

**GAMBARAN MOTIVASI KERJA PADA PERAWAT ALUMNI NERS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi S1
Pada Program Studi Keperawatan

Oleh:

BALQIS MAHARANI

J210.160.048

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**GAMBARAN MOTIVASI KERJA PADA PERAWAT ALUMNI NERS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

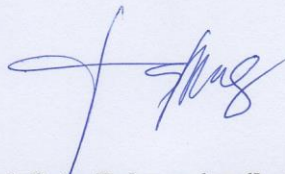
Oleh:

BALQIS MAHARANI

J210.160.048

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Faizah Betty Rahayuningsih, A., S.Kep., M.Kes

NIK. 684

HALAMAN PENGESAHAN

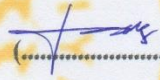
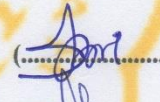
**GAMBARAN MOTIVASI KERJA PADA PERAWAT ALUMNI NERS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

Oleh:

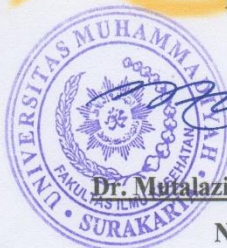
BALQIS MAHARANI
J210.160.048

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Jum'at, 20 Desember 2019

Susunan Dewan Penguji:

1. Dr. Faizah Betty R, A., S.Kep., M.Kes (Ketua Dewan Penguji) 
2. Dr. Arif Widodo, S.ST., M. Kes (Anggota I Dewan Penguji) 
3. Abi Muhlisin, SKM., M.Kep (Anggota II Dewan Penguji) 

Dekan,



Dr. Mutalazimah, SKM., M.Kes

NIK. 786

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 16 Desember 2019

Penulis



BALQIS MAHARANI

J210.160.048

GAMBARAN MOTIVASI KERJA PADA PERAWAT ALUMNI NERS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

Abstrak

Peningkatan kinerja di suatu rumah sakit merupakan gambaran dari keseriusan berbagai pihak termasuk perawat dalam menjalankan proses keperawatan kepada pasien secara optimal. Penurunan kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama adalah faktor motivasi kerja dari perawat itu sendiri. Motivasi kerja merupakan kondisi yang dapat mempengaruhi, membangkitkan, menggerakkan, dan memelihara perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran motivasi kerja pada perawat alumni Ners UMS. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik sampling yang digunakan adalah *proportional sampling*. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 90 alumni Ners UMS. Analisa data menggunakan analisa univariat. Hasil karakteristik responden paling banyak berusia 26-35 tahun (66,6%), jenis kelamin perempuan (57,8%), angkatan 18 dengan tahun lulus 2018 (22,2%), gaji 2-3 juta (43,3%), dan tempat kerja di Jawa Tengah (48,8%). Hasil motivasi intrinsik dengan mean tertinggi terdapat pada pernyataan ingin meraih kesuksesan dalam bekerja didapatkan nilai 3,52 sedangkan hasil motivasi intrinsik dengan mean terendah terdapat pada ketidakpuasan dengan jabatan didapatkan nilai 2,60. Hasil motivasi ekstrinsik dengan mean tertinggi terdapat pada keharmonisan dengan teman sejawat didapatkan nilai 3,34 sedangkan hasil motivasi ekstrinsik dengan mean terendah terdapat pada ketidakpuasan gaji didapatkan nilai 2,67. Hasil motivasi kerja pada perawat alumni Ners UMS sebanyak 16 alumni (17,7%) termasuk dalam kategori tinggi, 65 alumni (72,2%) dengan kategori sedang, dan sebanyak 9 alumni (10%) termasuk dalam kategori rendah. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi kerja pada perawat alumni Ners UMS termasuk dalam kategori sedang.

Kata kunci : Perawat, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, motivasi kerja.

