

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA INSTALASI PAVILIUN ANYELIR RUMAH SAKIT BUDI KEMULIAAN BATAM

Evita Octavia Sitinjak.¹⁾, Aditya Wardhana²⁾

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom¹⁾
octaviaevita@yahoo.com¹⁾, aditya.telkomuniversity@gmail.com²⁾

Abstrak

Persaingan yang semakin ketat membuat banyak organisasi menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berintegritas, dan memiliki komitmen yang tinggi dalam usaha mencapai misi dan tujuannya. Mengingat perawat adalah sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayanan suatu rumah sakit, maka perawat dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis dan moral.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam dengan menggunakan metode kuantitatif dan metode perhitungan regresi sederhana. Kesimpulan penelitian ini adalah tanggapan Perawat terhadap variabel motivasi memiliki persentase sebesar 79,6% yang berada dalam kategori “baik”, variabel kinerja memperoleh nilai sebesar 78% dimana persentase tersebut berada pada kategori “baik” dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam sebesar 80,5%.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja

Abstract

The difficult competition make a lot of companies consider the importance of having qualified, integrated and high commited human resouce in order to achieve missions and goals. As nurses are the most important human resources in rolling a hospital service, nurses must have intelectual capacity, interpersonal communication technical and moral capabilities. Nurses characteristics that always be the leading way and working power are motivations and others like knowledge level, working skill, inovative value, and dedication.

The aim of this research is to investigate the impacts of motivation on performance using quantitative method with simple regression statistical method. The conclusion of this study is a response to variable Nurses motivation has a percentage of 79.6 %, which is in the category of "good " , the variable performance gain in value by 78 % where the percentages are in the category of " good " and motivation have a effect on the performance of nurses in Installation Paviliun Anyelir Hospital Budi Kemuliaan Batam of 80.5 % .

Keyword: Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha dewasa ini yang begitu pesat menyebabkan persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan aktifitasnya. Persaingan yang semakin ketat itu membuat banyak organisasi menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berintegritas, dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja organisasi yang semakin lama semakin membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan tujuannya. Serta dalam menghadapi era globalisasi sekarang, lingkungan dunia usaha harus dapat mengatasi perubahan teknologi yang semakin canggih baik perusahaan yang berorientasi laba maupun nirlaba. Pengertian organisasi nirlaba secara umum adalah adalah organisasi yang dalam operasinya ini tidak berorientasi dalam menghasilkan laba. Penekanan dalam organisasi ini adalah pelayanan yang sebaik-baiknya kepada pihak-pihak eksternal contohnya adalah rumah sakit sebagai organisasi kesehatan.

Rumah Sakit merupakan salah satu lembaga yang bergerak dibidang pelayanan jasa kesehatan dengan tanggung jawab memberikan pengobatan, perawatan, mengusahakan kesembuhan dan kesehatan pasien serta mengupayakan pendidikan hidup sehat bagi masyarakat. Pengertian rumah sakit menurut Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III/2010, mengemukakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam merupakan sebuah lembaga bisnis yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan dan termasuk rumah sakit tipe B. Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam merupakan 25 Rumah Sakit pertama di Indonesia yang ditunjuk oleh Pemerintah Indonesia untuk menangani pasien ODHA pada tahun 2004.

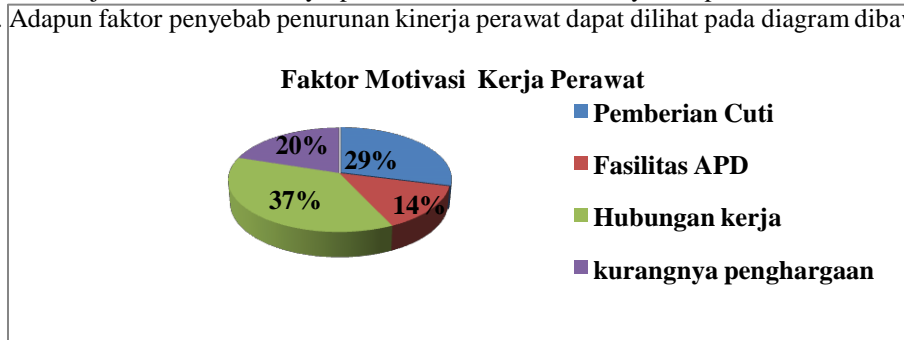
Sumber daya manusia terbanyak yang berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya pelayanan di rumah sakit (Aditama, 2000:12). Mengingat perawat adalah sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayanan suatu rumah sakit, maka perawat dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis dan moral. Karakteristik perawat yang selalu menjadi penentu arah dan kekuatan bekerja adalah motivasi dan lain-lain seperti: tingkat pengetahuan, keterampilan kerja, nilai inovatif, dedikasi dan pengabdian masing-masing pada profesi.

