

## **ANALISIS MOTIVASI KERJA PERAWAT DIRUMAH SAKIT EKA HOSPITAL PEKANBARU**

**Nita Elpiya dan La Ode Syarfan**

Mahasiswi dan Dosen Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau  
laodesyarfan@soc.uir.ac.id

---

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang motivasi kerja perawat dan untuk mengetahui kebijakan rumah sakit dalam meningkatkan motivasi kerja perawat. Penelitian ini dilaksanakan pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, teknik pengumpulan data yaitu yang diperoleh melalui questioner, interview dan observasi. Jumlah sampel yang di ambil dari populasi perawat 270 orang sebanyak 54 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan simple random sampling. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian dari keseluruhan menunjukkan bahwa pendapat responden tentang motivasi kerja perawat pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru adalah berada pada kategori sangat setuju.

Kata Kunci : Motivasi Langsung, Motivasi Tidak Langsung

### **Abstract**

*The purpose of this research is to know about nurse work motivation and to know policy of hospital in improving work motivation of nurse. This research was conducted at Hospital Eka Hospital Pekanbaru. Types and data sources used are primary and secondary data, data collection techniques are obtained through questioners, interviews and observation. The number of samples taken from population nurse 270 people as many as 54 people. The sampling technique used by the researcher is using simple random sampling. Data analysis used is descriptive analysis. The results of the whole study showed that the opinion of the respondents about the motivation of nurses at Hospital Eka Hospital Pekanbaru is in the category strongly agree.*

*Keywords: Direct Motivation, Indirect Motivation*

---

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Menghadapi era globalisasi saat ini sangat diperlukan tenaga kesehatan sebagai salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran yang sangat penting dalam usaha untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Peningkatan itu diusahakan untuk dapat berkembang

sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan sesuai dengan standar yang berlaku.

Rumah sakit adalah suatu institusi pelayanan kesehatan profesional yang pelayanan disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Perkembangan rumah sakit swasta semakin pesat apalagi di

dorong pembentuknya sebagai badan hukum yang diijinkan untuk mendirikan rumah sakit dan bersaing dengan rumah sakit lainnya. Untuk melaksanakan fungsi yang demikian kompleks, rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang profesional baik dibidang teknis medis maupun administrasi kesehatan. Salah satu tenaga di rumah sakit adalah perawat dengan pelayanan keperawatan. Untuk itu rumah sakit dituntut agar dapat menjalankan misinya sebagai institusi yang memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu pada masyarakat sehingga akan memuaskan masyarakat.

Salah satu faktor penentu citra dan mutu rumah sakit tidak lepas dari peningkatan pelayanan perawat kepada masyarakat. Disamping itu tuntutan masyarakat terhadap pelayanan perawat yang bermutu semakin meningkatnya kesadaran akan hak dan kewajiban dari masyarakat. Kualitas pelayanan perawat harus terus ditingkatkan sehingga upaya pelayanan kesehatan dapat mencapai hasil yang optimal.

Permasalahan yang sering timbul bagi masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung menyangkut penurunan pelayanan perawat meliputi penampilan, sikap perawat dalam menjalankan perannya, diantaranya mengenai keterampilan, keramahan, disiplin, perhatian, tanggung jawab yang kurang. Penurunan ini akan berpengaruh pada lingkungan pekerjaan yang berdampak pada kerja perawat dirumah sakit.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja perawat dalam rumah sakit dapat dianggap sederhana dan dapat

pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap paling penting bagi seseorang karena sesuatu yang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki rumah sakit.

Kerja yang baik akan diberikan oleh perawat jika perawat merasa termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Untuk memotivasi kerja perawat didalam ruang lingkup rumah sakit dapat diukur dari prestasi kerjanya, Misalnya dengan memenuhi kebutuhan perawat antara lain dengan memberikan bonus yang sesuai dengan kerja yang dilakukan. Selain itu juga dengan memberikan bonus yang wajar dan juga dengan menyediakan fasilitas pendukung kegiatan mereka seperti penghargaan, tunjangan hari raya, pujian, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana kerja yang serasi dan penempatan yang tepat.