Abstract

Improved performance in a hospital is a description of the seriousness of various parties including nurses in carrying out the nursing process to the patient optimally. The decline in the performance of nurses can be influenced by several factors mainly the work of nurses motivating factor in itself. Motivation is a condition that can affect, stir, move, and maintain a person's behavior in carrying out the work to achieve the goal. This study aims to reveal the motivation of nurses working in nurses alumni of UMS. This research method using quantitative descriptive research with cross sectional approach. The sampling technique used is proportional sampling. The number of respondents in this study were 90 nurses alumni of UMS. Data were analyzed using univariate analysis. The results of the most characteristics of respondents aged 26-35 years (66,6%), female gender

(57,8%), class of 18 and graduated on 2018 (22,2%), salary 2-3 million (43,3%), and workplaces in Central Java (48,8%). The result of intrinsic motivation with the highest mean there is a statement want to achieve success in work obtained the value of 3,52, while the results of intrinsic motivation with the lowest mean there is dissatisfaction with the position obtained the value of 2,60. The result of extrinsic motivation with the highest mean there is in harmony with colleagues obtained the value of 3,34 whereas extrinsic motivation results with the lowest for the dissatisfaction mean values obtained salary of 2,67. Results of work motivation in nurses alumni of UMS as many as 16 alumni (17,7%) included in the high category, 65 alumni (72,2%) in the medium category, and as many as 9 of alumni (10%) included in the low category. The conclusion of this research is the work motivation of nurses included in the medium category.

Keywords: Nurses, intrinsic motivation, extrinsic motivation, work motivation.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan rumah sakit untuk mampu berkembang dan bersaing. Kinerja rumah sakit dapat ditentukan oleh sumber daya yang berkualitas, terkhusus perawat dalam hal untuk meningkatkan mutu kesehatan (Anggoronggang, 2014). Perawat memiliki peran yang penting sebagai tenaga kesehatan di rumah sakit untuk mencapai tujuan pemberdayaan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan dapat ditentukan pada kontribusi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien (Potter & Perry, 2005). Hal tersebut sesuai dengan keberadaan profesi perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta memiliki jumlah yang dominan dibandingkan dengan tenaga kesehatan lain di rumah sakit. Maka dari itu, untuk menunjang kinerja rumah sakit dan mencapai kepuasan pelanggan, haruslah memiliki perawat dengan kinerja yang baik (Suroso, 2011).

Peningkatan kinerja di suatu rumah sakit merupakan salah satu bentuk dari usaha berbagai pihak yang di dalamnya merupakan perawat untuk melaksanakan proses keperawatan pada pasien secara maksimal. Faktor motivasi kerja dari perawat merupakan pengaruh utama dalam penurunan kinerja perawat (Mangkunegara, 2013). Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, antara lain : faktor motivasi instrinsik (*motivator*) dan faktor motivasi ekstrinsik (*hygiene*). Faktor motivasi instrinsik meliputi tanggung jawab (*responsibility*), promosi (*progress*), prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*) sedangkan

faktor motivasi ekstrinsik yaitu penyeliaan (*supervisi*), gaji (*salary*), hubungan antar individu (*interpersonal relationships*), dan kondisi kerja (*working conditions*) (Wardani, 2015).

Berdasarkan studi pendahuluan tentang motivasi kerja alumni yang dilakukan pada 10 alumni Ners Universitas Muhammadiyah Surakarta di berbagai daerah didapatkan hasil sebanyak 30% tidak hadir tepat waktu, sebanyak 60% belum puas dengan posisi/jabatannya saat ini, sebanyak 50% merasa kurang puas dengan gaji yang diberikan.

Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti gambaran motivasi kerja perawat alumni Ners Universitas Muhammadiyah Surakarta.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportional sampling* dan teknik pengumpulan data menggunakan metode *snowball*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 90 alumni Ners UMS dengan cara diberikan kuesioner melalui *google form*. Analisa data yang digunakan adalah analisa data univariat dengan cara peneliti mendeskripsikan dari setiap sub sub variabel kemudian ditampilkan dalam bentuk mean, median, SD, min-max, dan 95% CI.

a. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel tunggal tanpa membuat pengaruh maupun hubungan. Variabel penelitian ini adalah motivasi kerja perawat.

b. Definisi Operasional

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Skala	Kategori
Motivasi kerja	Dorongan atau penggerak agar seseorang melakukan pekerjaan dengan optimal.	Kuesioner	Ordinal	1. Tinggi: $X \geq \text{mean} + \text{SD}$ 2. Sedang: $X \geq \text{mean} - \text{SD}$ 3. Rendah: $X \leq \text{mean} - \text{SD}$ (Agus, 2004)

c. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen yang digunakan untuk mengetahui besarnya tingkat motivasi kerja pada perawat, yaitu dengan menggunakan skala likert. Kuesioner berisi 4 alternatif jawaban sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Kuesioner motivasi kerja dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan landasan teori dan dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Kuesioner berisi 32 item pernyataan dengan indikator motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik yang meliputi: pengakuan, prestasi, tanggung jawab, promosi jabatan, hubungan antar pribadi, gaji, supervisi, dan kondisi kerja.

