

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI  
KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT (*LITERATURE REVIEW*)**

**SKRIPSI**



**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
INSTITUSI TEKNOLOGI KESEHATAN & SAINS WIYATA HUSADA  
SAMARINDA**

**2020**

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI  
KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT (*LITERATURE REVIEW*)**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan  
(S.Kep)



**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN**

**INSTITUSI TEKNOLOGI KESEHATAN & SAINS WIYATA HUSADA**

**SAMARINDA**

**2020**

HALAMAN PENGESAHAN

FAKTOR FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA  
PERAWAT DI RUMAH SAKIT (LITERATUR REVIEW)

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Dwi Ekti Oktafiani

16043977401

Telah dipertahankan di depan dewan penguji

Pada tanggal 04 Agustus 2020

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

1. Ns. Rusdi, S.Kep., M.Kep.  
NIDN. 1117078602
2. Ns. Siti Mukaromah, S.Kep., M.Kep.  
NIDN. 1112058203
3. Ns. Siti Kholifah, S.Kep., M.Kep.  
NIDN. 1106088901



**ITKES WHS**

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan  
ITKES Wiyata Husada Samarinda



Ns. Kiki Hardiansyah S., M.Kep., Sp.Kep.M.B.

NIDN. 1128058801

Institut Teknologi Kesehatan & Sains Wiyata Husada Samarinda

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dwi Ekti Oktafiiani  
Nim : 16.0439.774.01  
Program Studi : SI Ilmu Keperawatan  
Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit (*literature review*)

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar



Samarinda, 22 Juni 2020

Yang membuat pernyataan,

Dwi Ekti Oktafiiani

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat Rahmat dan Bimbingan-Nya saya dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di rumah sakit (*literature review*)”**. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S,Kep) pada Program Studi Keperawatan ITKES Wiyata Husada Samarinda.

Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan semua proses tepat pada waktunya. Oleh karena itu, perkenankanlah saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus kepada :

1. Bapak H. Mujito Hadi S.Pd, M.M selaku Ketua Yayasan ITKES Wiyata Husada Samarinda
2. Bapak Dr. Eka Ananta Sidharta, CA, CFrA selaku Rektor ITKES Wiyata Husada Samarinda
3. Ns. Ns. Kiki Hardiansyah Safitri, M.Kep., Sp Kep.MB selaku Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan ITKES Wiyata Husada Samarinda. Terima kasih atas masukan dan semua ilmu yang telah diberikan dan juga dedikasinya.
4. Ibu Ns. Siti Kholifah, S.Kep., M.Kep, selaku pembimbing 1 yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan peneliti dalam penyusunan tugas akhir ini. Terima kasih atas bimbingan dan ilmu yang telah diberikan.
5. Ibu Ns. Annisa A'in, S.Kep., M.Kep selaku pembimbing 2 yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan peneliti dalam penyusunan tugas akhir ini. Terimakasih atas bimbingan dan ilmu yang telah diberikan.
6. Ns. Rusdi S.Kep., M.Kep selaku penguji 1 yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan peneliti dalam penyusunan tugas akhir ini. Terimakasih atas bimbingan dan ilmu yang telah diberikan.

7. Ns. Siti Mukarommah S.Kep., M.Kep selaku penguji 2 yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan peneliti dalam penyusunan tugas akhir ini. Terimakasih atas bimbingan dan ilmu yang telah diberikan.
8. Kedua orang tua saya Bapak (Sukiman), Mamak (Mianah), Kakak (Eka Ernawati) dan keluarga, saya ucapkan banyak terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada beliau yang selalu mendoakan dan memberikan tenaga, biaya dan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu beserta staf dosen yang ada di lingkungan ITKES Wiyata Husada Samarinda yang telah banyak memberikan tambahan ilmu serta dukungan selama proses pembelajaran.
10. Teman-teman seperjuangan Program Studi Ilmu Keperawatan khususnya angkatan 2016 ITKES Wiyata Husada Samarinda yang selalu bersama-sama dalam suka maupun duka semenjak semester 1 hingga memasuki masa akhir kuliah.

Dan semua pihak yang telah membantu penyelesaian Skripsi ini, semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan melimpahkan karunia serta rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penyusunan skripsi ini dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu.

Samarinda, 22 Juni 2020

DWI EKTI OKTAFIANI

## LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

---

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dwi Ekti Oktafiani

NIM : 16.0439.774.01

Program Studi : Ilmu Keperawatan

Dengan ini menyetujui dan memberikan hak kepada ITKES Wiyata Husada Samarinda atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Faktor-Faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di rumah sakit (*literature review*)**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak ini, ITKES Wiyata Husada Samarinda berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Samarinda, 22 Juni 2020

Yang menyatakan

(DWI EKTI OKTAFIANI)

## ABSTRAK

### FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT (*LITERATURE REVIEW*)

Dwi Ekti Oktafiani<sup>1</sup>, Siti Kholifah<sup>2</sup>, Anisa A'in<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa program studi keperawatan, ITKES Wiyata Husada Samarinda, Jl. Kadrie Oening No.77, Samarinda, Kalimantan Timur

e-mail: [dwiektioktafiani12@gmail.com](mailto:dwiektioktafiani12@gmail.com)

<sup>2</sup>Dosen program studi keperawatan civitas ITKES Wiyata Husada Samarinda, Jl. Kadrie Oening No.77, Samarinda, Kalimantan Timur

e-mail: [sitikholfah@stikeswhs.ac.id](mailto:sitikholfah@stikeswhs.ac.id)

<sup>3</sup>Dosen program studi keperawatan civitas ITKES Wiyata Husada Samarinda, Jl. Kadrie Oening No.77, Samarinda, Kalimantan Timur

e-mail: [Anisaain@stikes.ac.id](mailto:Anisaain@stikes.ac.id)

**Latar Belakang:** Keperawatan merupakan salah satu profesi yang berperan besar dalam upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan dan proses pelayanan kesehatan. Motivasi kerja perawat sangat mempengaruhi perilaku caring perawat dan menjadi sangat penting dalam mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan pasien terutama di rumah sakit, dimana kualitas pelayanan menjadi penentu citra institusi pelayanan yang nantinya akan dapat meningkatkan kepuasan pasien dan mutu pelayanan. Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. **Tujuan:** Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit. **Metode:** Jenis penelitian *literature review*, dikumpulkan dari database *ProQuest*, *Pudmed*, dan *google scholar*. Kriteria dari tahun 2015-2020, kata kunci yang di gunakan *work motivation, nurse, hospital*. Adapun populasinya yaitu perawat. Terdapat 10 jurnal sesuai dengan kriteria, jenis penelitiannya yaitu *mixed method, descriptive, dan cross-sectional*. **Hasil:** *Literature Review* dari hasil analisis 10 jurnal yang direview menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat adalah gaya kepemimpinan, umur, masa kerja, prestasi kerja, pengakuan, pengembangan potensial individu, gaji/upah, kondisi kerja, kebijakan administrasi dan supervisi. **Saran:** Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dan menambah jurnal dengan menggunakan situs jurnal yang terakreditasi terkait dengan motivasi kerja perawat di rumah sakit.

**Kata Kunci:** Motivasi kerja, Perawat, Rumah Sakit.

<sup>1</sup>Program Studi Keperawatan, Institut Teknologi Kesehatan & Sains Wiyata Husada Samarinda

<sup>2,3</sup>Dosen Keperawatan, Institut Teknologi Kesehatan & Sains Wiyata Husada Samarinda

## FACTORS RELATED TO THE MOTIVATION OF NURSES IN HOSPITALS (LITERATURE REVIEW)

Dwi Ekti Oktafiani<sup>1</sup>, Siti Kholifah<sup>2</sup>, Anisa A'in<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Nursing study program student, ITKES Wiyata Husada Samarinda, Jl. Kadrie Oening No.77, Samarinda, East Kalimantan

e-mail: [dwiektioktafiani12@gmail.com](mailto:dwiektioktafiani12@gmail.com)

<sup>2</sup>Lecturer of the Nursing Study Program for the ITKES civitas Wiyata Husada Samarinda, Jl. Kadrie Oening No.77, Samarinda, East Kalimantan

e-mail: [sitikholidah@stikeswhs.ac.id](mailto:sitikholidah@stikeswhs.ac.id)

<sup>3</sup>Lecturer of the Nursing Study Program for the ITKES civitas Wiyata Husada Samarinda, Jl. Kadrie Oening No.77, Samarinda, East Kalimantan

e-mail: [Anisaain@stikes.ac.id](mailto:Anisaain@stikes.ac.id)

### ABSTRACT

**Background of Study:** Nursing is a profession that plays a major role in maintaining the quality of health services and health service processes. The work motivation of nurses greatly influences the caring behavior of nurses and becomes very important in influencing the quality of service and patient satisfaction, especially in hospitals, where the quality of service determines the image of the service institution which in turn can increase patient satisfaction and service quality. Motivation is important because the motivation is causes, channels and supports the human behavior so that they are willing to work hard and enthusiastically to achieve optimal results. **Aim:** To determine the factors related to the work motivation of nurses in the hospital. **Methods:** This type of research is literature review, collected from the ProQuest, Pudmed, and Google Scholar databases. The criteria from 2015-2020, the keywords used are work motivation, nurse, hospital. The population is nurses. There are 10 journals according to the criteria, the types of research are mixed method, descriptive, and cross-sectional. **Results:** The literature Review from the results of the analysis of 10 journals reviewed showed that the factors related to work motivation of nurses were leadership style, age, years of service, work performance, recognition, individual potential development, salary/wages, working conditions, administrative policies supervision. **Suggestion:** Further researchers can develop and add to journals using accredited journal sites related to the work motivation of nurses in hospitals.

**Keywords:** work motivation, nurse, hospital

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vii
ABSTRAK .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR SKEMA .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR DIAGRAM .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>5</b>
A. Telaah Pustaka .....	5
1. Konsep Motivasi.....	5
2. Konsep Perawat.....	11
B. Kerangka Teori .....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
A. Desain Penelitian.....	21
B. Data Base Jurnal.....	21
C. Analisa Jurnal.....	23
D. Tahapan <i>Literature Review</i> .....	24
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>29</b>
A. Hasil .....	29
B. Pembahasan .....	40
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>45</b>
A. Kesimpulan .....	45
B. Saran.....	45
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>46</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR SKEMA

Skema 2.1 Kerangka Teori.....	20
-------------------------------	----



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kriteria inklusi .....	23
Tabel 3.2 Format <i>PICOS framework</i> .....	25
Tabel 3.3 Kata Kunci <i>literature review</i> .....	26
Tabel 4.2 Hasil pencarian <i>literature review</i> .....	31
Tabel 4.3 Analisa jurnal <i>literature review</i> .....	31



## DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4.1 Jumlah publikasi .....	29
Diagram 4.2 Nama peneliti .....	30
Diagram 4.3 Jumlah metode .....	30



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Biodata peneliti

Lampiran 2 : Timeline kegiatan tugas akhir atau skripsi



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya pelayanan kesehatan dasar atau kesehatan rujukan atau upaya kesehatan penunjang. Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit. Mutu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Hartati, Noor, and Maidin 2013).

Salah satu profesi yang memegang peranan penting di rumah sakit adalah keperawatan. Keperawatan merupakan salah satu profesi yang berperan besar dalam upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan dan proses pelayanan kesehatan (Hartati, Noor, and Maidin 2013). Perawat termasuk bagian primer dari tenaga kesehatan, karena perawat yang melakukan kontak selama 24 jam dengan pasien. Untuk memberikan pelayanan terbaiknya, perawat harus menunjukkan penampilan yang baik yang meliputi penguasaan ilmu, keterampilan dan *evidence based practice*. Ketiga hal tersebut menjadi bekal bagi perawat untuk memberikan pelayanan terbaik bagi kliennya. Penampilan perawat dalam bekerja dipengaruhi oleh dorongan mengapa ia melakukan tindakan tersebut. Motivasi akan menjadi tenaga pendorong bagi individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Purwandari 2015).

