi hasil observasi

E : frekuensi harapan

Untuk menghitung derajat kebebasan digunakan rumus:  $Df = (b-1)(k-1)$

Keterangan : b : jumlah baris

K: jumlah kolom

Dari hasil uji ini dapat diketahui tingkat kemaknaan hubungan antara variabel rotasi perawat dengan motivasi kerja.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan disajikan hasil penelitian yang telah dilakukan pada tanggal 9-15 Desember 2006 di R.S Mitra kemayoran. Analisa hasil menggunakan bantuan program computer.

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, pengamalan bekerja saat ini, dan lama rotasi terakhir. Analisa bivariat untuk mengetahui ada tidaknya hubungan anantara rotasi perawat dengan peningkatan motivasi kerja dengan menggunakan uji *Fisher Exact*.

#### 1. Analisa univariat

tabel 5.1 Distribusi frekwensi rotasi perawat berdasarkan karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan lama rotasi terakhir (N = 49).

No	Variable	Jumlah	Persentase
1	Umur		
	20-25 tahun	8	16,3
	26-30 tahun	27	55,1

	31-35 tahun	14	28,6
2	Jenis kelamin		6,7
	Laki-laki	3	93,3
	Perempuan	46	
3	Tingkat pendidikan		8,2
	SPK/Kebidanan	4	89,8
	D III Keperawatan	44	2
	S1 Keperawatan	1	
4	Pengalaman Kerja		6,7
	0-1 tahun	3	46,9
	2-5 tahun	23	38,8
	6-8 tahun	19	8,2
	9-11 tahun	4	
5	Lama rotasi terakhir		40,8
	0-12 bulan	20	36,7
	13-24 bulan	18	12,2
	25-36 bulan	6	10,2
	32-72 bulan	5	

Pada data demografi untuk umur menunjukkan bahwa responden dengan umur 26-30 tahun mempunyai proporsi terbesar dibandingkan yang lainnya yaitu 55,1%. Sementara pada penghitungan pada data demografi jenis kelamin diperoleh bahwa

responden mayoritas perempuan yaitu 93,3%. Pada penghitungan data demografi untuk tingkat pendidikan proporsi terbesar adalah responden dengan tingkat pendidikan D III keperawatan sebanyak 89,8%. Pada data pengalaman kerja, responden terbesar adalah yang mempunyai pengalaman kerja 2-5 tahun yaitu 46,9%. Selain itu pada penghitungan data lama rotasi terakhir diketahui bahwa responden terbesar yaitu responden yang sudah menjalani rotasi selama 0-12 bulan.

Tabel 5.2 Distribusi frekuensi rotasi perawat berdasarkan persepsi tentang rotasi (N = 49).

No	Persepsi tentang rotasi	Jumlah	Persentase
1	Tidak baik	2	4,1%
2	Baik	47	95,9%
	Total	49	100%

Pada tabel terlihat bahwa 95,9% dari responden mempersepsikan rotasi itu baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang pernah dirotasi di R.S. Mitra Kemayoran memiliki persepsi yang baik tentang rotasi.

Tabel 5.3 Distribusi frekuensi rotasi perawat berdasarkan motivasi kerja (N = 49).

No	Tingkat motivasi	Jumlah	Persentase
1	Rendah	6	12,2%
2	Tinggi	43	87,8%
	Total	49	100%

Pada tabel terlihat bahwa responden yang memiliki tingkat motivasi tinggi sebanyak 87.8%. Hal tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar perawat di R.S. Mitra Kemayoran 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 rotasi perawat dengan motivasi kerja.

Tabel 5.4 Tabel kontingensi hubungan persepsi perawat tentang rotasi dengan motivasi kerja (N = 49).

