

SKRIPSI

HUBUNGAN PERSEPSI PERAWAT TERHADAP PERAN KEPALA RUANG SEBAGAI MENTOR DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RSUD SOE TIMOR TENGAH SELATAN NUSA TENGGARA TIMUR

PENELITIAN *CROSS SECTIONAL*

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep)
Pada Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga**



Oleh :

Ferdinand W Kase

NIM : 010330652 B

**PROGRAM STUDI S-1 ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2005

SURAT PERNYATAAN

Saya bersumpah bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah dikumpulkan oleh orang lain untuk memperoleh gelar dari berbagai jenjang pendidikan di perguruan tinggi manapun.

Surabaya, 25 Februari 2005

Yang Menyatakan



Ferdinand W Kase
NIM. 010330652 B

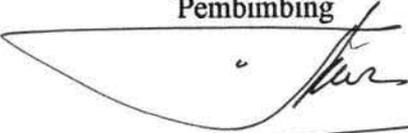
LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui
Tanggal, 25 Februari 2005

Oleh
Pembimbing Ketua


Ahmad Yusuf, S. Kp., M. Kes.
NIP. 132255152

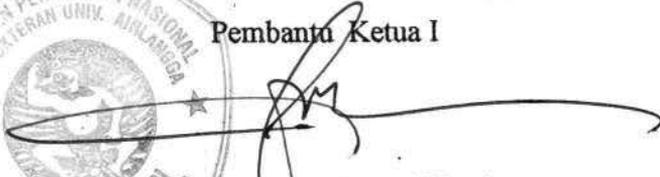
Pembimbing


Obet Sugiono, SKM
NIP. 140101803

Mengetahui

A.n Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya

Pembantu Ketua I


Nursalam, M. Nurs (Hons)
NIP. 140 238 226



LEMBAR PENGESAHAN

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Sidang Skripsi
Pada Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya
Pada Tanggal 25 Februari 2005

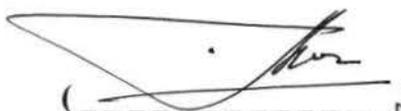
PANITIA PENGUJI

Tanda tangan

Ketua : Ahmad Yusuf, S. Kp., M.Kes.

()

Anggota : 1. Obet Sugiono, SKM

()

2. Khoridatul Bahiyah, S. Kep., Ns

()

Mengetahui

A.n Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya

Pembantu Ketua I



Nursalam, M. Nurs (Hons)
NIP. 140 238 226

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat dan tuntunannya sehingga saya dapat menyelesaikan dan mempertanggungjawabkan skripsi ini di depan dewan penguji. Hanya dengan Tuhan saya dapat melewati berbagai macam kendala, selama masa perkuliahan sampai ujung akhir pendidikan yaitu menyelesaikan dan mempertanggungjawabkan skripsi. Dengan judul **“Hubungan Persepsi Perawat Terhadap Peran Kepala Ruang Sebagai Mentor Dengan Motivasi Kerja Perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur”**.

Saya menyadari bantuan Tuhan kepada saya diwujudkan melalui bantuan sesama, baik bantuan material maupun non material. Skripsi ini sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi S1 Ilmu Keperawatan (PSIK) Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya.

Dengan terselesaikan skripsi ini, saya berkenan mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Prof. DR. H. M. S. Wiyadi, Dr. Sp. THT, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Program Studi S1 Ilmu Keperawatan.
2. Prof. Eddy Soewandojo, Dr. Sp PD, KTI, selaku ketua Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya.
3. Bapak Ahmad Yusuf, S.Kp., M. Kes. Selaku pembimbing ketua dan bapak Obet Sugiono SKM, selaku pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan mulai dari penyiapan proposal sampai akhir penulisan skripsi ini.
4. Bapak Willem Nope, SH selaku Bupati Timor Tengah Selatan yang telah mengizinkan selama mengikuti kuliah pada Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya.
5. Bapak. Dr. Soleman D. Poety. M. Kes, Selaku Direktur RSUD Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur yang telah mengizinkan saya untuk mengadakan penelitian guna menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Gerson Ebenheirzer Linfeto selaku Sekretaris RSUD Soe Timor Tengah Selatan yang telah memberikan informasi dan pendapat selama penelitian guna menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Simon petrus Kase dan Mama Sultje Magdalena Baunsele selaku orang tua kandung dan keenam saudara yang telah memberikan dukungan moril dan materi selama melanjutkan program studi S1 Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya angkatan B VI dan pihak lain yang telah bersedia membantu selama dalam penelitian dan penyusunan skripsi.
9. Temanku Tercinta Kharisma Rispa Tiwi Lumajang yang telah membantu dan memberikan dukungan moril dan selalu menemaniku dalam suka dan duka dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Semoga Tuhan Yang Maha Pengasih dan Penyayang akan memberikan imbalan atas segala amal yang telah diberikan dan kiranya skripsi ini berguna bagi penulis sendiri maupun pihak lain yang memanfaatkannya.

