

BAB VI

PEMBAHASAN

6.1 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kategori tinggi, Selain itu juga memiliki motivasi kategori sedang dan memiliki motivasi kategori rendah.

Analisis *Regresi Linear* menunjukkan bahwa nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima jadi disimpulkan bahwa secara parsial ada hubungan motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan dan mendukung seseorang. Menurut Mashlow (2010) dalam Sunaryo (2013), individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan apa yang paling kuat pada dirinya pada saat tertentu. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*), meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya (Mulyono, 2020). Dilihat dari pandangan organisasi, kebutuhan-kebutuhan tersebut akan dapat terpenuhi apabila individu memiliki gairah kerja, ruang, dan gaji pokok untuk kelangsungan hidupnya. Kebutuhan aman (*safety needs*) meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional (Roatib,2010). Dalam lingkungan kerja organisasional seperti Rumah Sakit, kebutuhan akan rasa aman dicerminkan melalui kebutuhan akan pekerjaan dan imbalan kerja tambahan (Prima et al.,2019). Kebutuhan sosial (*sosial needs*), yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan

perasaan memiliki serta diterima dalam kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang. Dalam lingkungan ini mempengaruhi keinginan untuk memiliki hubungan ini mempengaruhi keinginan untuk memiliki hubungan baik dengan sesama pekerja, partisipasi, dalam kelompok kerja, dan hubungan positif dengan para pengawas (Sipatu, 2019). Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti penghargaan, otonomi dan pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian (Prima et al., 2019). Dalam ruang lingkup organisasi, kebutuhan akan penghargaan akan mencerminkan motivasi untuk mendapatkan pengakuan, peningkatan tanggung jawab, status tinggi, dan pujian atas kontribusi. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*), meliputi pertumbuhan, pencapaian dan pemenuhan diri (Sipatu, 2019). Kebutuhan akan aktualisasi diri berkenaan dengan mengembangkan potensi maksimal seseorang, meningkatkan kompetensi seseorang, dan menjadi seseorang yang lebih baik.

Apabila dikatakan bahwa timbulnya perilaku seseorang pada saat tertentu ditentukan oleh kebutuhan yang memiliki kekuatan yang tinggi maka penting bagi setiap manager untuk memiliki pengetahuan tentang kebutuhan yang dirasakan paling penting bagi bawahannya.

Menurut Ngali Purwanto (2010) motivasi merupakan segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah memberikan rangsangan atau pendorong atau suatu kegairahan kepada seseorang atau kelompok agar mau bekerja dengan semestinya dan penuh

semangat. Dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan secara berdaya guna dan hasil guna (Wijono D, 2012).

Menurut Sunarya dalam buku psikologi untuk keperawatan (2013), motivasi merupakan keinginan dan kebutuhan pada individu, untuk memotivasi individu tersebut untuk memenuhi kebutuhannya dan mengarahkan perilaku kearah segala sesuatu yang ditujunya. Menurut Nancy Stevenson (2011) motivasi ialah semua hal verbal, fisik, atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respon. dan menurut Suwarno, sw (2010) motivasi menunjuk pada proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong yang timbul dari dalam individu, tingkah laku yang ditimbulkan oleh situasi tersebut dan tujuan akhir daripada gerakan atau perbuatan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh individu di dalam organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja individu yang baik di dalam organisasi, tentunya akan memberikan kinerja organisasi yang baik pula. Karena organisasi adalah serangkaian individu yang kinerjanya sangat bergantung pada hasil kerja masing-masing individu di dalamnya. Tolak ukur kinerja karyawan di dalam perusahaan terdiri atas tiga hal, yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Dhermawan 2012).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Sedangkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang

secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai 2014).

Pencapaian kinerja yang baik tidak dapat diwujudkan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Rendahnya capaian kualitas pelayanan kesehatan dapat memberikan indikasi terhadap rendahnya kinerja petugas kesehatan untuk dapat mewujudkan tujuan penyelenggara pelayanan kesehatan. Pencapaian kinerja kepuasan atau ketidakpuasan dalam teori dua faktor dinyatakan sebagai bagian dari variabel yang berbeda. Ketidakpuasan pada teori ini tidak disebabkan oleh pekerjaan terkait, melainkan disebabkan oleh kondisi lingkungan di sekitar dari pekerjaan, baik dalam bentuk pengupahan, kualitas, keamanan, kondisi pekerjaan, pengawasan kerja serta jalinan hubungan yang berlangsung dengan individu lain (Aziz 2016).

Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pemimpin sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Begitu juga motivasi berkaitan erat dengan usaha, serta kepuasan pekerja. Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansi, guna menunjang tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang

termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi kerja individu

6.2. Hubungan Penghargaan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir separuh responden memiliki penghargaan kategori cukup, juga responden memiliki penghargaan kategori baik. Sedangkan sejumlah 16 responden (15%) memiliki penghargaan kategori kurang.

Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear* menunjukkan bahwa nilai *p-value* $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima jadi disimpulkan bahwa secara parsial ada hubungan penghargaan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

Pada umumnya, penghargaan memberi pengaruh positif terhadap kehidupan manusia, karena mendorong dan memperbaiki tingkah laku seseorang serta meningkatkan usahanya. Bukan hal yang aneh pula apabila seseorang ingin menjadi yang terbaik dan mendapat pujian, tentu saja dalam batas-batas yang wajar. Bisa dibayangkan apa yang terjadi dengan para atlet olahraga jika tidak bertanding dan mendapat penghargaan (Rahayu, 2015).

Penguatan (*reinforcement*) sendiri berasal dari konsep yang dikembangkan oleh Skinner (2013). salah seorang ahli psikologi belajar behavioristik. Mengartikan *reinforcement* ini sebagai setiap konsekuensi atau dampak tingkah laku yang memperkuat tingkah laku tertentu. Makna tersebut ditujukan kepada tingkah laku individu yang perlu diperkuat. “diperkuat”

artinya dimantapkan, diperseling kemunculannya, tidak hilang-hilang timbul, tidak sekali muncul sekian banyak yang tenggelam. Adapun komponen ketrampilan penguatan. Penguatan *verbal* merupakan respon yang diberikan oleh atasan dalam bentuk pujian, dukungan, dan pengakuan bisa digunakan untuk memberikan dorongan terhadap kinerja. Penguatan gerak tubuh adalah bentuk dorongan yang diberikan oleh pemimpin melalui ekspresi tubuh atau mimik yang memberikan kesan positif kepada perawat. Penguatan *proksimitas* yaitu pemimpin memberikan dorongan ini dengan berdiri disamping perawat. penguatan kontak merupakan cara pemimpin memberikan dorongan dengan menyentuh perawat seperti berjabat tangan atau mengelus bahu. Penguatan aktivitas adalah cara memotivasi perawat agar tetap aktif dalam tugasnya dan penguatan token adalah cara pemimpin memberikan penghargaan kepada perawat atas hasil kerja yang sesuai dengan harapan.

Menurut *Abraham Maslow (1943)* penghargaan kerja pada kinerja merupakan kebutuhan tingkat keempat adalah kebutuhan akan harga diri atau martabat. Termasuk juga kebutuhan akan status dan penghargaan. Kebutuhan akan kedudukan dan promosi di bidang kepegawaian, seseorang mempunyai kecendrungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan ada artinya, bahwa mereka mempunyai kontribusi pada lingkungan sekitarnya dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh *Afriana Amelia Nursadin (2012)* mengenai hubungan motivasi dengan kinerja bidan di Rumah Sakit Daerah Ibu dan Anak Sitti Fatimah Makassar,

mengatakan ada hubungan signifikan antara penghargaan dengan kinerja bidan, sebagian besar responden yang ditunjang dengan penghargaan yang baik dengan kinerja yang baik sebanyak 25 orang (80,6%). Dan penelitian yang dilakukan Susanto (2011) tentang pengaruh pengakuan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit dikota Cirebon dengan besar pengaruh 58%. Dalam penelitian ini didapatkan bahwa adanya hubungan antara penghargaan dengan motivasi kerja pegawai, penghargaan memiliki andil dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Penghargaan memberikan kenyamanan, rasa percaya diri dan gairah dalam bekerja yang pada akhirnya juga akan memeberikan efek positif pada motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Muhammad Rifki (2013) tentang pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja pegawai di Rumah Sakit dikota Malang, terdapt hubungan antara motivasi dengan penghargaan, penghargaan yang diberikan seseorang pimpinan dengan mengakui adanya prestasi kerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya dan penghargaan akan jabatan atu kedudukan seseorang akan mempengaruhi karyawannya dalam bekerja. Dengan mengakui pegawai sebagi individu, tentunya pegawai akan merasa berharga dan akan menunjukkan kerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian secara langsung penghargaan kerja dapat mempengaruhi kinerja petugas hal tersebut terjadi pada penelitian ini. Pengakuan atau penghargaan merupakan hak dasar seseorang dalam lingkungan kerja, menjadikan hal yang sangat penting dalam kehidupan setiap

petugas kesehatan. Dengan adanya perlakuan wajar dari rekan kerja dan atasan, baik dari segi etika, kinerja hingga prestasi yang ia lakukan akan besar potensi seseorang petugas kesehatan akan bekerja lebih baik.