d. Analisa Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa univariat. Pada analisa data penelitian ini seluruh variabel disusun dalam bentuk frekuensi yang meliputi data karakteristik responden yaitu usia, jenis kelamin, angkatan, tahun lulus, gaji, dan tempat kerja. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja dihitung dengan nilai mean, median, standar deviasi, nilai minimum maksimum, dan 95% CI.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran motivasi kerja pada perawat alumni Ners Universitas Muhammadiyah Surakarta. Sampel pada penelitian ini sebanyak 90 responden. Analisa data yang digunakan adalah analisa univariat.

Hasil data karakteristik responden dan analisa univariat akan ditampilkan sebagai berikut:

1) Karakteristik Responden

- a. Karakteristik responden menurut usia dan jenis kelamin ditampilkan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Responden Menurut Usia dan Jenis Kelamin			
No.	Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Usia		
	23-25 tahun	27	30%
	26-35 tahun	60	66,6%
	36-47 tahun	3	3,3%

No.	Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase (%)
2.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	38	42,2%
	Perempuan	52	57,8%

Pada tabel 2 responden pada penelitian ini paling banyak berusia 26-35 tahun yaitu 60 alumni (66,6%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan dalam usia produktif. Menurut (Kozier, 2008) seseorang dengan usia dewasa pertengahan (25-38 tahun) sudah dapat membedakan konsep salah dan benar, sudah dapat merencanakan sesuatu dalam kehidupan, serta sudah dapat mengevaluasi sesuatu yang telah dikerjakan sebelumnya. Menurut (Linggardini, 2010) rentang usia 30-45 tahun merupakan usia kerja yang optimal. Dientang usia tersebut, seseorang dapat melakukan pekerjaan dan tugasnya dengan tingkat produktivitas yang tinggi. Responden paling sedikit berusia 36-47 tahun sebanyak 3 alumni (3,3 %). Sedikitnya jumlah responden yang berusia 36-47 tahun dikarenakan mayoritas responden mengikuti pendidikan profesi Ners langsung setelah lulus dari studi S1. Seseorang dengan usia dewasa akhir (38-65 tahun) sudah mampu mengintrospeksi diri dan kemampuannya (Kozier, 2008). Kematangan umur seseorang berpengaruh terhadap motivasi orang tersebut dalam bekerja (Pangemanan, Bidjuni, & Kallo, 2019).

Data karakteristik responden alumni berdasarkan jenis kelamin terbanyak adalah perempuan sebanyak 52 responden (57,8%). Sesuai dengan data Prodi Keperawatan bahwa mayoritas alumni Ners adalah perempuan. Perempuan biasanya memiliki perilaku yang lebih tinggi untuk melakukan pekerjaan dan mengikuti aktivitas sosial (Gohari, 2013). Berdasarkan jumlah kuantitas penduduk di dunia, sampai sekarang profesi perawat merupakan pekerjaan yang layak dilakukan oleh perempuan, karena profesi ini sangat membutuhkan suatu kesabaran yang tinggi dan naluri keibuan (Pangemanan, Bidjuni, Kallo, 2019). Sejalan dengan penelitian (Woran, Tucunan, dan Maramis, 2018) yang mengatakan bahwa di negara Indonesia, presentase perawat dengan jenis

kelamin perempuan lebih besar dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa perawat adalah profesi yang didominasi oleh kaum perempuan.

Sedangkan jumlah responden paling sedikit dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 38 responden (42,2%), menurut (Gohari, 2013) laki-laki cenderung mempunyai perilaku cepat bosan. Ada perbedaan kemampuan antara laki-laki dan perempuan dalam hubungan antar manusia dimana perempuan memiliki kepekaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki (Pangemanan, Bidjuni, Kallo, 2019).