Motivasi kerja perawat dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain faktor karakteristik individu yaitu kemampuan berempati dan faktor karakteristik pekerjaan kemampuan berempati merupakan tanggapan seseorang terhadap suatu hal yang dialami orang lain seolah mengalami sendiri hal tersebut dan diwujudkan dalam bentuk menolong, menghibur, berbagi, dan bekerja sama dengan orang lain. Berperilaku empati terhadap orang lain dimungkinkan untuk

dapat memahami orang lain karena seseorang masuk dan menjadi sama dengan orang lain, sehingga empati justru dianggap sebagai salah satu cara yang efektif dalam usaha mengenali, memahami dan mengevaluasi orang lain.

Berdasarkan prasurvey dan pengamatan di lapangan Rumah Sakit Eka Hospital mengalami perkembangan karyawan dari tahun ketahun yang dapat diketahui dari tabel berikut ini:

**Tabel 1. Perkembangan Karyawan di Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru tahun 2014-2017**

Tahun	Jumlah Karyawan Administrasi	Jumlah Karyawan Keperawatan	Jumlah Karyawan
2014	18	169	187
2015	21	156	177
2016	23	174	197
2017	19	270	289
Jumlah	81	769	760

**Sumber: RS Eka Hospital Pekanbaru, 2018**

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui jumlah karyawan administrasi dan jumlah karyawan keperawatan untuk tahun 2014 adalah sebanyak 187 orang. Sedangkan untuk tahun 2015 terjadi penambahan karyawan administrasi 3 orang dan karyawan perawat 34 orang sehingga jumlah karyawan sebanyak 177 orang, dan untuk tahun 2016 jumlah karyawan sebanyak 197orang dimana terjadi penambahan karyawan administrasi 2 orang dan karyawan perawat 27 orang. Selanjutnya ditahun 2017 jumlah karyawan sebanyak 199 orang dimana ada pengurangan karyawan administrasi 4 orang dan penambahan karyawan perawat 22 orang.

Berdasarkan prasurvey dan pengamatan di lapangan yang penulis laksanakan pada rumah sakit Eka Hospital Pekanbaru, menunjukan kerja perawat yang belum memuaskan yang terlihat dari gejala-gejala atau fenomena antara lain:

1. Masih ada perawat yang kurang disiplin dalam jam kerja seperti masuk kerja terlambat dan keluar atau pulang sebelum jam kerja

berakhir, tetapi ada juga yang pulang setelah jam kerja berakhir.

2. Dalam melaksanakan pekerjaan masih ada sebagian perawat yang menunggu perintah terebih dahulu dari pimpinan tanpa ada motivasi untuk melaksanakannya.
3. Tidak sesuai gaji atau upah perawat dengan apa yang dikerjakan oleh mereka walaupun mereka ada jam lembur tetapi tetap saja tidak ada uang lembur untuk mereka bekerja.

Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka akan mengakibatkan terganggunya sistem operasional dari rumah sakit yang ada pada akhirnya akan berimplikasi kepada terganggunya sistem manajemen rumah sakit itu sendiri. Kemampuan dan keterampilan yang rendah dan ketidak adanya motivasi dari pemimpin rumah sakit terhadap pegawai. Semua ini jelas akan mempengaruhi kerja perawat, sehingga kerja perawat yang rendah terhadap pasien akan menimbulkan persaingan yang kuat terhadap rumah sakit lainnya.

### **Rumusan Masalah**

Pelaksanaan tugas perawat dirumah sakit dipengaruhi oleh motivasi setiap perawat itu sendiri, dengan motivasi yang baik perawat diharapkan akan memiliki kerja yang lebih baik lagi dalam memberikan asuhan keperawatan. Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pemimpin dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada karyawan dan akan mengambil tindakan-tindakan dalam pemberian dorongan yang bertujuan untuk menggiatkan pekerjaannya untuk mencapai tujuan sebagai mana yang dikehendaki dari orang tersebut.

Pentingnya motivasi bagi karyawan baik sebagai individu maupun tenaga kerja karena dapat mempengaruhi loyalitas dan prestasi karyawan itu sendiri. Dengan pemberian motivasi kerja yang baik dari pihak perusahaan maka diharapkan karyawan akan bertahan dengan masa yang cukup lama sehingga dapat mencerminkan ukuran nilai kerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian yaitu: **Bagaimanakah Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru?**

### **Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja pada perawat di Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.

