

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT  
DALAM PELAYANAN KEPERAWATAN DI PUSKESMAS  
SUMBERLAWANG DAN PUSKESMAS 1 TANON  
KABUPATEN SRAGEN**

**SKRIPSI**

**Di ajukan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan  
gelar S-1 Keperawatan**



Disusun Oleh :

**FEDRI WIBOWO**  
**J. 210 050 051**

**JURUSAN KEPERAWATAN  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2009**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pelayanan kesehatan pada saat ini telah menapaki perubahan sebagai konsekuensi dari perkembangan media informasi yang modern. Berkenaan dengan hal tersebut, pengetahuan dan kesadaran masyarakat sebagai konsumen akan hak dan kewajiban untuk mendapatkan pelayanan keperawatan yang professional semakin meningkat. Oleh karena itu, mereka menuntut adanya peningkatan mutu pelayanan kesehatan di suatu instalansi baik Rumah sakit maupun Puskesmas. Dengan adanya tuntutan dari masyarakat tersebut membuat pelayanan kesehatan mulai bergeser dari pelayanan yang sebelumnya *provider* yaitu menentukan produk dan jasa pelayanan, berubah menjadi pasien sebagai penentu produk dan jasa pelayanan yang mereka butuhkan. Puskesmas merupakan salah satu pusat pelayanan kesehatan yang terpenting bagi masyarakat, sehingga Puskesmas sebagai penyedia pelayanan kesehatan perlu tanggap dan peka terhadap setiap keinginan dan kebutuhan pelanggan atau masyarakat. Namun demikian pelayanan yang diberikan harus tetap berpedoman pada standar pelayanan kesehatan (Istanto, 2001).

Dengan adanya dukungan dan dorongan pemerintah melalui surat Keputusan Menpan No. 18 Tahun 1993 tentang tata laksana pelayanan

prima, surat Keputusan Menkes No. 145 Tahun 1999 tentang peluncuran pelayanan prima dan instruksi, surat Keputusan Menkes No. 828 Tahun 1999 tentang pelayanan prima dalam bidang kesehatan. Sehingga membuat Puskesmas mau tidak mau harus memberikan dan mengupayakan pelayanan prima yang bermutu agar dapat memberikan kepuasan dan kenyamanan kepada pasien.

Mutu pelayanan menggambarkan kinerja dari perawat, dimana inti dari kinerja adalah ukuran *kuantitatif* dan *kualitatif* yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Pada tahun 2000 Direktorat pelayanan keperawatan Depkes bekerja sama dengan WHO mengadakan penelitian tentang pelayanan keperawatan di Kaltim, Sumut, Jabar, dan DKI menunjukkan bahwa : 1). 70,9 % Perawat selama 3 tahun terakhir tidak pernah mengikuti pelatihan, 2) 39,8 % Perawat masih melakukan tugas-tugas non keperawatan, 3) 47,4 % Perawat tidak mempunyai uraian tugas secara tertulis, 4) Belum dikembangkan evaluasi kinerja perawat secara khusus. Untuk itu sesuai dengan Keputusan Menkes No. 836/Menkes/SK/IV/2005 telah dilaksanakan Pengembangan Manajemen Kinerja (PMK) yang merupakan suatu model peningkatan kerja perawat di Puskesmas dan Rumah sakit. Sehingga dengan adanya Pengembangan Manajemen Kinerja (PMK) akan meningkatkan motivasi kerja perawat. Motivasi kerja digambarkan sebagai hasil interaksi antara individu dan situasinya, setiap manusia mempunyai motivasi berbeda antara yang satu dengan yang lain dan dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan

pada sasaran dan berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar sesuai tujuan (Ilyas, 2001).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh tim *Quality assurance* RSUD Ambarawa (2001) menunjukkan bahwa dari 59 responden, 50,85 % mempunyai pengetahuan cukup, 30,15% mempunyai ketrampilan baik, 80,85% mempunyai motivasi cukup. Adapun dukungan dari penelitian Istanto (2001) menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi baik, mempunyai pelaksanaan asuhan keperawatan yang baik (87,5%), sedangkan responden yang mempunyai motivasi kurang, mempunyai pelaksanaan standar asuhan keperawatan yang buruk (88,2%). Penelitian Sumiyati (2006) menunjukkan bahwa dari 12 responden yang mempunyai motivasi baik 10 responden (83,3%) berkinerja baik dan diantara 10 responden mempunyai motivasi kurang terdapat 8 responden (80%) berkinerja kurang. Penelitian diatas menunjukkan bahwa perawat yang mempunyai motivasi baik maka akan mempegaruhi kinerja yang baik pula sedangkan jika perawat itu tidak mempunyai motivasi maka akan berpengaruh pada kinerja. Walaupun perawat itu mempunyai ketrampilan baik dan pengetahuan dalam memberikan mutu pelayanan keperawatan baik di Rumah sakit maupun Puskesmas.

Puskesmas merupakan salah satu pusat mutu pelayanan kesehatan dan keperawatan terpenting bagi masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Kebanyakan Puskesmas di Kabupaten Sragen sekarang ini sudah menerapkan sistem adanya Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan Rawat Inap

selama 24 jam yang memiliki aktifitas sangat kompleks dan rutin untuk memberikan suatu pelayanan gawat darurat pada pasien. Sehingga pihak Puskesmas selalu menekankan kepada seluruh karyawan agar dalam bekerja harus selalu didorong dengan adanya motivasi kinerja yang tinggi agar dapat memberikan suatu pelayanan bagi kenyamanan pasien.

Menurut salah satu karyawan Puskesmas di Kabupaten Sragen bahwa untuk mengetahui baik atau tidaknya motivasi kerja perawat dalam memberikan suatu pelayanan kesehatan di Puskesmas, pimpinan menilai dengan cara bagaimana perawat itu bersikap, bertingkah laku, bertanggung jawab, dan berkerja dalam memberikan suatu pelayanan keperawatan. Sehingga motivasi kinerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya sendiri. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Dengan adanya motivasi kinerja yang tinggi dalam lingkungan kerja maka ia akan merasakan rasa bangga, puas dalam melakukan tugas pekerjaannya secara tuntas. Keluhan perawat atau karyawan saat ini akan kondisi pekerjaan dan belum adanya penghargaan atau *reward* atas hasil kerja kadang sebagai pemicu rendahnya motivasi kerja dari sekian banyak penyebab yang mengakibatkan rendahnya tingkat motivasi kinerja (Notoatmodjo, 2007).

Hasil observasi peneliti di Puskesmas Sumberlawang dan Puskesmas 1 Tanon, Kabupaten Sragen dan wawancara dengan karyawan Puskesmas, mengatakan bahwa di dalam Puskesmas jarang atau tidak adanya *Reward*

atau penghargaan atas suatu pekerjaan. Ini menyebabkan adanya kekhawatiran sebagian karyawan atas hasil pekerjaannya dan juga menyebabkan penurunan motivasi kerja karena disebabkan oleh turunya tingkat kepuasan perawat atas hasil kinerjanya dalam memberikan suatu pelayanan kepada pasien. Untuk itu peran pimpinan sangat diperlukan untuk peka terhadap kepentingan karyawan dalam hal memberikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga pimpinan itu tahu bagaimana cara meningkatkan motivasi kinerja karyawan dan akhirnya membuat karyawan itu termotivasi dalam bekerja.

Unsur motivasi memiliki hubungan langsung dengan hasil kinerja individu di dalam sebuah pekerjaan. Untuk itulah peneliti merasa tertarik untuk mengambil penelitian dengan mengangkat judul : ‘ Hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan di Puskesmas Sumberlawang dan Puskesmas 1 Tanon Kabupaten Sragen’.