John R. Schermerhorn dalam Winardi (2011) mengemukakan bahwa Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior* = OB, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu

(motivasi ekstrinsik). Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidikan, manajer, dan penelitian, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan Astrini, (2012) menunjukkan adanya pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktifitas kerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang masyarakat. Penelitian lain yaitu Delfanti, (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana Kepala Dinas sebagai leader mempunyai peran untuk memotivasi. Penelitian yang lain Darmayanti (2015) dalam penelitiannya terhadap perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Pontianak tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat didapatkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut. Sedangkan menurut penelitian (Sagala & Fathi, 2012) tentang motivasi dan kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Adam Malik Medan, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat.

Motivasi adalah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkannya. Variabel motivasi kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan beberapa indikator meliputi kebutuhan, keinginan/harapan, dan lingkungan kerja (Cahyadi 2016).

Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks (Cahyadi 2016).

Potter dan Perry, 2009 dalam Khodijah dan Marni (2014) Motivasi kerja perawat sangat mempengaruhi perilaku caring perawat dan menjadi sangat penting dalam mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan pasien

terutama di rumah sakit, dimana kualitas pelayanan menjadi penentu citra institusi pelayanan yang nantinya akan dapat meningkatkan kepuasan pasien dan mutu pelayanan (Khodijah and Marni 2014).

Menurut Herzberg dalam Inap (2018) motivasi terbagi atas dua jenis, yaitu *hygiene* atau faktor ekstrinsik yaitu dorongan yang bersumber dari luar individu tetapi turut berpengaruh terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan *motivators* atau faktor intrinsik yaitu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan atau perbuatan yang berasal dari diri sendiri yang berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Herzberg juga menjabarkan bahwa dalam faktor *hygiene* terdapat enam indikator yaitu kompensasi, kondisi kerja, kebijakam dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, supervisi, dan keamanan kerja sedangkan dalam faktor *motivators* terdapat lima indikator yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu (Inap et al. 2018).

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini melakukan studi literatur untuk memperdalam faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di rumah sakit.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang di uraikan diatas dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah pada penelitian ini Apa saja Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit?

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Perawat

Penelitian ini dapat bermanfaat menambah pengetahuan motivasi kerja perawat di rumah sakit.

- b. **Bagi Pasien**  
Mendapatkan pelayanan secara maksimal sehingga pasien merasa lebih nyaman.
- c. **Bagi Peneliti**  
Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dalam meningkatkan pengetahuan serta wawasan peneliti tentang motivasi perawat di rumah sakit.

2. **Manfaat Teoritis**

- a. **Bagi Institusi**  
Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dalam pengembangan ilmu keperawatan jiwa.
- b. **Bagi Rumah Sakit**  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi Rumah Sakit dalam meningkatkan kualitas pelayanan.

3. **Manfaat Pembaca**

- Diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan tentang motivasi perawat di rumah sakit jiwa.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Telaah Pustaka

##### 1. Motivasi

###### a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Nursalam, 2013).

Menurut Robbins dan Judge (2015:127) menyatakan “motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”. Menurut Hasibuan (2014:219) menyatakan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, disini kita merujuk ke sasaran organisasi karena focus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja (Robbins dan Coulter dalam Aqmarina, 2016).

Menurut Sardiman dalam Aqmarina (2016) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi dapat diartikan sebagai upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Secara intrinsik motivasi berfungsi tidak memerlukan rangsangan dari luar karena dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan. Secara ekstrinsik motivasi yang berfungsi karena adanya rangsangan dari luar.

## b. Tujuan Motivasi

Secara individual motivasi seseorang sangatlah personal, satu dengan yang lainnya berbeda. Mereka menempatkan dan mendasarkan atas nilai-nilai tertentu sesuai dengan pandangan dan dasar hidupnya. Meskipun demikian secara mendasar atau hakiki, tujuan motivasi siapapun adalah untuk mendapatkan sesuatu atau terhindar dari sesuatu. Mendapatkan sesuatu tentu saja cenderung konteksnya positif, dan terhindar sesuatu cenderung konteksnya negative seperti hukuman. Hasibuan (2006) dalam psikologi keperawatan (2017) mengungkapkan bahwa tujuan motivasi adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan buku

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil, jika tujuannya jelas dan didasari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

### c. Metode-metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2014:222) metode-metode motivasi ada dua yaitu :

#### 1. Metode langsung (*direct motivation*)

Motivasi (*material dan non-material*) yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Misalnya piagam, memberikan pujian.

#### 2. Metode tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi yang diberikan yaitu merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk. Perusahaan memberikan motivasi dengan metode langsung dan metode tidak langsung dapat membuat karyawan termotivasi sehingga meningkatkan kinerjanya.

### d. Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi yang dikemukakan para ahli berbeda-beda. Adapun menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2009) motivasi berdasarkan sifatnya dapat dibedakan atas tiga macam, yaitu:

1. Motivasi takut atau *fear motivation*, individu melakukan sesuatu karena
2. Motivasi intensif atau *intensive motivation*, individu melakukan perbuatan untuk mendapat suatu insentif.
3. Sikap atau *attitude motivation* atau *self motivation*. Motivasi ini lebih bersifat intrinsik, muncul dari dalam diri individu, berbeda dengan kedua motivasi sebelumnya yang bersifat ekstrinsik dan datang dari luar diri

Sedangkan menurut Sardiman (2008), motivasi dapat dilihat dari dasar pembentukannya, yaitu:

1. Motif-motif bawaan adalah motif yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari, misalnya dorongan untuk makan, dorongan untuk minum, dorongan untuk bekerja, untuk beristirahat, dorongan seksual.
2. Motif-motif yang dipelajari adalah motif-motif yang timbul karena dipelajari, misalnya dorongan untuk belajar, dorongan untuk mengajar.

**e. Fungsi Motivasi**

Menurut Sardiman (2007) dalam psikologi keperawatan (2017), fungsi motivasi ada tiga, yaitu mendorong manusia untuk berbuat, dimana motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang dikerjakan. Kedua, menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya. Terakhir, sebagai seleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

**f. Teori Dua Faktor Frederick Herzberg**

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2014:228), mengemukakan *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

## 1. Faktor *Hygiene (Hygiene Factor/Maintenance Factors)*

*Maintenance factor* adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal :

### a) Gaji (*salaries*)

Menurut Mardi (2014:107) gaji adalah “sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan”.

### b) Kondisi kerja (*work condition*)

Menurut Mangkunegara (2013:105) kondisi kerja adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.

### c) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administrasion*)

Menurut Siagian (2012:290) kebijakan dan administrasi perusahaan adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan”.

### d) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)

Menurut Siagian (2012:290) hubungan antar pribadi adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain”.

### e) Kualitas supervisi (*quality supervisor*)

Menurut Siagian (2012:290) kualitas supervisi adalah “tingkat kewajaran supervisi yang dirasakan oleh tenaga kerja”.

Hilangnya Faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfiers* = faktor higienis/*hygiene factor*) dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

## 2. Faktor Motivasi (*Motivation factors*)

*Motivation factors* adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor ini dinamakan *satisfiers* yang meliputi :

### a) Prestasi (*achievement*)

Menurut Hasibuan (2014:160) prestasi, “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

### b) Pengakuan (*recognition*)

Menurut Siagian (2012:290) pengakuan adalah “besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja”.

### c) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Menurut Siagian (2012:290) pekerjaan itu sendiri adalah “berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya”.

### d) Tanggung jawab (*responsibility*)

Menurut Siagian (2012:290) tanggung jawab adalah “besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja”.

e) Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Menurut Siagian (2012:290) pengembangan potensi individu adalah “besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat”.

## 2. Perawat

### a. Pengertian Perawat

Perawat adalah seseorang yang berperan dalam merawat atau memelihara, membantu dengan melindungi seseorang karena sakit, luka dan proses penuaan (Tyalor C Lillis C Lemone 1989 dalam konsep dasar keperawatan 2012).

Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan yang memenuhi syarat serta berwenang di negeri bersangkutan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kesehatan, pencegahan penyakit dan pelayanan penderita sakit (ICN *International Council of Nursing* 1965 dalam buku konsep dasar keperawatan 2012).

Keperawatan merupakan definisi ilmiah yang berorientasi kepada praktik keperawatan yang memiliki sekumpulan pengetahuan untuk memberikan pelayanan kepada klien (Calilista Roy 1976 dalam konsep dasar keperawatan 2012).

### b. Peran Perawat

Peran perawat menurut beberapa ahli sebagai berikut:

- 1) Peran perawat menurut Konsorsium Ilmu Kesehatan tahun 1989 dalam konsep dasar keperawatan (2012)
  - a) Pemberi asuhan keperawatan

Peran ini dapat dilakukan perawat dengan memperhatikan keadaan kebutuhan dasar manusia yang dibutuhkan melalui pemberian pelayanan keperawatan dengan menggunakan proses keperawatan. Sehingga dapat ditentukan diagnosis keperawatan agar bisa direncanakan dan dilaksanakan tindakan yang tepat

sesuai dengan tingkat kebutuhan dasar manusia, kemudian dapat dievaluasi tingkat perkembangannya.

b) Advokat pasien/klien

Peran ini dilakukan oleh perawat dalam membantu klien dan keluarga dalam menginterpretasikan berbagai informasi dari pemberi pelayanan atau informasi lain. Khususnya dalam pengambilan persetujuan atas tindakan keperawatan yang diberikan kepada pasien, pasien mempunyai hak yang meliputi hak atas pelayanan sebaik-baiknya, hak atas informasi tentang penyakitnya, hak atas privasi, hak untuk menentukan nasibnya sendiri dan hak untuk menerima ganti rugi akibat kelalaian.

c) Edukator

Peran ini dilakukan dengan membantu klien dalam meningkatkan tingkat pengetahuan kesehatan, gejala penyakit bahkan tindakan yang diberikan, sehingga terjadi perubahan perilaku dari klien setelah dilakukan pendidikan kesehatan.

d) Koordinator

Dengan cara mengarahkan, merencanakan serta mengorganisasi pelayanan kesehatan dari tim kesehatan sehingga pemberian pelayanan kesehatan dapat terarah serta sesuai dengan kebutuhan klien.

e) Kolaborator

Peran ini dilakukan karena perawat bekerja melalui tim kesehatan yang terdiri dari dokter, fisioterapis, ahli gizi dan lain-lain berupaya mengidentifikasi pelayanan keperawatan yang diperlukan termasuk diskusi atau tukar pendapat dalam penentuan bentuk pelayanan selanjutnya.

f) Konsultan

Perawat sebagai tempat konsultasi terhadap masalah atau tindakan keperawatan yang tepat untuk diberikan. Peran ini dilakukan atas permintaan klien terhadap informasi tentang tujuan pelayanan keperawatan yang diberikan.

g) Pembaharuan

Peran ini dilakukan dengan mengadakan perencanaan, kerja sama, perubahan yang sistematis dan terarah sesuai dengan metode pemberian pelayanan keperawatan.

2) Peran Perawat Menurut Hasil Lokakarya Nasional Keperawatan, 1983 dalam konsep dasar keperawatan (2012)

a) Pelaksana Pelayanan Keperawatan, perawat memberikan asuhan keperawatan baik langsung maupun tidak langsung dengan metode proses keperawatan.

b) Pendidik dalam Keperawatan, perawat mendidik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat serta tenaga kesehatan yang berada di bawah tanggung jawabnya.

c) Pengelola pelayanan Keperawatan, perawat mengelola pelayanan maupun pendidikan keperawatan sesuai dengan manajemen keperawatan dalam kerangka paradigma keperawatan.

d) Peneliti dan Pengembang pelayanan Keperawatan, perawat melakukan identifikasi masalah penelitian, menerapkan prinsip dan metode penelitian, serta memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan mutu asuhan atau pelayanan dan pendidikan keperawatan.