Surabaya, 25 Februari 2005

Penulis

ABSTRACT

The Relationship of Nurse' Perception Toward the Role of Room Leader as Mentor with Working Motivation of Nurse in RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur

Cross Sectional Research
Ferdinand. W. Kase

One of the role of room leader is as mentor. The role of mentor is expected can increase work motivation of nurse. The relationship between the role of room leader as mentor with working motivation of nurse in RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur is not checked yet.

This research have purpose to learn the relationship between the role as room leader of mentor with working motivation of nurse in RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.

The design that is used in this research is the relationship research by *Cross sectional* approach. As population is nurse staff in RSUD Soe Timor Tengah Nusa Tenggara Timur. The large samples are 43 respondents. The collecting of dates are using questioner then the data is analyzed by using correlation statistic exam *Spearman rho* and by scoring the meaning $p < 0.05$. The result of the research as follows: 1) Openness relationship of room leader with working motivation of nurse staff: less 8 peoples (18,6%), adequate 25 (58,1%) and good 10 peoples (23,3%0. Statistic exam is obtained yield $r = 0.374$ and $p = 0.013.2$). The friendliness relationship of room leader with working motivation of nurse staff: less 10 peoples (23,3%), adequate 22 peoples (51,2%) and good 11 peoples (25,6%). The result of statistic exam is obtained yield $r = 0,399$ and $p = 0.008$), 3). The role relationship of room leader in improving with working motivation of nurse staff: less 7 peoples (16.3%0, adequate 29 peoples (67,4%0, good 7 peoples (16,3%). The result of statistic exam is gotten yield $r = 0.486$ dan $p = 0.001$.

This case shows that there is relationship, which has meaning between the role of room leader as mentor: the openness with working motivation of nurse staff with the low correlation degree, which are meaning correlation between the role of room leader as mentor: friendliness with working motivation of nurse staff with low correlation degree and meaning correlation between the role of room leader as mentor: in improving career with working motivation of nurse staff with adequate correlation degree. It means the role of room leader better as mentor and also tends to increase work motivation of nurse

Key Word: *room leader, mentor, motivation*

ABSTRAK

Hubungan Persepsi Perawat Terhadap Peran Kepala Ruang Sebagai Mentor dengan Motivasi Kerja Perawat di RSUD Soe Timur Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.

**Penelitian *cross sectional*
Ferdinand. W. Kase**

Salah satu peran kepala ruang adalah sebagai mentor. Peran mentor diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja perawat. Hubungan antara peran kepala ruang sebagai mentor dengan motivasi kerja perawat di RSUD Soe Timur Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur belum diteliti.

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari hubungan antara peran kepala ruang sebagai mentor dengan motivasi kerja perawat di RSUD Soe Timur Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *relationship* dengan pendekatan *Cross sectional*. Sebagai populasi adalah tenaga perawat di RSUD Soe Timur Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur. Besar sampel sebanyak 43 responden. Pengumpulan data menggunakan kuisioner kemudian data dianalisis menggunakan uji statistik korelasi *Spearman rho* dengan nilai kemaknaan $p < 0.05$. Hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1) Hubungan keterbukaan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat: kurang 8 orang (18.6%), cukup 25 (58.1%) dan baik 10 orang (23.3%). Uji statistik didapatkan hasil $r = 0,374$ dan $p = 0,013$, 2) Hubungan keramahan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat: kurang 10 orang (23.3%), cukup 22 orang (51.2%) dan baik 11 orang (25.6%). Hasil uji statistik didapatkan nilai $r = 0.399$ dan $p = 0,008$, 3) Hubungan peran kepala ruang dalam pengembangan dengan motivasi kerja perawat: kurang 7 orang (16,3%), cukup 29 orang (67.4%), baik 7 orang (16.3%). Hasil uji statistik didapatkan nilai $r = 0,486$ dan $p = 0,001$.

Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna antara peran kepala ruang sebagai mentor: keterbukaan dengan motivasi kerja perawat dengan derajat korelasi rendah, ada hubungan bermakna antara peran kepala ruang sebagai mentor: keramahamahan dengan motivasi kerja perawat dengan derajat korelasi rendah dan ada hubungan bermakna antara peran kepala ruang sebagai mentor: dalam pengembangan karier dengan motivasi kerja perawat dengan derajat korelasi sedang. Artinya makin baik peran kepala ruang sebagai mentor ada kecenderungan peningkatan motivasi kerja perawat.