## **B. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah merupakan langkah yang menentukan kemana suatu penelitian diarahkan. Berdasarkan hasil peninjauan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut : “Apakah ada hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan di Puskesmas Sumberlawang dan Puskesmas 1 Tanon Kabupaten Sragen ?”.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini meliputi tujuan umum dan tujuan khusus yaitu :

#### 1. Tujuan Umum

Mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan di Puskesmas Sumberlawang dan Puskesmas 1 Tanon Kabupaten Sragen.

#### 2. Tujuan Khusus

a. Mengetahui gambaran hubungan motivasi dalam pelayanan keperawatan di Puskesmas Sumberlawang dan Puskesmas 1 Tanon Kabupaten Sragen.

b. Mengetahui gambaran hubungan kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan di Puskesmas Sumberlawang dan Puskesmas 1 Tanon Kabupaten Sragen.

c. Mengetahui hubungan antara motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan di Puskesmas Sumberlawang dan Puskesmas 1 Tanon Kabupaten Sragen.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat Penelitian ini adalah :

#### 1. Bagi Puskesmas

Memberikan masukan bagi instalansi Puskesmas bahwa untuk meningkatkan pelayanan keperawatan dibutuhkan kinerja perawat yang didorong dengan adanya motivasi.

2. Bagi Profesi Keperawatan

Memberikan informasi kepada profesi keperawatan bahwa untuk meningkatkan kinerja perawat dibutuhkan motivasi yang tinggi.

3. Bagi Peneliti

Mendapatkan pengetahuan dan pengalaman yang berharga tentang meningkatkan kinerja perawat di butuhkan motivasi.

4. Bagi penelitian akan datang

Sebagai data atau bahan dasar bagi peneliti berikutnya.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini mengambil judul yaitu : Hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan di Puskesmas Sumberlawang dan Puskesmas 1 Tanon Kabupaten Sragen. Adapun penelitian yang pernah ada antara lain :

1. Sadiyono (2001) meneliti tentang beberapa faktor yang berhubungan dengan Kepuasan kerja perawat Puskesmas rawat inap di Kabupaten Banyumas Tahun 2000. Penelitian ini merupakan penelitian *Explanatory* dengan pendekatan *crosssectional*, yang dilakukan di Puskesmas rawat inap di Kabupaten Banyumas. Jumlah responden dalam penelitian ini meliputi seluruh perawat yang bekerja di Puskesmas rawat inap, kemudian pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan teknik pengolahan data menggunakan Uji *Chi square* dan didapat hasil yaitu menunjukkan adanya hubungan

bermakna antara Massa kerja dengan Pelatihan kerja, Pelatihan dengan kepuasan kerja, Insentif dengan kepuasan kerja, Supervisi dengan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada variabelnya yaitu peneliti menitikberatkan pada hubungan antara motivasi dengan kinerja.

2. Sukismiwati (2007) meneliti tentang hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di RSUI Kustanti Surakarta. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *kuantitatif*. Dengan jumlah responden adalah perawat pelaksana yang bertugas di instalasi rawat inap RSUI sebanyak 107 orang. Pengambilan data ini menggunakan metode dengan cara penyebaran angket. Dan hasilnya ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.
3. Nofinaldi, Andreasta meliala, Adi untarini (2006) meneliti tentang persepsi dan pengaruh sistem pembagian jasa pelayanan terhadap Kinerja karyawan di Rumah Sakit Jiwa Madani. Penelitian Kuasi-eksperimen ini menggunakan rancangan pre dan post test, tanpa kelompok kontrol. Jumlah responden pada penelitian ini seluruh staf Rumah sakit yaitu sebanyak 202 orang. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumen yang tersedia. Analisis *deskriptif* dan Uji *pairent t-test* dan *product moment corelasi* digunakan dalam analisa data. Hasil system insetif menyebabkan penurunan bermakna persepsi terhadap insetif (1,7%) dan peningkatan dalam kinerja 6,7 %.