**c. Fungsi Perawat**

Fungsi adalah rincian tugas yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pegawai tertentu yang masing-masing berdasarkan sekelompok aktivitas sejenis menurut sifat atau pelaksanaannya (Zainal, 2008:22) dalam konsep dasar keperawatan (2017). Fungsi adalah suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan perannya. Fungsi dapat berubah dari suatu keadaan ke keadaan yang lain. Ada tiga jenis fungsi perawat dalam melaksanakan perannya, yaitu:

### 1) Fungsi Independen

Dalam fungsi ini, tindakan perawat tidak memerlukan perintah dokter. Tindakan perawat bersifat mandiri, berdasarkan pada ilmu keperawatan. Oleh karena itu, perawat bertanggung jawab terhadap akibat yang timbul dari tindakan yang diambil. Contoh tindakan perawat dalam menjalankan fungsi independent adalah:

- a) Pengkajian seluruh sejarah kesehatan pasien/keluarganya dan menguji secara fisik untuk menentukan status kesehatan
- b) Mengidentifikasi tindakan keperawatan yang mungkin dilakukan untuk memelihara atau memperbaiki kesehatan
- c) Membantu pasien dalam melakukan kegiatan sehari-hari
- d) Mendorong untuk berperilaku secara wajar

### 2) Fungsi Dependen

Perawat membantu dokter memberikan pelayanan pengobatan dan tindakan khusus yang menjadi wewenang dokter dan seharusnya dilakukan dokter, seperti pemasangan infus, pemberian obat, dan melakukan suntikan. Oleh karena itu, setiap kegagalan tindakan medis menjadi tanggung jawab dokter. Setiap tindakan perawat yang berdasarkan perintah dokter, dengan menghormati hak pasien tidak termasuk dalam tanggung jawab perawat.

### 3) Fungsi Interdependen

Tindakan perawat berdasarkan pada kerja sama dengan tim perawatan atau tim kesehatan. Fungsi ini tampak ketika perawat bersama tenaga kesehatan lainnya berkolaborasi mengupayakan kesembuhan pasien. Mereka biasanya tergabung dalam sebuah tim yang dipimpin oleh seorang dokter. Sebagai sesama tenaga kesehatan, masing-masing tenaga kesehatan mempunyai kewajiban untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien sesuai dengan bidang ilmunya. Dalam kolaborasi ini, pasien menjadi fokus upaya pelayanan kesehatan. Dalam fungsi ini, perawat bertanggung jawab secara bersama-sama dengan tenaga kesehatan lain terhadap

kegagalan pelayanan kesehatan terutama untuk bidang keperawatannya.

#### d. Tanggung Jawab Perawat

##### 1) Tanggung jawab perawat terhadap klien

- a) Perawat dalam melaksanakan pengabdian, senantiasa berpedoman pada tanggung jawab yang bersumber pada adanya kebutuhan terhadap keperawatan individu, keluarga dan masyarakat.
- b) Perawat dalam melaksanakan pengabdian di bidang keperawatan, memelihara suasana lingkungan yang menghormati nilai-nilai budaya, adat istiadat dan kelangsungan hidup beragama dari individu, keluarga dan masyarakat.
- c) Perawat dalam melaksanakan kewajibannya terhadap individu, keluarga dan masyarakat, senantiasa dilandasi rasa tulus ikhlas sesuai dengan martabat dan tradisi luhur keperawatan.
- d) Perawat menjalin hubungan kerja sama dengan individu, keluarga dan masyarakat, khususnya dalam mengambil prakarsa dan mengadakan upaya kesehatan, serta upaya kesejahteraan pada umumnya sebagai bagian dari tugas dan kewajiban bagi kepentingan masyarakat.

##### 2) Tanggung jawab perawat terhadap tugas

- a) Perawat memelihara mutu pelayanan keperawatan yang tinggi disertai kejujuran profesional dalam menerapkan pengetahuan serta keterampilan keperawatan sesuai dengan kebutuhan individu, keluarga dan masyarakat.
- b) Perawat wajib merahasiakan segala sesuatu yang diketahuinya sehubungan dengan tugas yang dipercayakan kepadanya, kecuali diperlukan oleh pihak yang berwenang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- c) Perawat tidak akan menggunakan pengetahuan dan ketrampilan keperawatan yang dimilikinya dengan tujuan yang bertentangan dengan norma-norma kemanusiaan.
  - d) Perawat dalam menunaikan tugas dan kewajibannya, senantiasa berusaha dengan penuh kesadaran agar tidak terpengaruh oleh pertimbangan kebangsaan, kesukuan, warna kulit, jenis kelamin, aliran politik, agama yang dianut, dan kedudukan sosial.
  - e) Perawat mengutamakan perlindungan dan keselamatan pasien/klien dalam melaksanakan tugas keperawatannya, serta matang dalam mempertimbangkan kemampuan jika menerima atau mengalih tugaskan tanggung jawab yang ada hubungannya dengan keperawatan.
- 3) Tanggung jawab perawat terhadap sejawat
- a) Perawat memelihara hubungan baik antara sesama perawat dan tenaga kesehatan lainnya, baik dalam memelihara keserasian suasana lingkungan kerja maupun dalam mencapai tujuan pelayanan kesehatan secara menyeluruh.
  - b) Perawat menyebarluarkan pengetahuan, keterampilan dan pengalamannya kepada sesama perawat, serta menerima pengetahuan dan pengalaman dari profesi dalam rangka meningkatkan kemampuan dalam bidang keperawatan.
- 4) Tanggung jawab perawat terhadap profesi
- Berikut adalah tanggung jawab perawat dalam kode etik keperawatan:
- a) Perawat berupaya meningkatkan kemampuan profesinya secara sendiri-sendiri dan atau bersama-sama dengan jalan menambah ilmu pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang bermanfaat bagi perkembangan keperawatan.
  - b) Perawat menjunjung tinggi nama baik profesi keperawatan dengan menunjukkan perilaku dan sifat-sifat pribadi yang luhur.

- c) Perawat berperan dalam menentukan pembakuan Pendidikan dan pelayanan keperawatan, serta menerapkannya dalam kegiatan pelayanan dan Pendidikan keperawatan.
  - d) Perawat secara bersama-sama membina dan memelihara mutu organisasi profesi keperawatan sebagai sarana pengabdianya.
- 5) Tanggung jawab perawat terhadap negara
- a) Perawat melaksanakan ketentuan-ketentuan sebagai kebijaksanaan yang telah digariskan oleh pemerintah dalam bidang kesehatan dan keperawatan.
  - b) Perawat berperan secara aktif dalam menyumbangkan pikiran kepada pemerintah dalam meningkatkan pelayanan kesehatan dan keperawatan kepada masyarakat (Ismail, 2001).

#### e. Tugas Perawat

Tugas perawat dalam menjalankan perannya sebagai pemberi asuhan keperawatan ini dapat dilaksanakan sesuai tahapan dalam proses keperawatan. Tugas perawat ini disepakati dalam Lokakarya tahun 1983 dalam buku konsep dasar keperawatan (2016) yang berdasarkan tugas dan tanggungjawab perawat dalam memberikan asuhan keperawatan adalah sebagai berikut:

- 1) Menyampaikan perhatian dan rasa hormat pada klien (*sincere interest*).
- 2) Bila perawat terpaksa **menunda pelayanan**, maka perawat bersedia memberikan penjelasan dengan ramah kepada kliennya (*explanantion about the delay*).
- 3) Menunjukkan kepada klien sikap menghargai (*respect*) yang ditunjukkan dengan perilaku perawat. Misalnya mengucapkan salam, tersenyum, membungkuk, dan bersalaman.
- 4) Berbicara dengan klien yang berorientasi pada perasaan klien (*subjects the patiens desires*) bukan pada kepentingan atau keinginan perawat.

- 5) Tidak mendiskusikan klien lain di depan pasien dengan maksud menghina (*derogatory*).
- 6) Menerima sikap kritis klien dan mencoba memahami klien dalam sudut pandang klien (*see the patient point of view*).

#### **f. Peran dan Fungsi Perawat dalam Praktek Keperawatan Kesehatan Jiwa**

##### **Peran dan fungsi perawat dalam praktek keperawatan Kesehatan jiwa**

Menurut Stuart dan Sundeen (1995) dalam Prabowo (2017) dalam memberikan asuhan dan pelayanan keperawatan kesehatan jiwa, perawat dapat melakukan aktivitas pada tiga area utama; yaitu:

- 1) Memberikan asuhan keperawatan secara langsung,
- 2) Aktivitas komunikasi, dan
- 3) Aktivitas dalam pengelolaan atau manajemen keperawatan.

Dalam hubungan perawat dengan pasien, ada beberapa peran perawat dalam keperawatan kesehatan jiwa, meliputi:

- 1) Kompetensi klinik
- 2) Advokasi pasien
- 3) Tanggung jawab keuangan
- 4) Kerja sama antar disiplin ilmu di bidang keperawatan
- 5) Tanggung gugat sosial
- 6) Parameter etik-legal

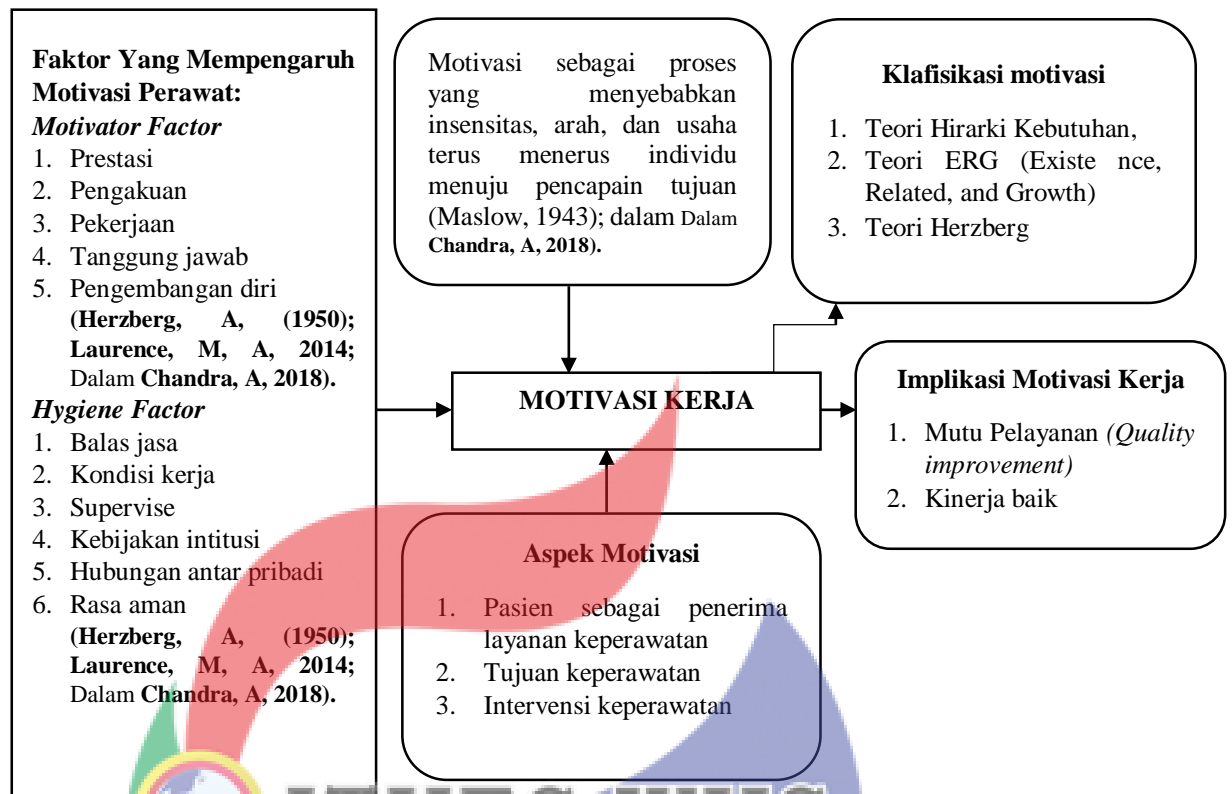
##### **Peran perawat dalam pelayanan Kesehatan jiwa**

Pada setiap tingkatan pelayanan kesehatan jiwa, perawat mempunyai peran tertentu:

- 1) Peran perawat dalam prevensi primer
  - a) Memberikan penyuluhan tentang prinsip sehat jiwa
  - b) Mengefektifkan perubahan dalam kondisi kehidupan, tingkat kemiskinan dan Pendidikan

- c) Memberikan pendidikan dalam kondisi normal, pertumbuhan dan perkembangan dan Pendidikan seks
  - d) Melakukan rujukan yang sesuai sebelum terjadi gangguan jiwa
  - e) Membantu pasien di rumah sakit umum untuk menghindari masalah psikiatri
  - f) Bersama keluarga untuk memberikan dukungan pada anggotanya untuk meningkatkan fungsi kelompok
  - g) Aktif dalam kegiatan masyarakat atau politik yang berkaitan dengan kesehatan jiwa
- 2) Peran perawat dalam prevensi sekunder
- a) Melakukan skrining dan pelayanan evaluasi kesehatan jiwa
  - b) Melaksanakan kunjungan rumah atau pelayanan penanganan di rumah
  - c) Memberikan pelayanan kedaruratan psikiatri di rumah sakit umum
  - d) Menciptakan lingkungan terapeutik
  - e) Melakukan supervise pasien yang mendapatkan pengobatan
  - f) Memberikan pelayanan pencegahan bunuh diri
  - g) Memberi konsultasi
  - h) Melaksanakan intervensi krisis
  - i) Memberikan psikoterapi pada individu, keluarga, dan kelompok pada semua usia
  - j) Memberikan intervensi pada komunitas dan organisasi yang teridentifikasi masalah
- 3) Peran perawat dalam prevensi tersier
- a) Melaksanakan latihan vokasional dan rehabilitasi
  - b) Mengorganisasi pelayanan perawatan pasien yang sudah pulang dari rumah sakit jiwa untuk memudahkan transisi dari rumah sakit ke komunitas
  - c) Memberikan pilihan perawatan rawat siang pada pasien.