## **STUDI KEPUSTAKAAN**

### **Konsep Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan untuk sumber daya manusia

umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. (Hasibuan 2003; 247).

Menurut Siagian (2005; 183) menyatakan bahwa dari segi taksonomi, motivasi berasal dari kata “*motive*” dalam bahasa inggris, yang artinya bergerak. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam berbagai definisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Suatu motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motivasi itulah yang menggerakkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tidak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Kemudian Hasibuan (2014; 222) menjelaskan bahwa motivasi mempunyai 2 metode yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi langsung (direct Motivation), adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifat khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.
2. Motivasi tidak langsung (indirect motivation) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang

semangat bekerja karyawan sehingga lebih produktif.

### **Konsep Motivasi Kerja**

Menurut Anoraga (1992; 47) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Pernyataan ini tidak berbeda dari pernyataan Robert C. Beck (1990; 91) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja (*job motivation*) menjelaskan variabel-variabel motivasi yang mempengaruhi produktifitas pekerja. Hanya saja Robert C. Beck dalam memaknai motivasi kerja tersebut lebih menekankan pada aspek hasil atau produktifitas kerja, dan menjelaskan secara lebih rinci dengan menggunakan berbagai pendekatan teori motivasi.

Menurut Taylor (2004; 236), motivasi kerja manusia semata-mata muncul karena imbalan ekonomi, rasa takut lapar, dan dorongan ingin memiliki secara lebih banyak (*fear hungetr and desire for gain*) meski para ahli sosiologi dan psikologi kebanyakan menyangkal teori ini. Motivasi merupakan proses yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu.

Menurut Samsudin (2005; 244) yaitu motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari ruang terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah diterapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperarahkan kehidupan.

Secara umum motivasi dikelompokkan dalam dua bagian yaitu motivasi intrinsik (berasal dari dalam diri) dan motivasi ekstrinsik (dorongan dari luar). Jadi motivasi itu ada yang timbul dari dalam dirinya sendiri, dan dapat juga timbul karena pengaruh dari luar. Seperti yang dikemukakan oleh Muhibbin Syah (2009; 120) bahwa motivasi dibedakan atas dua macam yaitu :

1. Setiap individu menjadi karyawan atau pegawai pada suatu perusahaan atau instansi dalam melakukan kegiatan tentunya didasarkan pada kepentingan ekonomi karena desakan ingin memenuhi kebutuhan dan meningkatkan taraf hidupnya, hak inilah yang menjadi motivasi atau dorongan bagi mereka yakni:
  - a. Kepuasan dalam memperoleh pelayanan. Adapun yang menjadi pendorong bagi karyawan untuk lebih giat bekerja adalah untuk memperoleh pelayanan yang efisien, karena dengan adanya pelayanan yang baik dengan sendirinya dapat meningkatkan motivasi kerja bagi para karyawan itu sendiri.
  - b. Adanya harapan untuk memperoleh fasilitas. Setiap pegawai atau karyawan tentunya mengharapkan fasilitas yang lebih baik pula, artinya setiap karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat demi mendapatkan jabatan dan fasilitas yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan.
  - c. Kecintaan dalam suatu hal. Adapun yang menjadi pendorong bagi karyawan yaitu untuk lebih giat dalam bekerja seperti pada saat seseorang melakukan pekerjaannya ia tidak melakukan kesalahan dan tidak disalahkan oleh atasannya.
2. Motivasi yang timbul dari luar diri (faktor eksternal) yaitu :
  - a. Keadaan lingkungan. Keadaan lingkungan disini tak lain adalah jarak antara instansi dengan tempat tinggal karyawan, merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, karena semakin jauh jarak tempat tinggal karyawan dengan instansi maka

semakin berkurang motivasi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja hal ini sering disebabkan oleh adanya hambatan transport.