Motivasi	Rotasi		Total	p value
	Tidak baik	baik		
Rendah	2 (4,1%)	4 (8,15%)	6 (12,2%)	0,013
Tinggi	0 (0%)	43 (87,75%)	43 (87,8%)	
Total	2 (4,1%)	47 (95,90%)	49 (100%)	

Tabel di atas menunjukkan responden yang mempunyai persepsi tentang rotasi tidak baik sebanyak 2 orang (4,1 %) mempunyai motivasi rendah, sementara yang mempunyai persepsi tentang rotasi baik sebanyak 4 orang (8,16 %) memiliki motivasi rendah dan sebanyak 43 orang (87,75%) memiliki tingkat 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 0,013. Nilai *p value* ini  $< \alpha$  sehingga  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara rotasi perawat dengan motivasi kerja. Selain itu dapat dinyatakan bahwa jika kita memiliki persepsi tentang rotasi itu baik maka akan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja sementara jika kita memiliki persepsi tentang rotasi tidak baik maka tingkat motivasi dalam bekerja akan rendah.

Berikut ini akan dijabarkan tentang hubungan subvariabel rotasi dengan variable motivasi. Adapun subvariabelnya adalah koordinasi waktu, pengetahuan dan pengalaman tentang rotasi.

Tabel 5.5 Tabel kontingensi hubungan persepsi perawat tentang koordinasi waktu dengan motivasi kerja (N = 49).

Motivasi	Rotasi		Total	p value
	Tidak baik	baik		
Rendah	2 (4,1%)	4 (8,2 %)	6 (12,2%)	0,151
Tinggi	4 (8,2%)	39(79,6%)	43 (87,8%)	
Total	6 (12,2%)	43 (87,8%)	49 (100%)	

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang memiliki persepsi tentang koordinasi waktu dalam rotasi baik dan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, namun dari hasil uji *Fisher Exact* didapat hasil *p value* 0,151 sehingga disimpulkan tidak ada hubungan yang bermakna antara koordinasi waktu dengan motivasi kerja.

Tabel 5.6 Tabel kontingensi hubungan pengetahuan tentang rotasi dengan motivasi kerja (N = 49).

Motivasi	Rotasi		Total	p value
	Tidak baik	baik		
Rendah	1 (2%)	5 (10,2%)	6 (12,2%)	0,122
Tinggi	0 (0%)	43 (87,8%)	43 (87,8%)	
Total	1 (2%)	48 (98,0%)	49 (100%)	

Tabel diatas menunjukkan sebanyak 43 responden (87,8%) yang memiliki pengetahuan tentang rotasi baik memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, namun dari hasil uji *Fisher Exact* didapat hasil p value 0,122 sehingga diimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara pengetahuan responden tentang rotasi dengan dengan motivasi kerja.

Tabel 5.7 Tabel kontingensi hubungan pengalaman rotasi dengan motivasi kerja (N = 49).

Motivasi	Rotasi		Total	p value
	Tidak baik	baik		
Rendah	3 (6,1%)	3 (6,1%)	6 (12,2%)	0,004
Tinggi	1 (2,0%)	42 (85,7%)	43 (87,8%)	
Total	4 (8,2%)	45 (91,8%)	49 (100%)	

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 42 responden (85,7 %) yang memiliki pengalaman rotasi baik memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan dari hasil

uji *Fisher Exact* didapat hasil pvalue 0.004 sehingga disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pengalaman rotasi dengan motivasi kerja.



## **BAB VII**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Bedasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan:

- a. Tidak ada hubungan yang bermakna antara koordinasi waktu dalam rotasi dengan motivasi kerja
- b. Tidak ada hubungan yang bermakna antara persepsi perawat tentang penempatan rotasi meningkatkan pengetahuan yang dimiliki dengan tingkat motivasi dalam bekerja.
- c. Ada hubungan yang bermakna antara persepsi perawat tentang penempatan rotasi meningkatkan pengalaman dengan motivasi dalam bekerja.
- d. Ada hubungan yang bermakna antara rotasi perawat dengan motivasi dalam bekerja.