## B. Kerangka Teori



Skema 2.1 Kerangka Teori



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode studi kepustakaan atau *literature review*. *Literature review* merupakan ikhtisar komprehensif tentang penelitian yang sudah dilakukan mengenai topik yang spesifik untuk menunjukkan kepada pembaca apa yang sudah diketahui tentang topik tersebut dan apa yang belum diketahui, untuk mencari rasional dari penelitian yang sudah dilakukan atau untuk ide penelitian selanjutnya (Denney & Tewksbury, 2013).

Studi literatur bisa didapat dari berbagai sumber baik jurnal, buku, dokumentasi, internet dan pustaka. Metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penulisan (Zed, 2008 dalam Nursalam, 2016). Jenis penulisan yang digunakan adalah studi *literature review* yang berfokus pada hasil penulisan yang berkaitan dengan topik atau variabel penulisan.

Penulis melakukan studi literatur ini setelah menentukan topik penulisan dan ditetapkannya rumusan masalah, sebelum terjun ke lapangan untuk mengumpulkan data yang diperlukan (Darmadi, 2011 dalam Nursalam, 2016).

#### **B. Data Base Jurnal**

Data penelitian ini adalah seluruh jurnal yang didapatkan dari jurnal *literature review* yang berisikan tentang konsep yang diteliti. Adapun konsep yang diteliti mengenai gambaran motivasi kerja perawat di rumah sakit. Proses pengumpulan data dilakukan dengan penyaringan berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh Penulis dari setiap jurnal yang diambil. Adapun kriteria pengumpulan jurnal sebagai berikut:

1. Tahun sumber literatur yang diambil mulai tahun 2016 sampai dengan 2020

2. Strategi dalam pengumpulan jurnal berbagai literatur dengan menggunakan situs jurnal yang sudah terakreditasi seperti *ProQuest*, *Pubmed*, dan *google scholar*.
3. Memasukkan kata kunci “*work motivation*/motivasi kerja, *nurse*/perawat, *hospital*/rumah sakit” dan melakukan penelusuran berdasarkan advance search dengan penambahan notasi AND/OR.
4. Melakukan pencarian berdasarkan *full text*.

*Literature review* dimulai dengan materi hasil penulisan yang secara sekuensi diperhatikan dari yang paling relevan, relevan, dan cukup relevan. Kemudian membaca abstrak, setiap jurnal terlebih dahulu untuk memberikan penilaian apakah permasalahan yang dibahas sesuai dengan yang hendak dipecahkan dalam suatu jurnal. Mencatat poin-poin penting dan relevansinya dengan permasalahan penelitian, Untuk menjaga tidak terjebak dalam unsur plagiat, penulis hendaknya juga mencatat sumber informasi dan mencantumkan daftar pustaka. Jika memang informasi berasal dari ide atau hasil penulisan orang lain. Membuat catatan, kutipan, atau informasi yang disusun secara sistematis sehingga penulisan dengan mudah dapat mencari kembali jika sewaktu-waktu diperlukan (Darmadi, 2011 dalam Nursalam, 2016).

Setiap jurnal yang telah dipilih berdasarkan kriteria, dibuat sebuah kesimpulan yang menggambarkan penjelasan motivasi kerja perawat. Sebelum penulis membuat kesimpulan dari beberapa hasil literatur, penulis akan mengidentifikasi dalam bentuk ringkasan secara singkat berupa tabel yang berisi nama penulis, tahun penulisan, rancangan studi, sampel, instrumen (alat ukur), dan hasil penelitian. Setelah hasil penulisan dari beberapa literatur sudah dikumpulkan, penulis akan menganalisa penerapan motivasi kerja perawat dalam bentuk pembahasan.

Tabel 3.1 Kriteria inklusi pada *literature* ini yaitu:

Kriteria	Inklusi
Jangka Waktu	Tanggal publikasi 5 tahun terakhir mulai dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2020
Bahasa	Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia
Subjek	Perawat
Jenis Artikel	Artikel original tidak dalam bentuk publikasi tidak asli seperti surat ke editor, Tidak dalam bentuk abstrak saja maupun buku artikel dalam bentuk full teks
Tema isi artikel	Motivasi kerja perawat

### C. Analisa Jurnal

Pada penelitian ini saya menggunakan analisa *PICOS*:

1. *Population/problem* yaitu populasi atau masalah yang akan di analisis sesuai dengan tema yang sudah ditentukan dalam *literature review*.
2. *Intervention* yaitu suatu tindakan penatalaksanaan terhadap kasus perorangan atau masyarakat serta pemaparan tentang penatalaksanaan studi sesuai dengan tema yang sudah ditentukan dalam *literature review*.
3. *Comparison* yaitu intervensi atau penatalaksanaan lain yang digunakan sebagai pembanding, jika tidak ada bisa menggunakan kelompok control dalam studi yang terpilih.
4. *Outcome* yaitu hasil atau luaran yang diperoleh pada studi terdahulu yang sesuai dengan tema yang sudah ditentukan dalam *literature review*.
5. *Study design* yaitu desain penelitian yang digunakan dalam artikel yang akan di *review*.

## D. Tahapan *Literature Review*

*Literature review* memiliki 3 tahapan yaitu *Planning*, *Conducting*, dan *Reporting* (Wahono, 2016). *Literature review* melalui tahapan sebagai berikut:

### 1. *Planning*

*Planning* merupakan tahap pertama dalam *literature review* sebagai strategi dalam mencari artikel (Nursalam, 2020). Pada Tahap *planning* ini terdapat dua bagian didalamnya yaitu *formulate the review's research question* dan *develop the review's protocol* (Wahono, 2016).

#### a. *Formulate the review's research question*

Bagian ini merupakan strategi pertama yang digunakan untuk mencari artikel dengan menyusun pertanyaan penelitian (*Research question*) kemudian di formulasikan menggunakan *PICOC framework* (Wahono, 2016). *Research question* atau pertanyaan penelitian merupakan bagian terpenting dalam setiap *literature review*, *research question* digunakan untuk memandu proses pencarian dan memandu proses ekstraksi data (Wahono, 2016).

RQ 1: Jurnal apa yang paling banyak memuat tentang motivasi kerja perawat?

RQ 2: Siapa peneliti yang aktif yang meneliti motivasi kerja perawat?

RQ 3: Metode apa saja yang digunakan dalam penelitian motivasi kerja perawat?

RQ 4: Metode apa yang paling sering digunakan dalam penelitian motivasi kerja perawat?

RQ 5: Metode yang paling bagus yang digunakan dalam penelitian motivasi kerja perawat?

Perumusan *research question* pada motivasi kerja perawat harus sesuai dengan 5 elemen *PICOC* (Wahono, 2016), yang terdiri dari:

- 1) *Population*: Kelompok sasaran untuk kelompok yang sesuai dengan tema dalam *literatur review*.
- 2) *Intervention/Issue*: Menentukan aspek investigasi atau masalah yang menarik bagi para peneliti.

- 3) *Comparison*: Aspek investigasi dengan mana intervensi dibandingkan.
- 4) *Outcome*: Hasil atau luaran yang diperoleh pada studi terdahulu yang sesuai dengan tema yang sudah ditentukan dalam *literatur review*.
- 5) *Context*: pengaturan atau lingkungan investigasi.

**Tabel 3.2 Format PICOC framework**

<b>PICOC Framework</b>	
<b>Population</b>	Studi yang berfokus pada faktor-faktor motivasi kerja perawat
<b>Intervention/issue</b>	Studi yang berfokus pada faktor motivasi kerja perawat
<b>Comparison</b>	None
<b>Outcome</b>	Studi yang menjelaskan tentang faktor apa saja penyebab motivasi kerja perawat
<b>Context</b>	Nursing

**b. Develop the review's Protocol**

*Develop the review's protocol* merupakan strategi kedua dalam tahap *planning* yaitu dengan merencanakan dan menetapkan prosedur dasar peninjauan. Komponen dari strategi ini adalah *search terms* (kata kunci), seleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, *quality chekclist* atau penilaian kualitas (Wahono, 2016).

**1) Search Terms (Kata Kunci)**

Pencarian Jurnal atau artikel menggunakan *keyword* dan *Boolean operator* (AND, OR NOT or AND NOT) digunakan untuk memperluas atau memspesifikkan pencarian sehingga mempermudah dalam penentuan artikel atau jurnal yang

digunakan. Kata kunci dalam *literatur review* disesuaikan dengan *Medical Subject Heading (MeSH)* (Nursalam, 2020) sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Kata Kunci *Literatur Review***

<i>Work Motivation</i>	<i>Nurse</i>
	OR
	<i>Hospital</i>

## 2) Cara Seleksi Jurnal

Kriteria Inklusi dan eksklusi berdasarkan *PICOS Framework* untuk menyeleksi data. Seleksi berdasarkan judul tahun publikasi literature yaitu tahun 2015 – 2020, *full-text*, *language* bahasa inggris (Nursalam, 2020).

<i>Picos Framework</i>	Kriteria Inklusi	Kriteria Eksklusi
<i>Population</i>	Studi yang berfokus pada perawat rumah sakit dan juga hubungannya dengan motivasi kerja	Studi yang tidak mengulas tentang motivasi kerja perawat
<i>Intervention/issue</i>	Studi yang berfokus pada motivasi kerja perawat	Studi yang tidak mengulas motivasi kerja perawat
<i>Comparators</i>	<i>None</i>	<i>None</i>
<i>Outcomes</i>	Studi yang menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi motivasi kerja perawat	Tidak membahas faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat

<b>Study design</b>	<i>Cross sectional, randomized control and trial, qualitative design research, etc.</i>	Tidak ada kriteria eksklusi pada <i>study and trial, qualitative design research, etc.</i>
<b>Publication years</b>	Tahun 2015 dan setelahnya	Sebelum tahun 2015
<b>Language</b>	Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia	Bahasa lain selain Indonesia dan Inggris

### 3) *Quality Cheklist (Penilaian kualitas)*

Menurut Nursalam (2020) *Screening literature* menggunakan *JBICritical Apraissal* untuk menganalisis kualitas metodologi di setiap jurnal sehingga dapat menganalisis kualitas metodologi dalam setiap *study* dengan menggunakan kuesioner *critical appraisal JBI (Joanna Briggs Institute)* sesuai dengan metode penelitian yang dilakukan pada penelitian dengan *Checklist for Case Control Studies, Checklist for Case Reports, Checklist for Case Series, Checklist for Cohort Studies Checklist for Diagnostic Test Accuracy Studies, Checklist for Economic Evaluations, Checklist for Prevalence Studies, Checklist for Quasi-Experimental Studies (nonrandomized experimental studies), Checklist for Randomized Controlled Trials, Checklist for Systematic Reviews, Checklist for Text and Opinion, Checklist for Analytical Cross Sectional Studies, Checklist for Qualitative Research*. Instrument ini berisikan ceklist untuk melihat apakah ada kesesuaian, keselarasan dan ketepatan dari judul, desain, sampel, tujuan, hasil dan pembahasan. Ceklist ini kemudian diisi berdasarkan jenis penelitian dan dinilai. Tujuan penggunaan tool instrument critical appraisal adalah melihat kualitas jurnal tersebut baik, cukup atau kurang dijadikan sebagai bahan yang relevan.