b. Adanya hadiah. Dalam meningkatkan gairah kerja karyawan untuk lebih aktif dan termotivasi maka instansi akan memberikan sesuatu yang bersifat merangsang gairah kerja para karyawan yang giat, aktif dan rajin, hal ini diharapkan agar dapat menumbuhkan kegairahan kerja para karyawan untuk lebih giat meningkatkan kerja mereka demi pencapaian tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan tersebut.

c. Penempatan jabatan. Penempatan jabatan bagi para karyawan sering kali dapat menimbulkan sesuatu masalah bagi karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan oleh jabatan yang diberikan dan ditempati oleh karyawan tersebut tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka miliki, sehingga menyebabkan kegairahan kerja dan motivasi kerja karyawan yang berkurang.

Kenaikan gaji. Adapun yang menjadi pendorong bagi karyawan untuk lebih giat bekerja jika seseorang diperlakukan dan dihargai secara setara, dengan menaikkan gaji jika orang tersebut bekerja dengan seperti yang sudah di aturkan oleh atasannya dengan baik.

### Konsep Operasional

Untuk mempermudah proses penganalisaan data serta untuk menghindari kesalahan dalam pelaksanaan ini, maka penulis perlu untuk memberikan konsep operasionalnya:

1. Tugas adalah pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya

mempertanggung jawabkannya kembali kepada atasan.

2. Pelayanan publik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kegiatan yang dilakukan perawat rumah sakit Eka Hospital Pekanbaru dengan landasan faktor material melalui system, prosedur dan metode tertentu dalam rangka memenuhi kepentingan organisasi, orang lain sesuai dengan haknya.
3. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.
4. Pelayanan yang dimaksud dalam penelitian adalah kegiatan memberikan layanan dibidang kesehatan.
5. Absensi adalah tingkat kehadiran pegawai dalam pemberian pelayanan kesehatan sesuai dengan jam kerja yang berlaku.
6. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik didalam maupun diluar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### Operasional Variabel

Untuk memudahkan arah penelitian ini yang terdiri dari satu variabel yaitu Analisis Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru. Selanjutnya dapat operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel dibawa ini: memenuhi kebutuhan perawat antara lain dengan memenuhi kebutuhan perawat antara lain dengan memberikan bonus yang sesuai dengan kerja yang dilakukan. Selain itu juga dengan memberikan bonus yang wajar dan juga dengan menyediakan fasilitas pendukung kegiatan mereka seperti penghargaan, tunjangan hari raya, pujian, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana kerja yang serasi dan penempatan yang tepat.

**Tabel 2. Penelitian Analisis Motivasi Kerja Perawat Dirumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.**

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Indikator
1	2	3	4	5
Motivasi Yaitu dorongan atau daya penggerak, yang hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Hasibuan (2016; 216)	Motivasi	1. Langsung	1. Pujian 2. Penghargaan 3. Tunjangan hari raya 4. Bonus 5. Bintang jasa	Ordinal
		2. Tidak Langsung	1. Kursi yang empuk 2. Mesin-mesin yang baik 3. Ruang kerja yang terang dan nyaman 4. Suasana pekerjaan yang serasi 5. Penempatan yang tepat	Ordinal

**Sumber: Modifikasi Penelitian, 2018**

Dari tabel operasional variabel di atas penulis menggunakan skala indikator ordinal. Ordinal adalah data yang mengandung tingkatan tidak mengandung nilai absolute terhadap objek tetapi hanya memberikan peringkat saja seperti sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Penulis mengambil skala indikator ordinal karena dalam pengumpulan data yang akan digunakan penulis menggunakan kuesioner, interview dan observasi yang akan di beri peringkat atau jawaban dari responden

seperti sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

**METODOLOGI PENELITIAN**

**Tipe Penelitian**

Penelitian yang dilaksanakan ini adalah pada dasarnya menggunakan penelitian survey deskriptif, karena survey deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem perkiraan ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang dan

bermaksud memberikan gambaran jelas, mendalam, dan terperinci tentang keadaan objek penelitian dengan cara mengumpulkan data dari pengamatan, sehingga memperoleh perumusan masalah yang dihadapi. Kemudian metode penelitian ini adalah metode kuantitatif.