- b. Karakteristik responden menurut angkatan ditampilkan pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Tabulasi Silang Menurut Angkatan/Tahun Lulus dan Gaji Pokok

Angkatan/ tahun lulus	Gaji Pokok					Total
	<1 Juta	1-2 Juta	2-3 Juta	3-5 Juta	>5 Juta	
12/2015	0 (0%)	0 (0%)	6 (6,6%)	0 (0%)	2 (2,2%)	8 (8,8%)
13/2015	0 (0%)	2 (2,2%)	2 (2,2%)	5 (5,5%)	5 (5,5%)	14 (15,5%)
14/2016	0 (0%)	0 (0%)	6 (6,6%)	7 (7,7%)	2 (2,2%)	15 (16,6%)
15/2016	0 (0%)	1 (1,1%)	3 (3,3%)	4 (4,4%)	1 (1,1%)	9 (10%)
16/2017	1 (1,1%)	3 (3,3%)	11 (12,2%)	4 (4,4%)	0 (0%)	19 (21,1%)
17/2018	0 (0%)	0 (0%)	2 (2,2%)	3 (3,3%)	0 (0%)	5 (5,5%)
18/2018	3 (3,3%)	6 (6,6%)	7 (7,7%)	3 (3,3%)	1 (1,1%)	20 (22,2%)
Total	4 (4,4%)	12 (13,3%)	37 (41,1%)	26 (28,8%)	11 (12,2%)	90 (100%)

Pada tabel 3 responden paling banyak adalah angkatan 18 dengan tahun lulus 2018 sebanyak 20 responden (22,2%). Sedangkan jumlah responden paling sedikit adalah angkatan 17 dengan tahun lulus 2018 sebanyak 5 responden (5,5%) karena peneliti sudah menentukan jumlah sampel sesuai dengan jumlah populasi (*proportional sampling*) sehingga

semakin tinggi jumlah populasi maka semakin tinggi sampel yang didapatkan.

Responden menurut gaji pokok paling banyak adalah dengan gaji pokok 2-3 juta sebanyak 37 responden (41,1%). Sedangkan gaji pokok responden paling sedikit adalah <1 juta dengan jumlah 4 responden (4,4%) yang menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden dengan gaji pokok <1 juta adalah alumni angkatan 18 dengan tahun lulus 2018. Hal ini menunjukkan bahwa angkatan 18 dengan tahun lulus 2018 merupakan *fresh graduate* dan masih bekerja sebagai perawat honorer.

- c. Karakteristik responden menurut gaji pokok dan tempat kerja ditampilkan pada tabel 4 sebagai berikut:

Tempat Kerja	Gaji Pokok					Total
	<1 Juta	1-2 Juta	2-3 Juta	3-5 Juta	>5 Juta	
Jawa Tengah	1 (1,1%)	11 (12,2%)	18 (20%)	9 (10%)	5 (5,5%)	44 (48,8%)
Jawa Timur	1 (1,1%)	0 (0%)	5 (5,5%)	0 (0%)	1 (1,1%)	7 (7,7%)
Jawa Barat	0 (0%)	0 (0%)	2 (2,2%)	3 (3,3%)	0 (0%)	5 (5,5%)
D I Yogyakarta	0 (0%)	10 (11,1%)	3 (3,3%)	1 (1,1%)	0 (0%)	5 (5,5%)
DKI Jakarta	0 (0%)	0 (0%)	4 (4,4%)	8 (8,8%)	4 (4,4%)	16 (17,7%)
Aceh	1 (1,1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,1%)
Lampung	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,1%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,1%)
Banten	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (2,2%)	1 (1,1%)	3 (3,3%)
Sulawesi Tengah	1 (1,1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,1%)
Sulawesi Utara	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,1%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,1%)
Kalimantan Tengah	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,1%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,1%)
NTB	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,1%)	0 (0%)	1 (1,1%)

Tempat Kerja	Gaji Pokok					Total
	<1 Juta	1-2 Juta	2-3 Juta	3-5 Juta	>5 Juta	
Maluku	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,1%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,1%)
Sumatra Selatan	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (2,2%)	0 (0%)	2 (2,2%)
Bengkulu	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,1%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,1%)
Total	4 (4,4%)	12 (13,2)	37 (41,1%)	26 (28,8%)	11 (12,2)	90 (100%)

Pada tabel 4 responden paling banyak bekerja di Jawa Tengah sebanyak 44 responden (48,8%), urutan kedua adalah DKI Jakarta sebanyak 16 responden (17,7%), urutan ketiga adalah Jawa Timur sebanyak 7 responden (7,7%), Jawa Barat dan DI Yogyakarta masing-masing sebanyak 5 responden (5,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas alumni Ners UMS bekerja di wilayah Pulau Jawa dan sisanya bekerja di luar Pulau Jawa sesuai dengan tanah kelahiran masing-masing responden.