## 2. *Conducting*

### a. Ekstrasi data

Pada ekstrasi data menggunakan link [www.scimagojr.com](http://www.scimagojr.com) untuk menyusun jurnal berdasarkan Quartil jurnal. Quartil jurnal merupakan peringkat jurnal/ Ranking Jurnal. ada Q1, Q2, Q3, Q4 untuk jurnal yang paling baik dengan Quartil 1, menyusun jurnal berdasarkan quartil juga digunakan untuk menjawab *research question* (RQ) (Wahono, 2016).

### b. Gambaran sintesis

Sintesis pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yaitu dengan menjelaskan secara narasi hasil temuan artikel ilmiah. Pada penelitian ini tidak ditambahkan metode analisis yang lain peneliti hanya merangkum hasil yang ada diartikel dan menganalisisnya sesuai dengan tema (Nursalam, 2020).

## 3. *Reporting*

Pada tahap terakhir dari LR peneliti mulai menuliskan hasil dari pengumpulan jurnal yang sudah dianalisis dan juga sudah di rankingkan berdasarkan quartil jurnal (Wahono, 2016), *Write up the LR Paper* yaitu

- a) *Introduction*: Definisi umum tentang penelitian, tujuan ulasan, menekankan mengapa RQ Penting, pentingnya melakukan tinjauan dan bagaimana kontribusi pada pengetahuan di lahan praktik,;
- b) *Main body*: Pada bagian ini menjelaskan secara singkat tahap-tahap yang diambil untuk melakukan LR. Kemudian menuliskan hasil temuan dari *review* dan juga tuliskan bagaimana keterlibatan LR pada penelitian ini untuk praktik dan pengetahuan;
- c) *Conclusion*: Bagian paling akhir ditarik kesimpulan.

## BAB IV

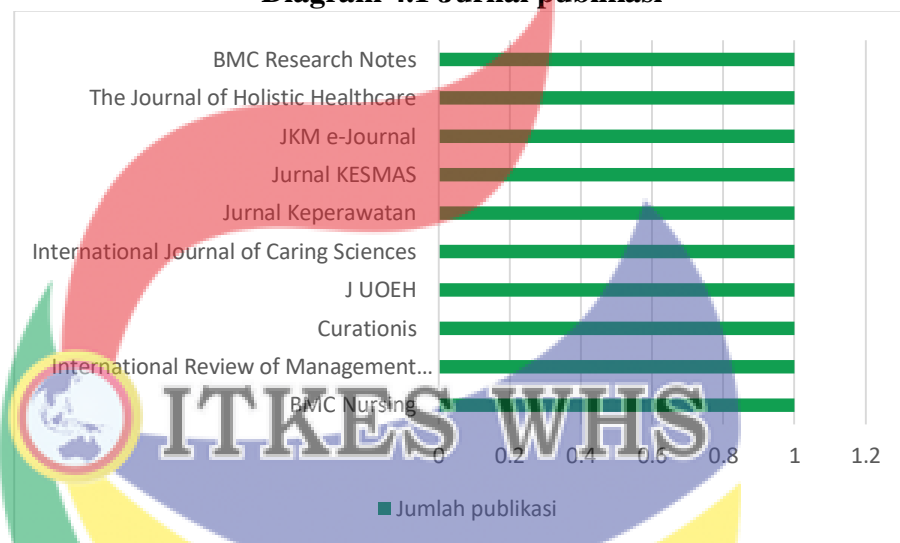
### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Jurnal Publikasi berdasarkan RQ 1

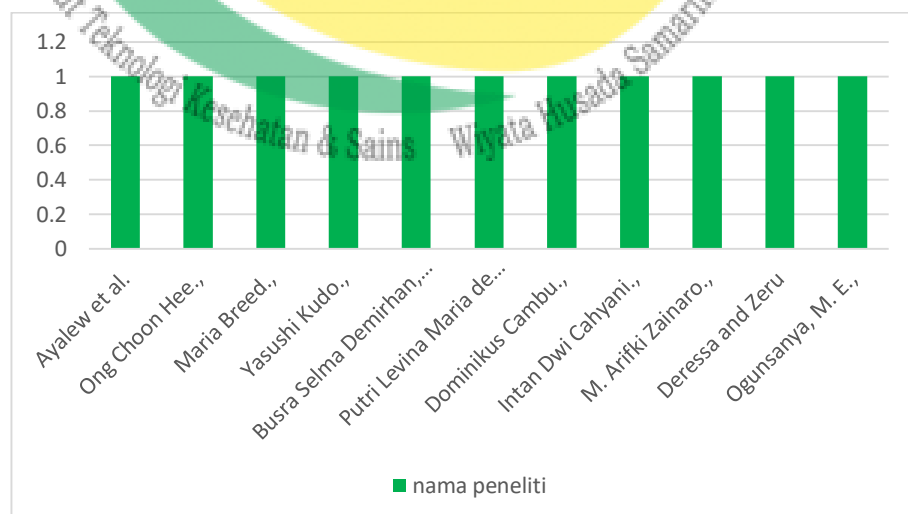
Dalam tinjauan *literature* ini, 10 studi utama yang menganalisis motivasi kerja perawat di rumah sakit berdasarkan diagram 4.1.

**Diagram 4.1 Jurnal publikasi**



##### 2. Peneliti aktif berdasarkan RQ 2

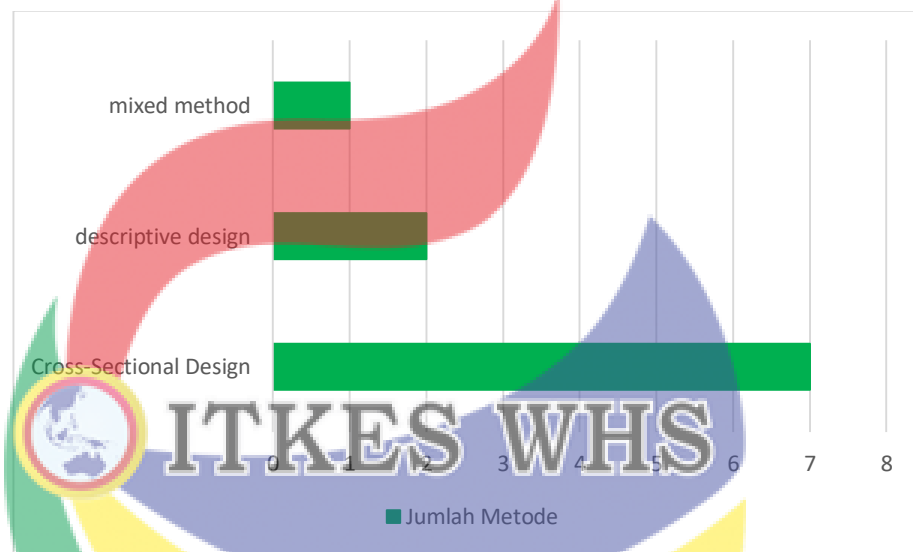
**Diagram 4.2 Nama Peneliti**



### 3. Metode berdasarkan RQ3, RQ4, RQ5

Metode yang digunakan pada studi yang memuat tentang motivasi kerja perawat adalah metode *Cross-Sectional*, *descriptive design*, dan *mixed method*. Metode yang paling sering yang memuat tentang motivasi kerja perawat dalam *literatur review* ini yaitu metode *Cross-Sectional Design*. Metode yang paling bagus dalam membahas tentang motivasi kerja perawat yaitu *Cross-Sectional Design*.

**Diagram 4.3 Jumlah Metode**



### B. Hasil pencarian *literature review*

**Tabel 4.2 Hasil Pencarian *literature review***

Language	Publication years	Data Base	N	Inklusi dan RAC
English dan Indonesia	2015-2020	ProQuest	170	2
		Pubmed	241	4
		Google Scholar	1.700	4
		<b>Jumlah</b>	<b>2.111</b>	<b>10</b>

### C. Hasil Studi

Hasil pencarian *literature* yang menghasilkan 10 artikel yang sudah dianalisis. Strategi yang digunakan untuk mencari artikel menggunakan *PICOS* menurut, Nursalam (2020) yang terdiri dari *Study design*, *Population*, *Intervention*, *Compration*, dan *Outcome*. Adapun analisa jurnal yang sesuai dengan *PICOS* dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Hasil studi yang sesuai kriteria *literature review* ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Analisa Jurnal Literature Review**

No	Journal	Study Design	Population	Intervention	Comperator	Outcome
	<b>Biography</b>					
1	<i>The Effect of Leadership Behaviours of Nxurse Managers on Nurses' Work Motivation</i> Author: Busra Selma Demirhan, Elif Gezginci dan Sonay Goktas (2020)	Penelitian deskriptif	Populasi penelitian terdiri dari 224 perawat. Sampel penelitian 153 perawat.	Mengukur perilaku kepemimpinan terhadap motivasi kerja perawat	-	Ada hubungan yang moderat, signifikan dan positif antara perilaku kepemimpinan manajer dan motivasi kerja perawat ( $r = 0,504$ , $p < 0,001$ ).
2	Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Author: Putri Levina Maria de Haan, Hendro J.Bitjuni	Penelitian ini peneliti menggunakan penelitian ini <i>cross sectional</i> .	Populasi dalam penelitian ini berjumlah 69 orang.	Mengukur gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat	-	Nilai $p < 0,000$ ( $p \leq 0,05$ ) ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbuang.

dan Rina Kundre  
(2019)

3	<i>Understanding cross-sectional job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: a cross-sectional study</i>	424 perawat	Mengukur kepuasan kerja dan motivasi perawat di fasilitas kesehatan	-	Secara keseluruhan, 60,8% perawat menyatakan kepuasannya dengan pekerjaan mereka. Skor rata-rata komposit untuk faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik masing-masing adalah 3,5 dan 3,0. Tingkat kepuasan kerja secara signifikan lebih tinggi untuk perawat wanita (65,6%, $p = 0,04$ ), mereka yang berusia lebih dari 29 tahun (67,8%, $p = 0,048$ ) dan memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun (68,8%, $p = 0,007$ ). Kepuasan dengan remunerasi (AOR = 2.04,
---	--	-------------	---	---	--

Author:

Firew Ayalew,

Sharon

Kibwana,

Shelemo

Shawula,

Equinet

Misganaw,

Zeine Abosse,

Jos van

Roosmalen,

Jelle

Stekelenburg,

Young Mi Kim,

Mihereteab

Teshome dan

Damtew Wolde

Mariam (2019)





95% CI = 1.36, 3.06), pengakuan (AOR = 2.21; 95% CI = 1.38, 3.53), kemajuan professional (AOR = 1.54; 95% CI = 1.06, 2.29), fitur dari pekerjaan itu sendiri (AOR = 1.65; 95% CI = 1.20, 2.91) dan perawat pengalaman kerja dari 5 sampai 10 tahun (AOR = 0,37, 95% CI = 0,17, 0,79) secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja secara keseluruhan setelah mengendalikan prediktor lain

4	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa (Studi Pada Bangsal Kelas	Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori ( <i>Explanatory Research</i> ) dengan pendekatan	Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 91 orang. Sampel dalam penelitian	Mengukur faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat	-	Diketahui bahwa variabel yang berhubungan dengan motivasi kerja meliputi umur, masa kerja, prestasi kerja,
---	--	---	--	---	---	--