**Lokasi Penelitian**

Dalam rangka pelaksanaan penelitian dan untuk memperoleh data yang penulis perlukan dalam pembahasan proposal ini, maka sebagai lokasi penelitian adalah Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru. Adapun alasan penulis meneliti di Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru karena rumah sakit ini merupakan salah satu Rumah Sakit belum lama berdiri di Pekanbaru, Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru Berdiri sejak tahun 2008 sampai sekarang.

Selain itu juga setelah pengamatan awal dilakukan ditemukan gejala-gejala yang

mempunyai indikasi kearah motivasi kerja perawat seperti perawat kurang perhatian terhadap keluhan pasien, perawat kurang ramah terhadap pasien, masih ada perawat jaga yang tidak berada diruangan, perawat kurang konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Gejala ini terjadi karna kurangnya motivasi dan dorongan dari atasan, jika hal ini dibiarkan maka akan mengakibatkan persaingan terhadap rumah sakit lainnya.

**Populasi dan Sampel**

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi tersebut besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiono, 2011; 47) sampel dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 3. Daftar Populasi dan Sampel Penelitian.**

No	Sub Populasi	Jumlah		Persentase
		Populasi	Sampel	
1	Direktur Utama	1	1	100%
2	Dokter	5	5	100%
3	Perawat	270	54	20%
<b>Jumlah</b>		<b>276</b>	<b>60</b>	<b>2.2%</b>

**Sumber: Data olahan, 2018**

Dalam pengambilan sampel penulis tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana dan waktu. Maka penulis mengambil sampel sebanyak 20% dari 270 populasi yang ada.

= populasi 270 diambil  
20% untuk sampel

= jadi sampel yang di  
ambil dari populasi 270  
sebanyak 54

**Tehnik Penarikan Sampel**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *simple random sampling* dalam tehnik penarikan sampel. Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Penulis mengambil sampel dengan secara acak karena anggota populasi dianggap homogen atau sama semua. (Sugiono, 2009; 74)

**Jenis Dan Sumber Data**

Adapun jenis data yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Data Primer

Merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau sumber pertama. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan riset atau penelitian. Data primer dapat berupa pendapat subjek riset (orang) baik secara individu maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik) kejadian, kegiatan dan hasil pengujian. Data yang penulis peroleh dengan melakukan wawancara secara langsung menggunakan pedoman wawancara (kuesioner) tentang motivasi kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.

### 2. Data Sekunder

Merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip, baik yang dipublikasikan permasalahan-permasalahn, menciptakan tolak ukur untuk mengevaluasi data primer, dan memenuhi kesenjangan-kesenjangan informasi. Data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya profile Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.

### **Tehnik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data-data informasi yang lengkap Sugiono (1999; 30) yang dibutuhkan penulis sebagai ajukan dalam penelitian ini, maka digunakan tehnik pengumpulan data yang meliputi keterkaitan data secara langsung ataupun

tidak langsung terhadap focus penelitian. Dalam hal ini pengambilan data diambil dengan:

- a. Quesioner (daftar pertanyaan)  
Yaitu tehnik pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan melakukan memberikan suatu daftar pertanyaan kepada responden, tehnik pengumpulan data ini dengan menyusun daftar pertanyaan untuk mendapatkan data yang diinginkan dan disebarikan kepada sejumlah pegawai Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.
- b. Interview (wawancara)  
Yang proses pengumpulan data dengan Tanya jawab langsung antara penulis dengan responden sehubungan dengan pokok permasalahan yang dalam hal ini wawancara ditujukan kepada karyawan Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.
- c. Observasi ( pengamatan langsung)  
  
Yaitu tehnik yang dilakukan ini dengan menggunakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, guna untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan pemberian motivasi pegawai pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.

### **Tehnik Analisis Data**

Setelah melakukan pengamatan dan penelitian dengan menggunakan tehnik-tehnik pengumpulan data seperti quisioner, interview, observasi dan setelah data terkumpul semua maka kemudian peneliti mengelompokan data tersebut menurut jenis, bentuknya, dan kemudian data tesebut diolah dengan analisis univariate: yaitu seluruh hasil penelitian dikumpulkan kemudian ditrabulasikan kedalam bentuk tabel frekuensi, dan hasil dikaitkan dengan

teori-teori yang terdapat pada daftar pustaka

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru

Motivasi kerja adalah Menurut Samsudin (2005) yaitu motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari ruang terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah diterapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperarahkan kehidupan.