Responden yang bekerja di wilayah Jawa Tengah mayoritas memperoleh gaji pokok sebesar 2-3 juta/bulan sebanyak 18 responden (20%) dan gaji pokok sebesar 1-2 juta/bulan sebanyak 11 responden (12,2%). Hal ini menunjukkan bahwa gaji perawat alumni Ners UMS sudah sesuai dengan UMK Kota Surakarta 2019 yaitu sebesar Rp 1.802.700,- dan UMK Kota Semarang 2019 yaitu sebesar Rp 2.498.587,- (Disnakertransduk Jateng, 2019). Responden yang bekerja di wilayah DKI Jakarta mayoritas memperoleh gaji pokok 3-5 Juta sebanyak 8 responden (8,8%) dan gaji pokok >5 Juta sebanyak 4 responden (4,4%). Hal ini menunjukkan bahwa gaji perawat alumni Ners UMS sudah sesuai dengan UMR DKI Jakarta 2019 yaitu sebesar Rp 4.276.335,- (Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 114 Tahun 2018).

2) Motivasi Kerja

Distribusi responden motivasi kerja ditampilkan pada tabel 5.

Tabel 5. Distribusi responden menurut motivasi kerja

Variabel	Mean	Median	SD	Min-Max	95% CI
Motivasi kerja	101,16	98,50	9,452	83-127	99,18-103,14

Pada tabel 5 hasil analisis didapatkan mean total motivasi kerja sebesar 101,16 dengan median 98,50. Standar deviasi menunjukkan angka 9,452. Skor total motivasi kerja terendah 83 dan skor total motivasi kerja tertinggi 127. Dari hasil estimasi interval dapat disimpulkan bahwa 95% diyakini bahwa rata-rata skor total motivasi kerja adalah diantara 99,18-103,14. Dari data tersebut, motivasi kerja alumni Ners UMS dapat dikategorikan sebagai berikut:

Kategori tinggi = $X \geq \text{mean} + \text{SD}$

Kategori sedang = $X \geq \text{mean} - \text{SD}$

Kategori rendah = $X \leq \text{mean} - \text{SD}$

Distribusi responden menurut kategori motivasi kerja ditampilkan pada tabel 6.

Tabel 6. Distribusi responden menurut kategori motivasi kerja

No.	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1.	$\geq 110,6$	16	17,7 %	Tinggi
2.	$\geq 91,7$	65	72,2 %	Sedang
3.	$\leq 91,7$	9	10 %	Rendah
Total		90	100%	

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa alumni Ners UMS memiliki motivasi kerja dengan kategori tinggi sebanyak 16 alumni (17,7%), motivasi kerja dengan kategori sedang sebanyak 65 alumni (72,2%), dan motivasi kerja dengan kategori rendah sebanyak 9 alumni (10%). Jadi dapat disimpulkan bahwa alumni Ners UMS memiliki motivasi kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 65 alumni (72,2%) dari total jumlah sampel yang berjumlah 90 alumni.

Motivasi kerja perawat alumni Ners UMS dapat dipengaruhi dengan tingginya dukungan yang diperoleh dari atasan ataupun teman

sejawat, adanya tugas pokok dan fungsi perawat yang jelas dalam melakukan suatu pekerjaan, tingginya kesadaran dalam melakukan asuhan keperawatan pada pasien, adanya kesempatan promosi jabatan, terjalinnya hubungan yang harmonis dengan atasan maupun dengan teman sejawat, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Tetapi, ketidakpuasan dengan pemberian gaji, ketidakpuasan dengan jabatan, dan rendahnya kesempatan berprestasi juga akan mempengaruhi motivasi kerja perawat tersebut, sehingga motivasi kerja yang dihasilkan perawat alumni Ners mayoritas dalam kategori sedang karena masih ada beberapa faktor motivasi kerja yang belum diterima dengan maksimal oleh perawat alumni Ners UMS.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Fatmawati & Supratman, 2016) yang melakukan penelitian pada perawat pelaksana di ruang rawat inap kelas III RSUD RAA Soewondo Pati bahwa mayoritas responden memiliki motivasi dengan kategori sedang. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Purwandari, 2015) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Sragen dalam kategori sedang.