6.3. Hubungan Koordinasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki koordinasi dalam kategori baik, Selain itu 35% memiliki koordinasi dalam kategori cukup. Sedangkan sejumlah 13% memiliki koordinasi dalam kategori kurang.

Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear* menunjukkan bahwa nilai *p-value* $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima jadi disimpulkan bahwa secara parsial ada hubungan koordinasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

Koordinasi merupakan penyatuan dan penyelarasan semua kegiatan menurut Athoillah yang dikutip Jayanti: Adanya koordinasi yang baik dapat menghindarkan kemungkinan terjadinya persaingan yang tidak sehat atau kesimpangsiuran dalam tindakan. Dengan adanya koordinasi yang baik, semua bagian dan personal dapat bekerja sama menuju ke satu arah tujuan yang telah ditetapkan (Jayanti, 2013).

Koordinasi dalam sebuah organisasi sifatnya fundamental untuk memungkinkan tercapainya manajemen yang berhasil. Mengapa demikian, karena koordinasi tersebut bersangkutan secara harmonis. Pelaksanaan dan fungsi-fungsi organik dari manajemen tersebut, agar tujuan yang telah

ditetapkan tercapai dengan memuaskan. Itu berarti, bahwa tujuan manajemen dapat dicapai secara efektif dan efisien (Susila, 2013).

Koordinasi dibutuhkan, agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dan sumber-sumber yang digunakan dapat secara efektif dan efisien. Koordinasi di dalam mencapai sinergisitas ini juga terdapat unsur komunikasi dalam mencapainya, hal ini dijelaskan oleh Handayani yang dikutip Jayanti (2013) yaitu hubungan kerja atau koordinasi adalah bentuk komunikasi administrasi yang membantu tercapainya koordinasi. Oleh karena itu, hasil akhir daripada komunikasi (hubungan kerja) adalah organisasi bergerak sebagai kesatuan yang bulat guna melaksanakan seluruh tugas organisasi, untuk mencapai tujuannya (Jayanti, 2013).

Dalam organisasi rumah sakit sangat diperlukan koordinasi dari masing-masing sektor antara pemimpin ke dokter, dokter ke perawat, perawat ke asisten perawat bahkan sebaliknya. Dan sebagai petugas kesehatan yang profesional, seseorang akan diuntut untuk mampu memberikan pelayanan kesehatan yang baik. Akan tetapi banyak di temui petugas kesehatan yang kurang memperhatikan hal tersebut seperti halnya datang dan pulangny petugas yang tidak tepat waktu dan terkesan terburu-buru dalam melakukan pelayanan sehingga menyebabkan pelayanan petugas menjadi kurang baik (Andini, 2013).

Peranan petugas kesehatan dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan sangatlah penting khususnya sebagai tenaga pelaksana pelayanan kesehatan, sehingga wajar bila kemampuan dan kinerja tenaga

kesehatan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pelayanan kesehatan. Tenaga kesehatan hendaknya mampu mempunyai sikap rasional juga memiliki semangat pengabdian yang tinggi, kreatif, inovatif, berdisiplin, berwawasan ilmu dan terampil serta dapat memegang teguh etika profesi ketenagaan kesehatan (Adhitia, 2013).

Setiap petugas kesehatan harus paham terhadap tugas yang di berikan kepadanya, Merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai seorang petugas kesehatan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dimana kinerja dipengaruhi oleh kemampuan atau keterampilan dan motivasi (Ilham, 2015).

Pembagian peran yang jelas memerlukan dukungan kepemimpinan yang baik dengan komunikasi yang jelas serta adanya kerjasama yang baik antar sektor membantu tercapainya koordinasi yang baik. Oleh karena itu, peran pimpinan sangat diperlukan dalam mengkomunikasikan berbagai macam hal kepada pihak di dalam maupun di luar sistem kelembagaan, sehingga tercipta pengorganisasian yang tepat dalam pelayanan kesehatan. Sebuah organisasi merupakan sistem kerjasama dan mengusulkan agar peran utama pimpinan adalah memperlancar komunikasi dan mendorong bawahan untuk berusaha lebih keras