Sumber lain mengungkapkan, bahwa didalam motivasi itu terdapat suatu rangkaian interaksi antar berbagai faktor. Berbagai faktor yang dimaksud meliputi:

- a. Individu dengan sengaja unsure-unsurnya: Kemampuan dan keterampilan, kebiasaan, sikap dan sistem nilai yang dianut, pengalaman traumatis, latar belakang kehidupan sosial budaya dan tingkat kedewasaan.
  - b. Situasi dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan: Persepsi individu terhadap kerja, harapan dan cita-cita dalam kerja itu sendiri, persepsi bagaimana kecakapannya terhadap kerja, kemungkinan timbulnya perasaan cemas, perasaan bahagia yang disebabkan oleh pekerjaan.
3. Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya.
  4. Pengaruh yang datang dari berbagai pihak: Pengaruh dari

sesama rekan, kehidupan kelompok maupun tuntutan atau keinginan kepentingan keluarga, pengaruh dari berbagai hubungan diluar pekerjaan.

5. Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu.
6. Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu.
7. Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan.

Nilai suatu manajemen dan organisasi juga penting dalam membangun unsur-unsur keberhasilan perusahaan. Menurut Siagian Manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain (Samsudin 2006:18). Secara konseptual, motivasi kerja adalah motivasi kerja manusia semata-mata muncul karena imbalan ekonomi, rasa takut lapar, dan dorongan ingin memiliki secara lebih banyak (*fear hungetr and desire for gain*) meski para ahli sosiologi dan psikologi kebanyakan menyangkal teori ini. Motivasi merupakan proses yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu.

#### Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung (*direct Motivation*), adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifat khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

Berikut tanggapan perawat dari 54 orang responden, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4. Tanggapan Responden Perawat terhadap Indikator Motivasi langsung (*direct Motivation*) pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru**

No	Item yang dinilai	Kategori Penilaian					Jumlah
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	Pujian	36	18	-	-	-	54
		(66,7%)	(33,3%)	-	-	-	(100%)
2	Penghargaan	47	7	-	-	-	54
		(87%)	(13%)	-	-	-	(100%)
3	Tunjangan hari raya	46	8	-	-	-	54
		(85,2%)	(14,8%)	-	-	-	(100%)
4	Bonus	44	10	-	-	-	54
		(81,5%)	(18,5%)	-	-	-	(100%)
5	Bintang jasa	34	20	-	-	-	54
		(63%)	(37%)	-	-	-	(100%)
<b>Jumlah</b>		<b>207</b>	<b>63</b>	-	-	-	<b>270</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>42</b>	<b>12</b>	-	-	-	<b>54</b>
<b>Persentase</b>		<b>(78%)</b>	<b>(22%)</b>	-	-	-	<b>(100%)</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2018

Berdasarkan tabel diatas untuk item pertanyaan 1 dapat dilihat bahwa 36 responden menyatakan sangat setuju atau sama dengan 66,7%, alasannya karena Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru selalu memberikan pujian terhadap perawat yang berprestasi. Sedangkan 18 responden menyatakan setuju atau sama dengan 33,3% karena masih ada perawat yang merasakan tidak adanya pujian yang diberikan Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru kepadanya jika berprestasi.

Untuk item pertanyaan 2, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang atau sama dengan 87%, dikarenakan adanya perawat yang berharap kepada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru agar selalu

memberikan penghargaan jika ada perawat yang berprestasi. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sekitar 7 orang atau 13% karena perawat masih kurang mendapatkan penghargaan jika berprestasi oleh Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.

Untuk item pertanyaan 3, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau 85,2% karena Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru selalu tunjangan hari raya kepada setiap perawatnya. Sedangkan yang menjawab setuju adalah 8 orang atau 14,8% karena perawat masih ada yang tidak mendapatkan tunjangan hari raya oleh Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.