Motivasi karyawan adalah aspek manajemen yang terpenting dan menantang karena pada dasarnya hubungan antara suatu organisasi dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi suatu organisasi ingin mendapatkan keuntungan yang besar, disisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi oleh organisasi. Dalam hal ini organisasi harus dapat memastikan bahwa gaji, insentif, kondisi kerja dan keselamatan kerja yang mereka peroleh adalah adil dan wajar (Ilyas, 2009:23).

Maslow mengemukakan mengenai teori kebutuhan motivasi yang dikenal dengan 5 tingkatan kebutuhan Maslow yang berbentuk pyramid, yakni kebutuhan dasar, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri.

Pada dasarnya kinerja adalah suatu proses penyatupaduan berbagai kepentingan. Dengan adanya berbagai macam keinginan dan kebutuhan setiap pegawai dalam suatu organisasi. Suatu organisasi apabila menghendaki para karyawannya memiliki kinerja yang tinggi, organisasi tersebut harus mampu membangkitkan semangat kerja karyawan.

Masalah kinerja karyawan merupakan masalah yang sering dihadapi oleh setiap perusahaan. Hal ini pun dialami oleh Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan peneliti guna mengetahui fenomena kinerja karyawan dengan melakukan wawancara terhadap Ibu Pelita Sitinjak selaku Kepala Perawat Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam pada bulan September 2015 diperoleh informasi bahwa terjadi penurunan kinerja Perawat khususnya pada Instalasi Paviliun Anyelir Spesialis HIV/AIDS pada tahun 2013 dan 2014. Adapun faktor penyebab penurunan kinerja perawat dapat dilihat pada diagram dibawah ini:



Sumber: Data diolah peneliti

Gambar 1
Faktor Penyebab Penurunan Kinerja Perawat

Adapun beberapa data yang mengidentifikasi menurunnya kinerja Perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam dapat dilihat pada gambar dibawah:



Sumber: Data Internal Rumah Sakit

Gambar 2
Kinerja Perawat Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam

Dari uraian gambar diatas terungkap bahwa motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Perawat. Kondisi ini sering dijadikan salah satu metode untuk peningkatan kinerja

dengan jalan memberikan rangsangan (motivasi) untuk membina semangat kerja Perawat dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Jika Perawat berhasil membawa kemajuan bagi Rumah Sakit, keuntungan yang akan diperoleh oleh kedua pihak, bagi Perawat keberhasilan merupakan potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bagi Rumah Sakit keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan Rumah Sakit itu sendiri dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggan (pasien).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit. Motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2001:72).

Dalam rangka penyiapan dan pengembangan SDM, para Perawat tersebut perlu motivasi agar mereka tetap bekerja dengan baik. Dengan demikian pencapaian tujuan Rumah Sakit tergantung pada cara bekerja para Perawat menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam menunjang kelancaran aktivitas perekonomian Rumah Sakit, maka Rumah Sakit perlu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan Perawatnya

Oleh sebab itu, peneliti merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam.”**

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu kelompok tertentu. Hal ini meliputi aspek yang ditimbulkan oleh pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi (Veithzal Rivai, 2013:171).

Konsep Motivasi

Menurut A.H. Maslow dalam Rivai (2005:458) mengemukakan teori kebutuhan yang dikenal dengan Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow yakni:

1. Fisiologis
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri

Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Malayu Hasibuan (2007:221) antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan 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 baku.

Tipe-tipe Motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum motivasi diklasifikasikan kedalam 4 (empat) jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia. Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2007:222) :

- a. Motivasi Positif (*insentif positif*) artinya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini, semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif (*insentif negatif*) artinya manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi yang negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, namun untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif untuk jangka pendek saja.

Alat-alat motivasi

Alat – alat motivasi menurut Hasibuan (2009:221) :

- a. Materiil Insentif yaitu alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar; jadi memberikan kebutuhan ekonomis, Misalnya: Kendaraan, rumah dan lain-lainnya.
- b. Non materiil insentif yaitu alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/benda yang tidak ternilai; jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja, Misalnya: medali, piagam, bintang jasa, dan lain-lainnya.