Iii	Rsjd Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah)	<i>cross sectional.</i>	ini sebanyak 47 orang.		pengakuan, pengembangan potensi individu, persepsi gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, hubungan antar pribadi, dan supervisi. Sedangkan variabel yang tidak berhubungan yaitu status perkawinan, pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab.
Author:	Intan Dwi Cahyani, Ida Wahyuni dan Bina Kurniawan (2016)				
5	<i>Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach</i>	<i>Mixed method</i>	Sampel dalam penelitian ini berjumlah 241 perawat	Mengukur motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja	- Sejumlah besar perawat (49,1%) dinyatakan sebagai motivasi adalah dorongan prospektif untuk kinerja diikuti dengan mendapatkan pengakuan (39,5%), insentif keuangan (37,3%) dan mendapatkan penghargaan (81,8%)
Author:	Ababe Tamirat Deressa dan Getachew Zeru (2019)				

6	<i>Motivation and Cross sectional Job Performance among Nurses in the Health Tourism Hospital in Malaysia</i>	Populasi dalam penelitian ini berjumlah 180 responden	Mengukur motivasi dan kinerja kerja perawat	-	motivasi intrinsik berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja pekerjaan perawat.
---	---	---	---	---	---

Author:

Ong Choon Hee,  
Noor Hayati  
Kamaludin dan  
Lim Lee Ping  
(2016)



Secara realistis, penghargaan intrinsik lebih murah dan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja perawat. Pengembangan karir, pengayaan pekerjaan dan pemberian otonomi yang lebih besar adalah beberapa cara untuk meningkatkan kinerja pekerjaan perawat. Selain itu, disarankan bahwa menerapkan intervensi dalam hal pelatihan, bimbingan dan konseling akan dapat menghasilkan perawat termotivasi dan

					berkinerja tinggi di rumah sakit. Sebagai gantinya, ini akan memenuhi tuntutan dan harapan para pelancong kesehatan yang ada di Malaysia.
7	<i>Factors influencing motivation of nurse leaders in a private hospital group in Gauteng, South Africa: A quantitative study</i> Author: Maria Breed, Charlene Downing, dan Hafisa Ally (2020)	Kuantitatif	49 perawat	Mengukur faktor yang mempengaruhi motivasi perawat	- Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin perawat dalam penelitian ini termotivasi secara intrinsik. Motivasi mereka dipengaruhi oleh dukungan, keterkaitan, otonomi dan kompetensi. Tidak ada hubungan yang ditemukan antara motivasi dan usia, tahun dalam posisi manajemen, jenis kelamin, kualifikasi dan struktur pelaporan staf.

8	<p><i>Feelings about Cross-sectional Nursing Assistants that Enhance the Work Motivation of Japanese Registered Nurses and Licensed Practical Nurses</i></p>	2.170 perawat	Mengukur motivasi kerja perawat	-	<p>Mengungkapkan bahwa asisten perawat kurang memiliki pengaruh pada motivasi profesional yang lebih tua perawat daripada perawat profesional yang lebih muda. Mungkin itu karena sebagian besar perawat yang lebih tua memiliki lebih banyak pengalaman klinis daripada perawat yang lebih muda. Perawat yang lebih tua mungkin lebih berhati-hati dalam menggunakan asisten perawat karena jika asisten perawat tidak diawasi dengan baik, kualitas layanan</p>
---	--	---------------	---------------------------------	---	---

Author:

Yasushi Kudo,

Keiko Kono,

Ryuko Kume,

Ayako

Matsuhashi dan

Akizumi

Tsutsumi (2017)



							medis bisa menurun
9	Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Perawat Instalasi Inap Rumah Sakit Gmim Kasih 2019	Faktor Kerja Di Rawat Rumah Umum Pancaran Manado	Penelitian kuantitatif menggunakan metode <i>survey</i> analitik dan pendekatan <i>cross sectional</i> .	Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 139 orang.	Mengukur faktor factor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat	-	Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran kasih Manado adalah berupa gaji/upah, pengembangan potensi individu, pengakuan dan supervisi.
	<p>Author: Dominikus Cambu, Grace Korompis dan Vanda Doda (2019)</p>						
10	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pelaksana Inap Rumah Umum Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017	Kerja Perawat Di Ruang Rawat Rumah Sakit Daerah	<i>cross sectional</i>	60 orang	Mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana	-	Ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat dengan p-value = 0,000 dan OR = 16,200. Hendaknya pimpinan dapat mempertahankan motivasi
	<p>Author: M. Arifki Zainaro,</p>						

---

Usastiawaty Cik  
Ayu Saadiah  
Isnainy, Prima  
Dian Furqoni  
dan Kiramah  
Wati (2017)

kepada perawat,  
agar perawat  
selalu memiliki  
kinerja yang  
tinggi yaitu  
dengan  
memberikan  
insentif atau  
bonus kepada  
perawat yang  
bekerja lembur  
atau memiliki  
kinerja yang  
bagus.

---



## D. Pembahasan

Pada pembahasan ini akan membahas tentang hasil penelitian yang didapatkan dari sepuluh jurnal di dapatkan bahwa faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat adalah

### 1. Gaya kepemimpinan

Kualitas hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sangat penting dalam berbagai hal untuk memastikan kualitas performa dalam pekerjaannya. Dengan gaya kepemimpinan serta karakter pemimpin yang berbeda akan memberi dampak yang berbeda pula dalam suatu organisasi. kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan menginspirasi orang lain untuk bekerja demi mencapai tujuan utama dan kemudian dapat memberikan kekuatan dan kebebasan untuk mencapainya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurfadillah (2013), bahwa adanya hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat, yakni dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif menghasilkan motivasi kerja perawat yang tinggi.

### 2. Umur

Umur merupakan variabel dari individu yang pada dasarnya semakin bertambah usia seseorang akan semakin bertambah kedewasaannya dan semakin banyak menyerap informasi yang akan mempengaruhi disiplin kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky (2012) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara usia dengan motivasi kerja. Dalam penelitian tersebut diketahui kekuatan hubungan antara usia dan motivasi kerja adalah lemah. Menurut Robbins, usia dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Hal tersebut didasarkan pada keyakinan bahwa produktivitas kerja dan motivasi mulai menurun dengan makin tuanya seseorang. Keterampilan seorang individu terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi makin menurun dengan berjalannya waktu, kebosanan pekerjaan yang berlarutlarut dan kurangnya rangsangan intelektual pada usia tua, dapat berpengaruh pada kurangnya motivasi dan produktivitas.

### 3. Masa kerja

Seseorang yang sudah lama bekerja mempunyai wawasan yang lebih luas dan pengalaman lebih banyak yang memegang peranan dalam pembentukan perilaku positif seorang pegawai dan semakin lama seseorang berada dalam pekerjaannya, maka akan semakin kecil kemungkinan seseorang tersebut untuk mengundurkan diri dari tempat kerjanya. Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi maka semakin tinggi motivasi kerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vidya (2015) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan motivasi kerja pada pegawai dinas bina marga Provinsi Jawa Tengah.

### 4. Prestasi kerja

Pada pegawai biasanya, keinginan untuk mendorong pegawai yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaan. Adapun pencapaian prestasi (*achievement*) dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian, prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, sikap yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Sebaiknya, jika seorang pegawai gagal meraih prestasi, akan menimbulkan rasa frustrasi dan tidak puas dalam diri seseorang. Hal ini akan berakibat timbulnya kecenderungan konflik di dalam lingkungan pekerjaan. Oleh sebab itu, seorang pimpinan harus selalu mencoba mendorong bawahannya agar mempunyai prestasi yang baik. Prestasi yang dicapai pegawai bukan saja meningkatkan motivasi bagi yang bersangkutan, tetapi juga menguntungkan organisasi dalam usahanya meningkatkan produktifitas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggrainy (2018) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

### 5. Pengakuan

Penghargaan atau pengakuan sangat perlu diberikan kepada pegawai yang berprestasi, karena hal tersebut dapat memacu pegawai agar lebih berprestasi lagi. Ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting

dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya, dapat mendorong terwujudnya disiplin kerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi terhadap pengakuan akan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal, salah satunya dengan berdisiplin kerja tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2014) ada hubungan antara penghargaan dengan motivasi kerja.

#### 6. Kebijakan administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan, melalui partisipasi para karyawan akan mampu mengumpulkan informasi pengetahuan, kekuatan dan kreativitas untuk memecahkan persoalan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfrida (2018) yang menyatakan bahwa kebijakan dan administrasi rumah sakit memiliki hubungan bermakna dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang.

#### 7. Pengembangan potensial individu

Jika ada kesempatan bagi setiap pegawai dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, pegawai akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vidya (2015) yang menyatakan bahwa ada hubungan

antara pendidikan dan pelatihan dengan motivasi kerja pada pegawai dinas bina marga Provinsi Jawa Tengah.

#### 8. Gaji/upah

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain fungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitas dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isnainy (2018) ada pengaruh signifikan antara reward dengan motivasi kerja.

#### 9. Kondisi kerja

Kondisi kerja atau lingkungan kerja sangat besar berpengaruh terhadap motivasi kerja yang dapat menghasilkan produktifitas kerja. Lingkungan kerja yang tidak baik, lingkungan kerja yang tidak kondusif merupakan beban kerja tambahan bagi tenaga kerja atau karyawan. Banyak faktor yang terlibat dalam lingkungan kerja, baik lingkungan sosio-psikologis yang harus dipelihara sehingga kondusif atau berpengaruh positif terhadap kesehatan dan juga kecelakaan kerja karyawan, antara lain: Pencahayaan dan penerangan, kebisingan, penyejuk tempat kerja, bebas serangga, bau-bauan, peralatan kerja, alat pelindung diri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2014) ada hubungan yang bermakna antara kondisi kerja fisik dengan motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, karena kondisi kerja fisik di rumah sakit yang masih kurang baik yang dirasakan oleh pegawai tetapnya.

#### 10. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja dan perlengkapan pembekalan

yang memadai serta dukungan- dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. Supervisi yang terencana pada standar praktik yang berlaku menjamin kualitas asuhan keperawatan kepada pasien yang diberikan oleh perawat. Oleh karena itu, supervisi yang baik akan menimbulkan motivasi kerja perawat dan akan meningkatkan kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur (2013) ada hubungan signifikan antara motivasi dan supervisi terhadap kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan patient safety di RS Universitas Hasanuddin.



## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Dari studi *literatur review* motivasi kerja perawat di rumah sakit jiwa dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat adalah gaya kepemimpinan, umur, masa kerja, prestasi kerja, pengakuan, pengembangan potensial individu, gaji/upah, kondisi kerja, kebijakan administrasi dan supervisi.

### B. Saran

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dan menambah jurnal dengan menggunakan situs jurnal yang terakreditasi terkait dengan motivasi kerja perawat di rumah sakit.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.M., Sardiman. 2008. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Anggrainy, Ika Fuzi, Nurdasila Darsono, and T. Roli Ilhamsyah Putra. 2018. “Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh.” *Jurnal Magister Manajemen* 1(1): 1–10.
- Arifki Zainaro, M et al. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017.” 11(4): 209–15.
- Astrini, Resky. 2012. *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar*. Skripsi Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- Aqmarina, N. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 164-173.
- Ayalew, Firew et al. 2019. “Understanding Job Satisfaction and Motivation among Nurses in Public Health Facilities of Ethiopia: A Cross-Sectional Study.” *BMC Nursing* 18(1): 1–13.
- Budiono. (2016). *Konsep Dasar Keperawatan, Modul Bahan Ajar Cetak Keperawatan (Pusdik SDM)*. Jakarta.
- Breed, Maria, Charlene Downing, and Hafisa Ally. 2020. “Factors Influencing Motivation of Nurse Leaders in a Private Hospital Group in Gauteng, South Africa: A Quantitative Study.” *Curationis* 43(1): 1–9.
- Cahyadi, Wahyuni & Kurniawan. 2016. “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa (Studi Pada Bangsaal Kelas Iii Rsjd Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah).” *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)* 4(2): 76–85.