***Kata kunci:* kepala ruang, mentor, motivasi.**

MOTTO

“Kunci kepuasan dalam bekerja tidak terletak pada besarnya uang dan materi, tetapi tergantung bagaimana anda bersikap terhadap diri sendiri, teman profesi, hormat pada pimpinan serta apa yang bisa anda perbuat untuk institusi”

PERSEMBAHAN

**KENALILAH LANGKAHMU SEBELUM
BERJALAN
KENALILAH LIDAHMU SEBELUM
BERBICARA**

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL DAN PRASYARAT GELAR	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENETAPAN PENILAI PENGUJI	iv
UCAPAN TERIMAKASIH	v
ABSTRAK	vii
MOTTO	ix
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR DIAGRAM	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	2
1.3. Tujuan Penelitian	2
1.3.1 Tujuan Umum	2
1.3.2 Tujuan Khusus	3
1.4. Manfaat Penelitian	3
1.4.1 Teoritis	3
1.4.2. Praktis	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Persepsi	5
2.1.1 Definisi Persepsi	5
2.1.2 Faktor –Faktor yang mempengaruhi Persepsi	6
2.1.3 Tahap-Tahap Proses Persepsi	8
2.2. Peran Kepala Ruangan	9
2.2.1. Pengertian Peran Mentor.....	9
2.2.2 Peran Manajer sebagai Mentor.....	10
2.2.3 Syarat Sebagai Mentor	17

2.2.4 Teknik Mentoring	18
2.2.5 Kiat Keberhasilan Mentoring	18
2.2.6 Pimpinan Rawat Inap	19
2.2.7 Faktor yang Mempengaruhi Peran Mentoring Pimpinan Ruang Rawat	20
2.3 Konsep Dasar Motivasi Kerja	22
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	22
2.3.2 Model Teori Motivasi	23
2.3.3 Macam-macam Motivasi	27
2.3.4 Sumber Motivasi	27
2.3.5 Asas, Alat dan Jenis Motivasi.....	28
2.3.6 Ciri Motivasi	30
2.3.7 Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Pegawai	30
2.3.8 Indikator Motivasi Kerja	31
2.3.9 Teknik Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja.....	32
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN ...	33
3.1. Kerangka Konseptual	33
3.2. Hipotesis Penelitian	34
BAB 4 METODE PENELITIAN	35
4.1. Desain Penelitian	35
4.2. Kerangka Kerja	36
4.3. Populasi, Sampel, Sampling	37
4.3.1 Populasi	37
4.3.2. Sampel	37
4.3.3 Sampling	38
4.4. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	39
4.4.1 Variabel Penelitian	39
4.4.2 Variabel Independen	39
4.4.3 Variabel Dependen	40
4.5. Definisi Operasional	40
4.6. Pengumpulan dan Analisis Data	42
4.6.1 Instrumen	42

4.6.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	43
4.6.3 Prosedur Pengumpulan Data	43
4.6.4 Cara Analisis Data	43
4.7. Etik Penelitian.....	45
4.7.1 Lembar Persetujuan Menjadi Responden	45
4.7.2 Anonimity	45
4.7.3 Convidentiality	45
4.8 Keterbatasan	46
BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1 Hasil Penelitian	47
5.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	47
5.1.2 Karakteristik Demografi Responden	48
5.1.3 Variabel yang diukur	52
5.2 Pembahasan	58
5.2.1 Peran Kepala Ruang sebagai Mentor	58
5.2.2 Motivasi Kerja Perawat	59
5.2.3 Hubungan antara Peran Kepala Ruang sebagai Mentor dengan Motivasi kerja Perawat	60
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	
6.2 Kesimpulan	64
6.3 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN-LAMPIRAN	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Kerangka konseptual hubungan peran kepala ruang sebagai mentor dengan motivasi kerja perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur..	33
Gambar 4.2	Kerangka kerja hubungan peran kepala ruang sebagai mentor dengan motivasi kerja perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur	36
Diagram 5.1	Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur	48
Diagram 5.2	Distribusi responden berdasarkan umur RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur	48
Diagram 5.3	Distribusi responden berdasarkan masa kerja di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur	49
Diagram 5.4	Distribusi responden berdasarkan jumlah anak di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur	50
Diagram 5.5	Distribusi responden berdasarkan status perkawinan di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur	50
Diagram 5.6	Distribusi responden berdasarkan pendidikan di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur	51
Diagram 5.7	Distribusi responden berdasarkan keterbukaan kepala ruang di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur	52
Diagram 5.8	Distribusi responden berdasarkan keramahmataman kepala ruang di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur	53
Diagram 5.9	Distribusi responden berdasarkan peran kepala ruang dalam pengembangan karier di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur	53