Kombinasi materiil dan non materiil insentif yaitu alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan non materiil (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

Kekuatan-kekuatan Motivasi

Ada 6 (enam) kekuatan motivasi menurut Arep dan Tanjung (2004:3) yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yaitu :

1. Kekuatan Aqidah (keyakinan)
Kekuatan ini adalah kekuatan yang paling mendasar pada diri manusia. Orang yang berkeyakinan lemah tidak dapat melakukan sesuatu yang baik. Hanya dengan keyakinan yang kuatlah orang akan termotivasi dalam melakukan pekerjaan.
2. Kekuatan Organisatoris
Yang dimaksud dengan kekuatan ini adalah bagaimana seseorang melakukan pekerjaan dengan manajemen yang baik. Seseorang akan lebih termotivasi jika suatu pekerjaan dikelola dengan baik.
3. Kekuatan Intelektual
Kekuatan intelektual berhubungan erat dengan pesimisme dan optimis. Seseorang yang inteletuannya rendah, akan pesimis menghadapi suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Sebaliknya, jika orang tersebut memiliki intelektual yang tinggi, dia akan optimis dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Maka dengan intelektual yang tinggi, seseorang akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.
4. Kekuatan Teknokrat
Kekuatan ini erat dengan teknologi. Semakin kuat penguasaan seseorang terhadap teknologi untuk suatu pekerjaan, semakin termotivasi ia melaksanakan pekerjaannya.
5. Kekuatan Demokratik
Kekuatan ini erat dengan sikap atau gaya seseorang. Dengan memiliki kekuatan demokratik, maka semua pekerjaan dapat dilakukan sendirian, tetapi kekuatan ini merujuk kepada kekuatan tim. Orang bijak mengatakan, “no one of us as all of us”, artinya tak seorang pun dari kita sekuat semua kita. Dengan kata lain, tidak ada individu yang hebat segala-galanya. Akan tetapi harus ada kekuatan tim yang saling menutupi masing-masing kekurangan individu dari anggota.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2009:29) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kinerja

Menurut Robbins (2001:218), kinerja dapat dinilai dari:

- Hasil Tugas individual
- Perilaku
- Disiplin Kerja

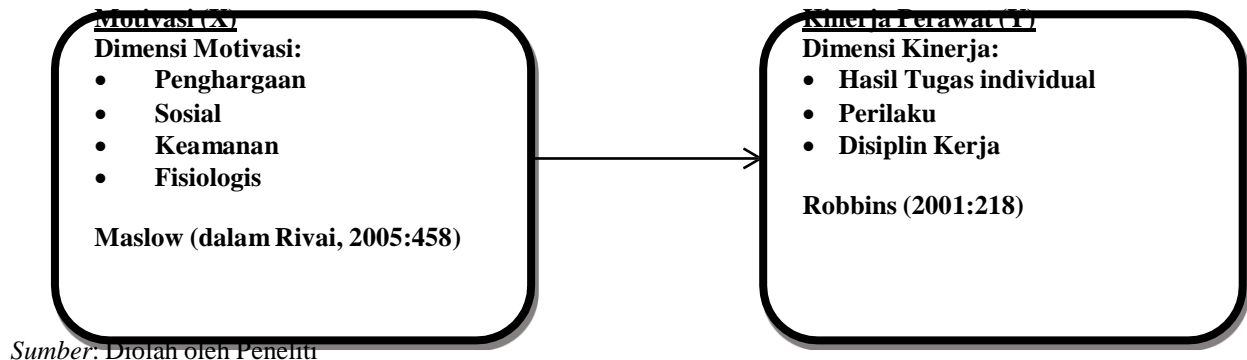
Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)

3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

KERANGKA PEMIKIRAN



Sumber: Diolah oleh Peneliti

Gambar 3
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sugiyono (2010:13) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif dan kausal. Menurut Sugiyono dalam Rozeno (2012:24), penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan variabel satu dengan variabel yang lain. Sedangkan penelitian kausal adalah penelitian yang meneliti hubungan yang bersifat sebab akibat yang dimana terdapat variabel independen (atau variabel yang mempengaruhi dan dependen (dipengaruhi) Sugiyono, (2014:56)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan membagi skor total dengan skor perolehan jawaban kuisioner. Tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Motivasi (X) adalah 63.08 sedangkan persentase tanggapan yang diharapkan adalah $4(\text{nilai tertinggi}) \times 12 (\text{jumlah pertanyaan}) \times 20 (\text{jumlah responden}) = 960$ menghasilkan persentase 79,6 maka variabel Motivasi (X) berada dalam kategori "baik". Tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Kinerja (X) adalah 56.66, sedangkan persentase tanggapan responden yang diharapkan adalah $4(\text{nilai tertinggi}) \times 9(\text{jumlah pertanyaan}) \times 20 (\text{jumlah responden}) = 720$ menghasilkan persentase 78% . Maka variabel Kinerja berada pada kategori "baik".

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas yaitu Motivasi (X) terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja yang dilakukan pada 20 Perawat Paviliun Anyelir .

Tabel 1 Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,305	,128		,352	,276
X	,785	,054	,627	5,271	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan output di atas di dapat nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0,305 + 0,785X.$$

Nilai konstanta a (0,305) memiliki arti bahwa ketika X (motivasi) bernilai 0 maka Y (kinerja) bernilai 0,305, sedangkan koefisien regresi b (0,785) memiliki arti bahwa setiap X meningkat satu, maka Y akan meningkat 0,785.