- Cambu, Dominikus, Grace Korompis, and Vanda Doda. 2019. "Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado 2019." 8(6): 20–35.
- Damayanti, Sisvana. 2014. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014." *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Tingginya* 1: 139–49.
- Darmayanti, R. 2015. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Pontianak*. Jurnal Proners. Volume 3 Nomor 1 Tahun 2015. Hal. 1-12
- Diva Viya Febriana, S. Kep.. 2017. *Konsep Dasar Keperawatan*. Yogyakarta: HEALTHY
- Delfanti, Rachel L. et al. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam." *New England Journal of Medicine* 372(2): 2499–2508.  
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7556065>  
<http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC394507>  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.humphath.2017.05.005>  
<https://doi.org/10.1007/s00401-018-1825-z>  
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27157931>.
- Demirhan, Busra Selma. 2020. "The Effect of Leadership Behaviours of Nurse Managers on Nurses' Work Motivation." 13(1): 381–91.
- Denney, A. S., & Tewksbury, R. (2013). How to write a literature review. *Journal of criminal justice education*, 24(2), 218-234.
- Deressa, Ababe Tamirat, and Getachew Zeru. 2019. "Work Motivation and Its Effects on Organizational Performance: The Case of Nurses in Hawassa Public and Private Hospitals: Mixed Method Study Approach." *BMC Research Notes* 12(1): 1–7. <https://doi.org/10.1186/s13104-019-4255-7>.
- Donsu, Jenita Doli Tine. 2017. *Psikologi Keperawatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru
- Hartati, Noer Bahry Noor, and Alimin Maidin. 2013. "Gambaran Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap Lontara Rsup. Dr.Wahidin Sudirohusodo." *Jurnal Keperawatan* IV(September): 3–4.

- Hasibuan, Malayu SP, Haji. 2014. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hee, Ong, Noor Hayati Kamaludin, and Lim Lee Ping. 2016. "International Review of Management and Marketing Motivation and Job Performance among Nurses in the Health Tourism Hospital in Malaysia." *International Review of Management and Marketing* 6(4): 668–72. <http://www.econjournals.com>.
- Inap, Rawat, RSUD Liun, Kendage Tahuna, and Kabupaten Sangihe. 2018. "Jurnal KESMAS, Vol. 7 No. 5, 2018." 7(5).
- Isnainy, Usastiawaty Cik Ayu Saadiah, and Andri Nugraha. 2018. "Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat." *Holistik Jurnal Kesehatan* 12(4): 235–43.
- Khodijah, Siti, and Erna Marni. 2014. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Caring Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. *Jurnal Kesehatan Komunitas* 2(4): 175–79.
- Kudo, Yasushi et al. 2017. "Feelings about Nursing Assistants That Enhance the Work Motivation of Japanese Registered Nurses and Licensed Practical Nurses." *Journal of UOEH* 39(4): 259–69.
- Levina, Putri, and Maria De Haan. 2019. "Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa." *Jurnal Keperawatan* 7(2).
- Mangkunegara AP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mardi. 2014. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Marahimin, Ismail. (2001). *Menulis secara populer*. Jakarta : PT Dunia Pustaka Jaya.
- Nur, Qalbia Muhammad, H. Noer Bahry Noor, and Irwandy. 2013. "Hubungan Motivasi Dan Supervisi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Menerapkan Patient Safety Di Rawat Inap RS Universitas Hasanuddin." *Hasanuddin University*: 1–10.
- Nurfadillah, N. 2013. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Perawatan RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar) (volume:2 no:1) (hal:3)

- Nurfrida Pratomo Putri, Ayun Sariatmi, Eka Yunila Fatmasari. 2018. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang." *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)* 6(4): 62–71.
- Nursalam. 2013. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*: Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. 2016. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*: Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. 2020. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*: Jakarta: Salemba Medika
- Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2014.
- Purwandari, Retno. 2015. "Hubungan Motivasi Dan Strss Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Sragen." *Jurnal Keperawatan* 6(2): 123–31.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi* : Gramedia
- Robbins SP, Timothy AJ. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh* Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, N, S., & Fathi, A. 2012. *Motivasi dan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di RSUP H. Adam Malik Medan*. *Jurnal Keperawatan Holistik*. Volume 1 Nomor 3 Tahun 2012. Hal. 17-20.
- Septiana, Vidya Arty. 2015. "Pengaruh Faktor Masa Kerja Kompensasi Dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah unpad*: 17. <https://jurnal.unpad.ac.id/index.php/MS/article/view/237>.
- Sharif La Ode, konsep dasar keperawatan, Nuha Medika, Yogyakarta, 2012
- Siagian SP. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Vitasari Nur, Rizky. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pada Tim Pengeboran Eksplorasi Emas di PT X (Skripsi)*. Semarang: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro; 2012.

Wahono Widodo, dkk. (2016). Buku Guru Ilmu Pengetahuan Alam SMP/MTs Kelas VII. Jakarta: Balitbang Kemdikbud.

Winardi, *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*, Rajawali, Jakarta, 2011.





## Lampiran 1



INSTITUT TEKNOLOGI KESEHATAN DAN SAINS

WIYATA HUSADA SAMARINDA

### BIODATA PENELITI



#### A. Biodata Pribadi

1. Nama : Dwi Ekti Oktafiani
2. Jenis kelamin : Perempuan
3. Tempat,tanggal lahir : Tenggarong, 12 Oktober 1998
4. Agama : Islam
5. Alamat : Jln. Bougenvile kec.tenggarong
6. Email : [dwiectioktafiani12@gmail.com](mailto:dwiectioktafiani12@gmail.com)
7. Program Studi : S1 Keperawatan
8. NIM : 16.0439.774.01
9. Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit (*Literature Riview*)

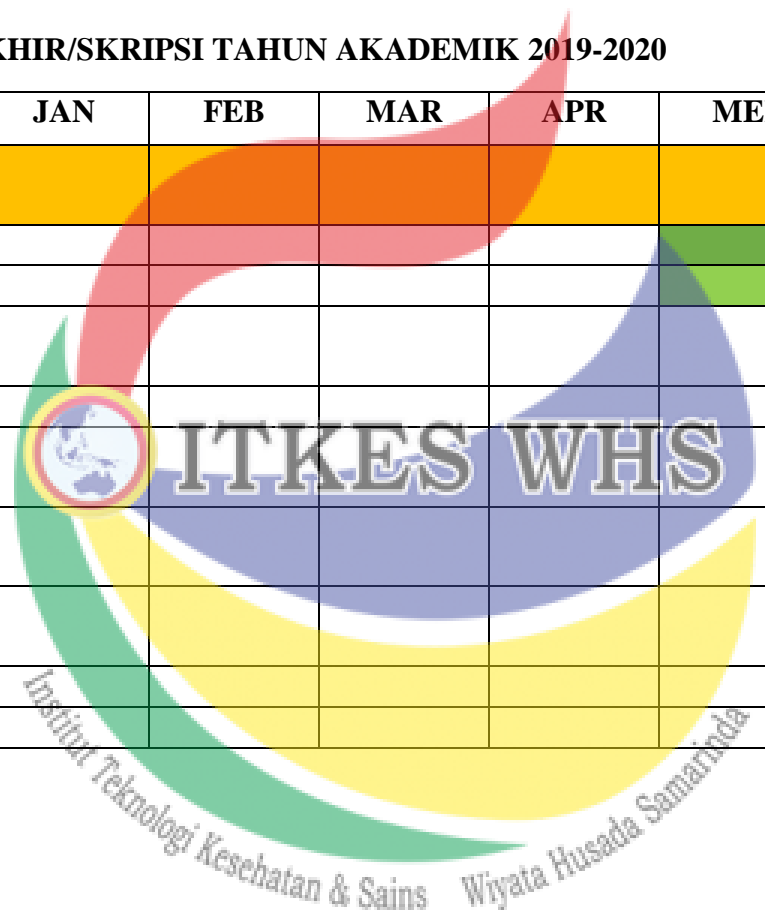
#### B. Riwayat Pendidikan

1. TK : TK Tunas Mekar Tenggarong
2. SD : SDN 005 Tenggarong
3. SMP : SMPN 1 Tenggarong
4. SMA : SMAN 1 Tenggarong
5. KULIAH : ITKES Wiyata Husada Samarinda

**Lampiran 2**

**TIMELINE KEGIATAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2019-2020**

NO	KEGIATAN	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGUST	SEPT
1.	Bimbingan Proposal										
2.	Ujian Proposal										
3.	Revisi Proposal										
4.	Bimbingan Skripsi										
5.	Ujian Skripsi										
6.	Batas Akhir Ujian Skripsi										
7.	Batas Akhir Revisi										
8.	Pendaftaran Yudisium										
9.	Yudisium										
10.	Wisuda										



# FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT (*LITERATURE REVIEW*)

Dwi Ekti Oktafiani<sup>1</sup>, Siti Kholifah<sup>2</sup>, Anisa A'in<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa program studi keperawatan, ITKES Wiyata Husada Samarinda, Jl. Kadrie Oening No.77, Samarinda, Kalimantan Timur  
e-mail: [dwiektioktafiani12@gmail.com](mailto:dwiektioktafiani12@gmail.com)

<sup>2</sup>Dosen program studi keperawatan civitas ITKES Wiyata Husada Samarinda, Jl. Kadrie Oening No.77, Samarinda, Kalimantan Timur  
e-mail: [sitikholidah@stikeswhs.ac.id](mailto:sitikholidah@stikeswhs.ac.id)

<sup>3</sup>Dosen program studi keperawatan civitas ITKES Wiyata Husada Samarinda, Jl. Kadrie Oening No.77, Samarinda, Kalimantan Timur  
e-mail: [Anisaain@stikes.ac.id](mailto:Anisaain@stikes.ac.id)

---

## ABSTRAK

**Latar Belakang:** Keperawatan merupakan salah satu profesi yang berperan besar dalam upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan dan proses pelayanan kesehatan. Motivasi kerja perawat sangat mempengaruhi perilaku caring perawat dan menjadi sangat penting dalam mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan pasien terutama di rumah sakit, dimana kualitas pelayanan menjadi penentu citra institusi pelayanan yang nantinya akan dapat meningkatkan kepuasan pasien dan mutu pelayanan. Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. **Tujuan:** Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit. **Metode:** Jenis penelitian *literature review*, dikumpulkan dari database *ProQuest*, *Pudmed*, dan *google scholar*. Kriteria dari tahun 2015-2020, kata kunci yang di gunakan *work motivation*, *nurse*, *hospital*. Adapun populasinya yaitu perawat. Terdapat 10 jurnal sesuai dengan kriteria, jenis penelitiannya yaitu *mixed method*, *descriptive*, dan *cross-sectional*. **Hasil:** *Literature Review* dari hasil analisis 10 jurnal yang direview menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat adalah gaya kepemimpinan, umur, masa kerja, prestasi kerja, pengakuan, pengembangan potensial individu, gaji/upah, kondisi kerja, kebijakan administrasi dan supervisi. **Saran:** Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dan menambah jurnal dengan menggunakan situs jurnal yang terakreditasi terkait dengan motivasi kerja perawat di rumah sakit.

**Kata Kunci:** Motivasi kerja, Perawat, Rumah Sakit

# FACTORS RELATED TO THE MOTIVATION OF NURSES IN HOSPITALS (*LITERATURE REVIEW*)

Dwi Ekti Oktafiani<sup>1</sup>, Siti Kholifah<sup>2</sup>, Anisa A'in<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Nursing study program student, ITKES Wiyata Husada Samarinda, Jl. Kadrie Oening No.77, Samarinda, East Kalimantan

e-mail: [dwiektioktafiani12@gmail.com](mailto:dwiektioktafiani12@gmail.com)

<sup>2</sup>Lecturer of the Nursing Study Program for the ITKES civitas Wiyata Husada Samarinda, Jl. Kadrie Oening No.77, Samarinda, East Kalimantan

e-mail: [sitikholidah@stikeswhs.ac.id](mailto:sitikholidah@stikeswhs.ac.id)

<sup>3</sup>Lecturer of the Nursing Study Program for the ITKES civitas Wiyata Husada Samarinda, Jl. Kadrie Oening No.77, Samarinda, East Kalimantan

e-mail: [Anisaain@stikes.ac.id](mailto:Anisaain@stikes.ac.id)

---

## ABSTRACT

**Background of Study:** Nursing is a profession that plays a major role in maintaining the quality of health services and health service processes. The work motivation of nurses greatly influences the caring behavior of nurses and becomes very important in influencing the quality of service and patient satisfaction, especially in hospitals, where the quality of service determines the image of the service institution which in turn can increase patient satisfaction and service quality. Motivation is important because the motivation is causes, channels and supports the human behavior so that they are willing to work hard and enthusiastically to achieve optimal results. **Aim:** To determine the factors related to the work motivation of nurses in the hospital. **Methods:** This type of research is literature review, collected from the ProQuest, Pudmed, and Google Scholar databases. The criteria from 2015-2020, the keywords used are work motivation, nurse, hospital. The population is nurses. There are 10 journals according to the criteria, the types of research are mixed method, descriptive, and cross-sectional. **Results:** The literature Review from the results of the analysis of 10 journals reviewed showed that the factors related to work motivation of nurses were leadership style, age, years of service, work performance, recognition, individual potential development, salary/wages, working conditions, administrative policies supervision. **Suggestion:** Further researchers can develop and add to journals using accredited journal sites related to the work motivation of nurses in hospitals.