Untuk item pertanyaan 4, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak

44 orang atau sekitar 81,5% karena Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru selalu memberikan bonus kepada perawat yang bekerja melebihi waktu yang ditentukan. Sedangkan yang menjawab setuju adalah 10 orang atau 18,5% dikarenakan masih ada perawat yang tidak mendapatkan bonus ketika bekerja melebihi batas waktu yang ditentukan.

Untuk item pertanyaan 5, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau sekitar 63% karena Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru memberikan bintang jasa kepada perawat. Sedangkan yang menjawab setuju adalah 20 orang atau 37% dikarenakan masih ada perawat yang tidak mendapatkan bintang jasa oleh Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.

Dari data dan penjelasan dapat disimpulkan bahwa indikator internal dikatakan baik karena dari segi motivasi perawat merasakan selalu diberikan motivasi internal oleh Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru, maka perawat selalu memberikan pelayanan kepada pasien dengan baik sesuai dengan persentase sebesar 80% dari keseluruhan tanggapan responden atau jawaban responden masyarakat yang berjumlah 43 orang.

*Hasil dari wawancara dengan perawat pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru "setiap motivasi langsung yang diberikan oleh Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru agar berdampak*

*baik untuk perawat, karena jika Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru selalu memberikan motivasi kepada perawat maka perawat akan memberikan pelayanan yang baik kepada setiap pasiennya".*

*Hasil dari wawancara dengan pimpinan pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru "perawat harus selalu diberikan motivasi langsung agar dalam perawat tidak bermalas-malasan dalam melayani setiap pasien yang masuk".*

**Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)**

Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga lebih produktif.

Berikut tanggapan konsumen dari 54 responden yang mengisi kuisisioner mengenai indikator Motivasi Tidak Langsung (*indirect motivation*) :

**Table 5. Tanggapan Responden Perawat terhadap Indikator Motivasi Tidak Langsung (*indirect motivation*) pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru**

No	Item yang dinilai	Kategori Penilaian					Jumlah
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	Kursi yang empuk	40	14	-	-	-	54
		74,1	25,9	-	-	-	(100%)
2	Mesin-mesin yang baik	33	21	-	-	-	54

No	Item yang dinilai	Kategori Penilaian					Jumlah
		61,1	38,9	-	-	-	
							(100%)
3	Ruang kerja yang terang dan nyaman	42	12	-	-	-	54
		77,8	22,2	-	-	-	(100%)
4	Suasana pekerjaan yang serasi	43	11	-	-	-	54
		79,6	20,4	-	-	-	(100%)
5	Penempatan yang tepat	33	21	-	-	-	54
		61,1	38,9	-	-	-	(100%)
<b>Jumlah</b>		<b>191</b>	<b>79</b>	-	-	-	<b>270</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>39</b>	<b>15</b>	-	-	-	<b>54</b>
<b>Persentase</b>		<b>(72%)</b>	<b>(28%)</b>	-	-	-	<b>(100%)</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2018

Berdasarkan tabel diatas untuk item pertanyaan 1 dapat dilihat bahwa 40 responden menyatakan sangat setuju atau sama dengan 74,1%, alasannya karena Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru memberikan kursi yang untuk perawat bekerja. Sedangkan 14 responden menyatakan setuju atau sama dengan 25,9% karena masih ada perawat yang merasakan masih ada kursi yang tidak empuk pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.

Untuk item pertanyaan 2, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang atau sama dengan 87%, dikarenakan Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru selalu memberikan mesin-mesin kerja yang baik untuk perawat. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sekitar 21 orang atau 38,9% karena masih ada perawat yang merasakan masih ada mesin-mesin kerja yang kurang baik pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.

Untuk item pertanyaan 3, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang atau 77,8% karena Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru memberikan fasilitas ruang kerja yang terang dan nyaman kepada perawat. Sedangkan yang menjawab setuju adalah 12 orang atau 22,8% karena perawat masih ada yang merasakan ruang kerja yang gelap dan

tidak nyaman pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.

Untuk item pertanyaan 4, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang atau sekitar 79,6% karena Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru selalu memberikan suasana pekerjaan yang serasi. Sedangkan yang menjawab setuju adalah 11 orang atau 20,4% dikarenakan masih ada perawat yang merasakan suasana pekerjaan kurang serasi.