UJI HIOTESIS

Uji Signifikansi (Uji t)

Hasil perhitungan pengujian parsial adalah sebagai berikut:

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu $\alpha=0,05$. Menentukan tingkat signifikan dengan derajat kebebasan $df= (n-2)$ maka $20-2= 18$. Dimana nilai T_{tabel} adalah sebesar 2,101

Tabel 2 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,305	,128		,352	,276
X	,785	,054	,627	5,271	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pengujian Hipotesis variabel motivasi terhadap kinerja perawat:

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam.

H_1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam.

Kriteria pengujian:

1. Jika statistik $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.
2. Jika statistik $t_{hitung} \leq -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa t_{hitung} adalah sebesar 5,271 dan signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} untuk $df=18$ dan pada tingkat signifikan 5% atau 0,05 adalah sebesar 2,101. Karena t_{hitung} (5,271) lebih besar dari t_{tabel} (2,101) yang artinya H_0 ditolak (H_1 diterima) yaitu Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. Hal ini sejalan dengan penelitian Skripsi oleh Ivan Fachrurezha tahun 2014 dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Bekasi yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai dan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Bekasi sebesar 83,5%.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi. Setelah diketahui nilai r sebesar 0,975 maka koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 3 Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827 ^a	,805	,802	,56176

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *R-square* adalah sebesar **0,805**. *R-square* dapat disebut sebagai koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti **80,5%**. Sedangkan sebesar 19,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini seperti konflik dan stress kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan pegawai.

KESIMPULAN

Dari hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang “Pengaruh motivasi terhadap kinerja Perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Tanggapan Perawat terhadap variabel motivasi memiliki persentase sebesar 79,6% yang berada dalam kategori “baik”. Dimana dimensi kebutuhan sosial yang paling unggul dibanding dimensi yang lainnya karena responden sudah setuju bahwa hubungan sosial antar sesama Perawat/rekan kerja, hubungan dengan atasan dan dengan pasien penting dalam kelancaran mereka menjalankan pekerjaan mereka. Adapun dimensi terendah dalam variabel motivasi ini yaitu dimensi kebutuhan keamanan yang dalam kategori “cukup baik”. Hal ini diperkuat dengan peneliti melihat laporan Tri Wulan yang dibuat oleh Kepala Perawat Instalasi Paviliun Anyelir yang menuliskan bahwa ada beberapa kerusakan terhadap alat di instalasi tersebut seperti alat pendeteksi kebakaran yang tidak berfungsi, tidak adanya alat pendeteksi kuman otomatis di counter Perawat serta sarung tangan medis yang terkadang mengalami kebocoran saat Perawat menangani pasien.
- Tanggapan Perawat terhadap variabel kinerja memperoleh nilai sebesar 78% dimana persentase tersebut berada pada kategori “baik”. Hal ini berarti Perawat telah melakukan kerja yang baik. Namun ada beberapa hal yang harus diperhatikan pada bagian Indikator Disiplin Kerja karena masih ada responden yang tidak setuju dengan pernyataan “perawat senantiasa berada di Rumah Sakit pada saat jam kerja” yaitu sebesar 15%.
- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam sebesar 80,5%, sisanya yaitu sebesar 19,5% dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

DATAR PUSTAKA

- [1] Cendy Laras, 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Bandung Universitas Telkom
- [2] Dr. Musriha Bhayangkara, 2011. *Influences of Work Behavior, Work Environment and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus Indonesia*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 1, No 3. Surabaya: Surabaya University
- [3] Gregory Moorhead, Ricky W. Griffin, 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat
- [5] Ibriati Kartika Alimudin. 2012. *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar*. Makassar. Universitas Hasanuddin
- [6] Ilyas, Y, 2001. *Kinerja (Teori, Penilaian dan Penelitian)* Cetakan pertama. Jakarta. FKM UI
- [7] Januaristi Harati, 2011. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resor (POLRES) Kota Depok Pada Bulan April 2011*. Skripsi. Bandung Universitas Telkom
- [8] Juliani., 2007. *Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Medan Tahun 2007*. Tesis. Medan, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara
- [9] Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Edisi Pertama)*. Jakarta: PT. Bumi Raja Grafindo Persada
- [10] Robbins Stephen P. 2001. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid I, Edisi Kedelapan*. PT. Bhuana Ilmu Populer. Jakarta. PT. Bhuana Ilmu Populer
- [11] Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin, 2012, *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju
- [12] Siregar, M. 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Swadana Tarutung Tapanuli Utara*. (Tesis) Medan. Sekolah Pascasarjana USU
- [13] Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business: Metode Penelitian Untuk Bisnis (Edisi 4)*. Jakarta: Salemba Empat
- [14] Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Cetakan ke duabelas)*. Bandung: Alfabeta