**Keywords:** work motivation, nurse, hospital

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya pelayanan kesehatan dasar atau kesehatan penunjang, atau pelayanan kesehatan rujukan. Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit. Mutu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Hartati, Noor, and Maidin 2013).

Salah satu profesi yang memegang peranan penting di rumah sakit yaitu keperawatan. Keperawatan merupakan salah satu profesi yang berperan besar dalam proses pelayanan kesehatan dan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan (Hartati, Noor, and Maidin 2013). Perawat termasuk bagian primer dari tenaga kesehatan, karena perawat yang melakukan kontak dengan pasien selama 24 jam. Untuk memberikan pelayanan terbaiknya, perawat harus menunjukkan penampilan yang baik yang meliputi penguasaan ilmu, keterampilan dan *evidence based practice*. Ketiga hal

tersebut menjadi bekal bagi perawat untuk memberikan pelayanan terbaik pada kliennya. Penampilan perawat dalam bekerja dipengaruhi oleh dorongan mengapa ia melakukan tindakan tersebut. Motivasi akan menjadi tenaga pendorong bagi individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Purwandari 2015).

Motivasi adalah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkannya. Variabel motivasi kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan beberapa indikator meliputi keinginan/harapan, lingkungan kerja dan kebutuhan (Cahyadi 2016).

Potter dan Perry, 2009 dalam Khodijah dan Marni (2014) mengatakan bahwa motivasi kerja perawat sangat mempengaruhi perilaku caring perawat dan menjadi sangat penting dalam mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan pasien terutama di rumah sakit, dimana kualitas pelayanan menjadi penentu citra institusi pelayanan yang nantinya akan dapat meningkatkan kepuasan pasien dan mutu pelayanan (Khodijah and Marni 2014).

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan studi literatur terkait faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di rumah sakit.

## METODE

Metode yang digunakan yaitu *literature review*, pertanyaan yang digunakan dalam melakukan *review* jurnal yang disesuaikan dengan *PICOT* dan istilah pencarian jurnal melalui *MESH*, batasan mengambil jurnal dan hal lainnya. Jurnal yang digunakan dalam *literature review* didapatkan melalui database penyedia jurnal internasional *Proquest*, *Pubmed*, dan jurnal Indonesia melalui *google scholar*. Peneliti menuliskan kata kunci sesuai *MESH (Medical Subject Heading)* yaitu “*work motivation*”, “*nurse*”, dan “*hospital*” dan dipilih *full text*. Ditemukan 2.111 dan selanjutnya *diskrining* dan mendapatkan 10 jurnal.

Hal lain yang relevan yang penulis gunakan dalam mendapatkan jurnal tentang motivasi kerja perawat di rumah sakit. Penulis mengambil semua desain penelitian yang digunakan dalam mengidentifikasi motivasi kerja perawat di rumah sakit.

## Hasil dan pembahasan

### 1. Gaya kepemimpinan

Menurut Zimmerer & Scarboug kualitas hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sangat penting dalam berbagai hal untuk memastikan kualitas performa dalam pekerjaannya. Dengan gaya kepemimpinan serta karakter pemimpin yang berbeda akan memberi dampak yang berbeda pula dalam suatu organisasi. kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan menginspirasi orang lain untuk bekerja demi mencapai tujuan utama dan kemudian dapat memberikan kekuatan dan kebebasan untuk mencapainya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurfadillah (2013), bahwa adanya hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat, yakni dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif menghasilkan motivasi kerja perawat yang tinggi.

### 2. Umur

Menurut Gibson umur merupakan variabel dari individu yang pada dasarnya semakin bertambah usia seseorang akan semakin bertambah

kedewasaannya dan semakin banyak menyerap informasi yang akan mempengaruhi disiplin kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky (2012) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara usia dengan motivasi kerja. Dalam penelitian tersebut diketahui kekuatan hubungan antara usia dan motivasi kerja adalah lemah. Menurut Robbins, usia dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Hal tersebut didasarkan pada keyakinan bahwa produktivitas kerja dan motivasi mulai menurun dengan makin tuanya seseorang. Keterampilan seorang individu terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi makin menurun dengan berjalannya waktu, kebosanan pekerjaan yang berlarutlarut dan kurangnya rangsangan intelektual pada usia tua, dapat berpengaruh pada kurangnya motivasi dan produktivitas.

### 3. Masa kerja

Menurut Firiya seseorang yang sudah lama bekerja mempunyai wawasan yang lebih luas dan pengalaman lebih banyak yang memegang peranan dalam pembentukan perilaku

positif seorang pegawai dan semakin lama seseorang berada dalam pekerjaannya, maka akan semakin kecil kemungkinan seseorang tersebut untuk mengundurkan diri dari tempat kerjanya. Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi maka semakin tinggi motivasi kerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vidya (2015) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan motivasi kerja pada pegawai dinas bina marga Provinsi Jawa Tengah.

### 4. Prestasi kerja

Menurut Kadarisman pada pegawai biasanya, keinginan untuk mendorong pegawai yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaan. Adapun pencapaian prestasi (*achievement*) dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian, prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, sikap yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Sebaiknya, jika seorang pegawai gagal meraih

prestasi, akan menimbulkan rasa frustrasi dan tidak puas dalam diri seseorang. Hal ini akan berakibat timbulnya kecenderungan konflik di dalam lingkungan pekerjaan. Oleh sebab itu, seorang pimpinan harus selalu mencoba mendorong bawahannya agar mempunyai prestasi yang baik. Prestasi yang dicapai pegawai bukan saja meningkatkan motivasi bagi yang bersangkutan, tetapi juga menguntungkan organisasi dalam usahanya meningkatkan produktifitas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggrainy (2018) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

## 5. Pengakuan

Menurut Chairil penghargaan atau pengakuan sangat perlu diberikan kepada pegawai yang berprestasi, karena hal tersebut dapat memacu pegawai agar lebih berprestasi lagi. Ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya, dapat mendorong terwujudnya disiplin kerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi terhadap

pengakuan akan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal, salah satunya dengan berdisiplin kerja tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2014) ada hubungan antara penghargaan dengan motivasi kerja.

## 6. Kebijakan administrasi

Menurut Primeilani keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan, melalui

partisipasi para karyawan akan mampu mengumpulkan informasi pengetahuan, kekuatan dan kreativitas untuk memecahkan persoalan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfrida (2018) yang menyatakan bahwa kebijakan dan administrasi rumah sakit memiliki hubungan bermakna dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang.

#### 7. Pengembangan **potensial individu**

Menurut Hasibuan jika ada kesempatan bagi setiap pegawai dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, pegawai akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vidya (2015) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan motivasi kerja pada pegawai dinas bina marga Provinsi Jawa Tengah.

#### 8. Gaji/upah

Menurut Timpe bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji

selain fungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitas dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isnainy (2018) ada pengaruh signifikan antara reward dengan motivasi kerja.

#### 9. Kondisi kerja

Menurut Notoatmodjo Kondisi kerja atau lingkungan kerja sangat besar berpengaruh terhadap motivasi kerja yang dapat menghasilkan produktifitas kerja. Lingkungan kerja yang tidak baik, lingkungan kerja yang tidak kondusif merupakan beban kerja tambahan bagi tenaga kerja atau karyawan. Banyak faktor yang terlibat dalam lingkungan kerja, baik lingkungan sosio-psikologis yang harus dipelihara sehingga kondusif atau berpengaruh positif terhadap kesehatan dan juga kecelakaan kerja karyawan,

antara lain: pencahayaan dan penerangan, kebisingan, penyejuk tempat kerja, bebas serangga, bau-bauan, peralatan kerja, alat pelindung diri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2014) ada hubungan yang bermakna antara kondisi kerja fisik dengan motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, karena kondisi kerja fisik di rumah sakit yang masih kurang baik yang dirasakan oleh pegawai tetapnya.

#### 10. Supervisi

Menurut Primeilani supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. Supervisi yang terencana pada standar praktik yang berlaku menjamin kualitas asuhan keperawatan kepada pasien yang diberikan oleh perawat. Oleh

karena itu, supervisi yang baik akan menimbulkan motivasi kerja perawat dan akan meningkatkan kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian (Nur, Noor, and Irwandy 2013) ada hubungan signifikan antara motivasi dan supervisi terhadap kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan patient safety di RS Universitas Hasanuddin.

#### KESIMPULAN

Dari studi *literature review* motivasi kerja perawat di rumah sakit jiwa dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat adalah gaya kepemimpinan, umur, masa kerja, prestasi kerja, pengakuan, pengembangan potensial individu, gaji/upah, kondisi kerja, kebijakan administrasi dan supervisi

#### DAFTAR PUSTAKA

Anggrainy, Ika Fuzi, Nurdasila Darsono, and T. Roli Ilhamsyah Putra. 2018. "Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh." *Jurnal Magister Manajemen* 1(1): 1–10.

- Cahyadi, Wahyuni & Kurniawan. 2016. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa (Studi Pada Bangsal Kelas III RSJD Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah)." *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)* 4(2): 76–85.
- Chairil. 2000. *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT.TANCHO INDONESIA Tbk)*. Tesis. UI
- Damayanti, Sisvana. 2014. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014." *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Tingginya* 1: 139–49.
- Firiyana. 2003. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Disiplin Waktu Kerja Perawat RS. Pelni Petamburan*. Skripsi. UI
- Gibson, James L., 1987. *Organisasi: Perilaku Struktur dan Proses*, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih. Jakarta : Erlangga
- Hartati, Noer Bahry Noor, and Alimin Maidin. 2013. "Gambaran Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap Lontara Rsup. Dr.Wahidin Sudirohusodo." *Jurnal Keperawatan IV*(September): 3–4.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Isnainy, Usastiauwaty Cik Ayu Saadiah, and Andri Nugraha. 2018. "Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat." *Holistik Jurnal Kesehatan* 12(4): 235–43.
- Kadarisman, 2013, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Khodijah, Siti, and Erna Marni. 2014. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Caring Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. *Jurnal Kesehatan Komunitas* 2(4): 175–79.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Nur, Qalbia Muhammad, H. Noer Bahry Noor, and Irwandy. 2013. "Hubungan Motivasi Dan Supervisi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Menerapkan Patient Safety Di Rawat Inap RS Universitas

- Hasanuddin." *Hasanuddin University*: 1–10.
- Nurfadillah, N. 2013. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Perawatan RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar) (volume:2 no:1) (hal:3)
- Nurfrida Pratomo Putri, Ayun Sriatmi, Eka Yunila Fatmasari. 2018. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang." *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)* 6(4): 62–71.
- Purwandari, Retno. 2015. "Hubungan Motivasi Dan Strss Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Sragen." *Jurnal Keperawatan* 6(2): 123–31.
- Primeilani. 2004. *Gambaran Tingkat Kedisiplinan Pegawai Non Medis Di Unit MSDM RS.X Jakarta*. Skripsi. UI
- Septiana, Vidya Arty. 2015. "Pengaruh Faktor Masa Kerja Kompensasi Dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah unpad*: 17.  
<https://jurnal.unpad.ac.id/index.php/MS/article/view/237>.
- Timpe. 2000. *Motivasi Pegawai: Seri Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Flex Media Komputindo
- Vitasari Nur, Rizky. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pada Tim Pengeboran Eksplorasi Emas di PT X (Skripsi). Semarang: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro; 2012.
- Zimmerer, T.W., & Scarborough, N.M. (2005). *Essentials of entrepreneurship and small business management (4th Ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.