Untuk item pertanyaan 5, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau sekitar 61,1% karena Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru memberikan penempatan bagian yang tepat kepada setiap perawatnya. Sedangkan yang menjawab setuju adalah 21 orang atau 38,9% dikarenakan masih ada perawat yang merasakan kurangnya penempatan bagian yang ditetapkan oleh pimpinan Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.

Dari data dan penjelasan dapat disimpulkan bahwa indikator tidak langsung dikatakan sangat setuju karena dari segi motivasi perawat merasakan selalu diberikan motivasi tidak langsung oleh Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru, maka perawat selalu memberikan pelayanan kepada pasien dengan baik sesuai dengan persentase sebesar 72% dari keseluruhan tanggapan

responden atau jawaban responden masyarakat yang berjumlah 39 orang.

*Hasil dari wawancara dengan perawat pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru ”setiap motivasi tidak langsung yang diberikan oleh Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru agar berdampak baik untuk perawat, karena jika Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru selalu memberikan motivasi tidak langsung kepada perawat maka perawat akan memberikan pelayanan yang baik kepada setiap pasiennya”.*

*Hasil dari wawancara dengan pimpinan pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru “perawat harus selalu diberikan motivasi tidak langsung agar dalam perawat tidak bermalas-malasan dalam melayani setiap pasien yang masuk”.*

### **Hasil Observasi**

Hasil obeservasi peneliti tentang Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru. Untuk hasil observasi menurut peneliti yaitu sangat setuju artinya Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru agar selalu memberikan motivasi kerja kepada perawat agar kinerja perawat semakin meningkat.

Setelah peneliti melakukan survei terhadap perawat, masih ada perawat yang kurangnya merasakan motivasi kerja yang diberikan Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru kepada perawat sehingga masih ada perawat yang terkadang masih kurang baik dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang penulis lakukan mengenai Analisis Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru, maka dapat penulis ambil kesimpulan dan saran-saran sebagai berikut :

### **Kesimpulan**

Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Analisis Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru Sangat Setuju artinya motivasi kerja yang diberikan Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru kepada perawat sangat baik sehingga perawat mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

### **Saran**

Adapun saran yang diberikan penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Indikator Motivasi Langsung alangkah baiknya jika Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru memberikan penghargaan kepada perawat yang berprestasi.
2. Untuk Indikator Motivasi Tidak Langsung sudah sangat setuju namun sebaiknya Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru memperhatikan suasana pekerjaan yang serasi agar perawat merasakan kenyamanan dalam bekerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Affifidin. 2010. *Pengantar administraasi pembangunan.* Bandung. Alfabeta
- Alma. Buchari. *Pengantar Bisnis,* Alfabeta, Bandung, 1998
- Danim, Sudarwan., 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Keompok* Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti, Ika, 2003. *Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Samudra Indonesia Cabang Pekanbaru*, Perpustakaan Universitas Islam Riau.
- J. Winarji, 2011. *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. Anwar p., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- Moekijat. 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung. Pioner Jaya.
- Nursalam, M., 2002. *Managemen Keperawatan*. Penerbit Salemba Medika. Jakarta.
- Notoatmodjo, soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Rineka Cipta.
- Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Permula*. Bandung Alfabeta.
- Rivai. Veithzal., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grasindo Alfabeta.
- Robbin Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Indeks.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto., 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta. Bumi Aksara.
- Siagian. 2005. *Teori Motivasi dan Aplikasinya* Jakarta. Rineka Cipta.
- Siagian P. Sondang, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Siagian. Sondang., *Organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*. Jakarta, p.t. Gunung Agung, 1986.
- Siagian. Sondang.P. 2003. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. CV Alfabeta.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan Kuantitatif, Kombinasi, "Penelitian Tindakan dan Penelitian Evaluasi"*. Kualitatif. Bandung; Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta Penerbit Caps.
- Usman. Husaini., 2006. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo, Eko, Suparno, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Zulkifli, 2013. *Buku Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi, dan Kertas Kerja Mahasiswa*. Fisipol. UIR. Pekanbaru. Edisi 2013.