#### **B. Saran**

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

1. Area penelitian perlu diperluas dengan jumlah sampel yang lebih banyak.
2. Melakukan uji validitas dan reabilitas ulang setelah di lakukan perubahan untuk alat instrumen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Kesehatan RI (1994). *Instrumen evaluasi penerapan standar asuhan keperawatan di rumah sakit*. Jakarta : Depkes RI.
- Djuwitasaari, 2001. *Analisa hubungan karakteristik demografi perawat yang telah mengikuti orientasi dengan motivasi kerja di Rumah Sakit Kanker Dharmais*. Tesis Master. Tidak diterbitkan. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
- Handoko, (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPF Press.
- Hasibuan, S.P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. (cetakan kelima). Jakarta : Bumi Aksara.
- [http: // www.Organisasi.org/](http://www.Organisasi.org/). Diambil pada 27 oktober 2006.
- Kusumaningrum, 2006. *Hubungan pengetahuan dan sikap terhadap rotasi kerja dengan konflik kerja intrapersonal dan interpersonal pada perawat di IRNA RSU Dr. Sayidiman Magetan*. Tesis Master. Tidak diterbitkan. Universitas Airlangga.
- Mangkunegara, P. (2001). *Manajemen sumber daya perusahaan*. (cetakan kelima). Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

- Marabessy, 2002. *Hubungan rotasi dan sistem imbalan jasa dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Roemani Semarang*. Tesis Master. Tidak diterbitkan. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
- Montensen, K.W. (2006). *Maximum Influence*. Jakarta : BIP.
- Nitisemito (2000). *Manajemen personalia: manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Notoatmodjo, S. (2005). *Metodologi penelitian kesehatan*. (cetakan ketiga). Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Polit, D.F. dan Hungler, B.P. (1999). *Nursing research : Principle and methods*. Philadelphia: Lipincott Williams dan Wilkinis.
- Potter, P.A & Perry, A.G. (1993) *Fundamental of Nursing Concepts, Process and Practice*. Thrd edition. St.Louis: Mosby Year Book.
- Sono, 2004. *Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di RSUD Tarakan*. Tesis Master. Tidak diterbitkan. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
- Sriningsih, 2003. *Hubungan rotasi ruangan dengan motivasi kerja*. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.



## LAMPIRAN 1

### LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Judul penelitian : Hubungan rotasi ruangan dengan motivasi kerja di rumah sakit Mitra Kemayoran

Peneliti : 1. Putri Sionita Br Ginting  
2. Siti rahayu

Peneliti adalah mahasiswa keperawatan di FIK UI yang sedang melakukan penelitian mengenai hubungan rotasi ruangan dengan motivasi kerja. Meskipun penelitian ini tidak memberikan manfaat langsung bagi anda, penelitian ini akan memberikan informasi tentang bagaimana hubungan antara rotasi ruangan dengan motivasi kerja sehingga akan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan.

Penelitian ini tidak mengandung resiko yang dapat membahayakan anda. Penelitian ini juga tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja anda. Penelitian akan dilakukan dengan cara pengumpulan data meliputi : (1.) menjawab kuisioner mengenai rotasi ruangan dan motivasi kerja dan (2.) melengkapi data demografi. Anda bebas mengajukan pertanyaan mengenai penelitian ini dan anda dapat menghubungi Putri pada Nomor (081386214063) dan Siti (081310927989) jika anda mempunyai pertanyaan lebih lanjut mengenai kuisioner.

Anda menjadi responden dalam penelitian ini secara sukarela tanpa ada paksaan anda berhak menyatakan mundur dari penelitian setiap waktu dan tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda data penelitian akan diberi kode sehingga nama anda tidak akan



tercantum dalam lembar kuisioner sehingga kerahasiaan anda akan terjamin. Semua data penelitian akan disimpan oleh Putri. Disimpan ditempat yang aman dan tidak akan diberitahukan kepada orang lain tanpa persetujuan anda.

Saya telah membaca lembar persetujuan ini dan secara suka rela menyatakan berpartisipasi dalam penelitian ini.

---

Tanda tangan Responden      Tanggal

Saya menjelaskan penelitian ini kepada responden di atas dan telah meminta persetujuan yang diperlukan.

---

Tanda tangan Peneliti 1      Tanggal

---

Tanda tangan Peneliti 2      Tanggal



## DATA DEMOGRAFI

---

Petunjuk pengisian

Isilah jawaban pada pertanyaan di bawah ini atau dengan memberi tanda (V) pada kotak No. yang tersedia. Data ini dirahasiakan dan hanya dibaca oleh peneliti.