3) Keterbatasan Penelitian

- a) Keterbatasan penelitian ini, peneliti tidak berinteraksi dengan responden secara langsung karena hanya dikirim melalui *google form* sehingga peneliti tidak tahu bagaimana respon responden secara langsung saat pengisian kuesioner.
- b) Metode *snowball* tidak efektif karena saat penyebaran kuesioner membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menunggu isian kuesioner dan target tidak langsung terpenuhi.

4. PENUTUP

a) Kesimpulan

- 1) Karakteristik responden menurut usia paling banyak berusia 25-38 tahun dan menurut jenis kelamin paling banyak adalah perempuan. Karakteristik responden meliputi angkatan paling banyak adalah

angkatan ke-18 dengan tahun lulus 2018. Karakteristik responden menurut gaji paling banyak yaitu dengan gaji 2-3 juta. Karakteristik responden menurut tempat kerja paling banyak adalah Jawa Tengah.

- 2) Motivasi kerja pada perawat alumni Ners UMS termasuk dalam kategori sedang.

b) Saran

- 1) Bagi alumni

Alumni perlu meningkatkan prestasi guna meningkatkan kualitas pelayanan kepada klien.

- 2) Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti perlu menggali variabel-variabel lain yang belum diteliti.

- 3) Bagi rumah sakit

- a) Rumah sakit perlu mengevaluasi dalam pemberian *reward* kepada perawat baik secara finansial maupun non finansial.

- b) Rumah sakit perlu melakukan pelatihan-pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi perawat serta mempromosikan jabatannya apabila hasil kerja perawat sangat baik.

- c) Berusaha untuk meningkatkan pendapatan perawat karena perawat mempunyai andil yang besar dalam menghasilkan *income* pendapatan rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, I. (2004). *Statistika Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana
- Anggoronggang, G. (2014). Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih Gmim Manado. *Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat UNSRAT*.
- Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Jateng. (2019).
- Fatmawati. A.D dan Supratman (2016). Hubungan Pemberian Reward dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Umum Daerah RAA Soewondo Pati. *Electronics and Disertation Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
Acessed: <http://eprints.ums.ac.id/44947.com> (29 Nov 2019)

- Gohari, P., Ahmadloo, A., Boroujeni, M.B., dan Hosseinipour, S.J. (2013). The Relationship Between Rewards And Employee Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol 5, No3 3.
- Hamsinah, S.T., Kamal, A., Haskas, Y. (2013). Hubungan Antara Sistem Penghargaan Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Unit Pelayanan Tekhnis Daerah RSUD Sayang Rakyat. Volume 3 Nomor 4 Tahun 2013. ISSN: 2302-1721. Accessed: <http://library.stikesnh.ac.id/files/disk1/8/elibrary%20stikes%20nani%20hasanuddin--sthamsinah-359-1-artikel-0pdf> (3 Desember 2019)
- Kozier, B. (2008). *Fundamental Of Nursing*. Jakarta: EGC
- Linggardini, K. (2010). Hubungan Supervisi Dengan Pendokumentasian Berbasis Komputer Yang Dipersepsikan Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSUD Banyumas. Tesis. Universitas Indonesia
- Pangemanan, W.R., Bidjuni, H danKallo, V. (2019). Gambaran Motivasi Perawat dalam Melakukan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Manado. *E-journal Keperawatan (e-Kp)* Vol 7, No 1, Februari 2019.
- Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor. 114 Tahun 2018
- Potter & Perry. (2005). Buku Ajar Fundamental Keperawatan Konsep, Proses, dan Praktik. Edisi 4 Volume 1. EGC: Jakarta
- Purwandari. R. (2015). Hubungan Motivasi dan Stres Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Sragen. *Jurnal Keperawatan* Volume 6, Nomor 2. P-ISSN 2086-3071. E-ISSN 2443-0900
- Suroso, J. (2011). Penatalaksanaan Sistem Jenjang Karir Berdasar Kompetensi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Eksplanasi* Volume 6 Nomor 2 Edisi September 2011
- Wardani, R. (2015). The Influence Ability and Work Motivation on The Quality of Services in The RSM Ahmad Dahlan Kediri With Length of Service as Variable Moderating. *UMM-ICOPAR 2015*.
- Woran, Tucunan, dan Maramis. (2018). Hubungan Antara Supervisi dan Keamanan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Noongan. *Jurnal Kesmas*, Vol. 7. No. 5, 2018.