---

- 1.No Kode :
  - 2.Umur/tanggal :
  - 3.Jenis kelamin :
  - 4.Tingkat pendidikan :
  - 5.Pelatihan keperawatan yang pernah diikuti :
  - 6.Pengalaman bekerja saat ini :
  - 7.Rotasi terakhir :
  - 8.Rotasi terakhir di ruangan :
- 

Kuesioner ini diadopsi dari penelitian sebelumnya oleh Sriningsih, 2003.

No. Kode : Tempat kerja/bangsas :

### KUESIONER II

#### KOORDINASI, PENGETAHUAN DAN PENGALAMI

Isilah pernyataan ini dengan memberi tanda (V) pada kolom!

Sangat setuju : Jika saudara sangat setuju isi pernyataan

Setuju : Jika saudara setuju isi pernyataan

Tidak setuju : Jika saudara tidak setuju isi pernyataan

Sangat tidak setuju : Jika saudara sangat tidak setuju isi pernyataan

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Sebelum rotasi saya diberitahukan terlebih dahulu oleh Kepala Ruangan				
2	Informasi yang jelas diperlukan sebelum saya menjalani rotasi.				
3	Penempatan ruangan pada rotasi kerja yang saya jalani sesuai dengan keinginan saya.				
4	Rotasi yang pernah saya lakukan sesuai protap yang telah ditentukan.				
5	Rotasi kerja yang saya jalani diterapkan secara rutin.				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
6	Rotasi ruangan menurut saya adalah perpindahan perawat pelaksana dari satu ruangan ke ruangan lain.				
7	Rotasi ruangan yang saya inginkan untuk promosi jabatan atau naik satu tingkat lebih tinggi dari perawat pelaksana.				
8	Rotasi ruangan yang telah saya jalani membuat pengetahuan saya meningkat.				
9	Rotasi ruangan yang telah saya jalani membuat keterampilan saya meningkat.				
10	Rotasi ruangan yang saya jalani menambah wawasan dalam memberi asuhan keperawatan.				
11	Rotasi ruangan yang saya alami membuat asuhan keperawatan saya jalani menjadi lebih baik.				
12	Rotasi ruangan yang saya jalani menambah pengalaman saya dalam bekerja.				
13	Saya merasa dengan rotasi mengurangi rasa bosan dan jenuh dalam bekerja.				
14	Rotasi yang saya jalani menempatkan saya pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya.				
15	Rotasi yang saya alami belum sesuai dengan harapan saya.				

### KUESIONER III

#### MOTIVASI

Isilah pernyataan berikut dengan memberi tanda ceklist (V) pada kolom!

Sangat tidak setuju : Jika saudara sangat tidak setuju isi pernyataan

Tidak setuju : Jika saudara tidak setuju isi pernyataan

Setuju : Jika saudara setuju isi pernyataan

Sangat setuju : Jika saudara menyetujui isi pernyataan

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa dengan rotasi menambah tantangan baru dalam melaksanakan pekerjaan.				
2	Rotasi ruangan yang saya jalani membuat saya malas dalam bekerja.				
3	Saya merasa mendapat penghargaan bila rotasi sesuai dengan keahlian yang saya miliki				
4	Saya merasa lebih bertanggung jawab dengan pekerjaan baru saya.				
5	Saya merasa setelah rotasi sulit meyesuaikan diri dengan pekerjaan baru				
6	Saya merasa setelah rotasi semakin semangat untuk bekerja.				
7	Saya merasa dengan rotasi ruangan mendorong saya untuk lebih mengembangkan kemampuan				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
8.	Saya merasa dengan rotasi ruangan sebagai suatu tanda keberhasilan dalam memberikan asuhan keperawatan.				
9.	Saya merasa dengan rotasi ruangan sebagai hukuman atau sangsi dari kesalahan yang saya lakukan				
10.	Saya merasa setelah rotasi ingin melaksanakan pekerjaan lebih baik lagi dari biasanya.				

Kueisioner ini diadopsi dari penelitian sebelumnya oleh Sriningsih, 2003.