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Definisi operasioanl	41
Tabel 4.2	Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	44
Tabel 5.1	Hubungan keterbukaan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur	55
Tabel 5.2	Hubungan keramahtamahan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur	56
Tabel 5.3	Hubungan peran kepala ruang dalam pengembangan karier perawat dengan motivasi kerja perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur	57

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1. Surat permohonan bantuan fasilitas pengumpulan data	68
Lampiran 2. Surat ijin pengumpulan data	69
Lampiran 3. Permohonan menjadi responden	70
Lampiran 4. Kesiediaan menjadi responden	71
Lampiran 5. Kuisisioner penelitian	72
Lampiran 6. Analisa data	79

BAB 1
PENDAHULUAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mentor adalah seorang guru, pembimbing, penasihat, orang bijaksana, dan terutama seseorang yang berbuat dengan sepenuh kemampuan dan cara yang penuh simpati dengan pandangan yang jelas terhadap orang yang diberi nasehat (Bell, 1986). Salah satu peran kepala ruang (manajer keperawatan) adalah sebagai mentor. Berdasarkan pengamatan peran kepala ruang sebagai mentor di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur selama ini masih kurang. Hal ini dapat terlihat adanya ungkapan beberapa orang staf perawat yang mengatakan bahwa kepala ruang masih jarang memberikan bimbingan dan arahan yang berhubungan dengan pekerjaan perawat. Di sisi lain perawat sebagai tenaga dengan jumlah terbesar di rumah sakit dituntut memiliki kinerja yang baik yang tentu harus didukung dengan motivasi kerja yang baik pula. Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Nursalam (2002), mengutip dari Mangkunegara). Tetapi hubungan antara peran kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur belum pernah diteliti.

Motivasi kerja perawat yang kurang baik dapat menyebabkan kualitas kerja perawat menurun. Hal ini dapat berdampak pada produktifitas kerja. Produktifitas dapat menurun pula dan akhirnya income rumah sakit menjadi berkurang.

Kepala ruang sebagai manajer dalam pelaksanaan asuhan keperawatan dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas kerja perawat. Manajer memegang peran yang penting dalam memotivasi staf untuk mencapai tujuan organisasi (Nursalam, 2002). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut Nursalam (2002) adalah peran manajer. Peran manajer dapat mempengaruhi faktor motivasi dan lingkungan.

Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan lebih baik, maka peran manajer sebagai mentor perlu ditingkatkan, sehingga motivasi kerja perawat dapat meningkat dan produktifitas kerja meningkat pula. Dengan alasan itulah peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian ini yang berjudul “Hubungan peran kepala ruang sebagai mentor dengan motivasi kerja perawat di RSUD Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan, Nusa Tenggara Timur.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimanakah hubungan antara peran kepala ruang sebagai mentor dengan motivasi kerja perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur?

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Mempelajari hubungan antara peran kepala ruang sebagai mentor dengan motivasi kerja perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi peran kepala ruang sebagai mentor: keterbukaan di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.
2. Mengidentifikasi peran kepala ruang sebagai mentor: keramahtamahan di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.
3. Mengidentifikasi peran kepala ruang sebagai mentor: dalam membantu pengembangan karir perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.
4. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.
5. Menganalisis hubungan kepala ruang sebagai mentor: keterbukaan dengan motivasi kerja perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.
6. Menganalisis hubungan kepala ruang sebagai mentor: keramahtamahan dengan motivasi kerja perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.
7. Menganalisis hubungan peran kepala ruang sebagai mentor: dalam pengembangan karir perawat dengan motivasi kerja perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Teoritis

1. Menambah ilmu keperawatan khususnya ilmu manajemen keperawatan

2. Sebagai salah satu informasi dalam pengembangan ilmu keperawatan dimasa yang akan datang
3. Meningkatkan kualitas seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sebagai perawat yang professional
4. Perkembangan profesi keperawatan dalam bidang manajemen keperawatan

1.4.2 Praktis

1. Hasil penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman peran kepala ruang sebagai mentor dengan motivasi kerja perawat.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi manajemen keperawatan terutama penerapan peran kepala ruangan sebagai mentor dalam meningkatkan motivasi kerja perawat.
3. Dapat bermanfaat sebagai salah satu sumber informasi atau ilmu bagi para ilmuwan / praktisi.
4. Sebagai salah satu pertimbangan untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat.
5. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai data dasar penelitian lebih lanjut dalam mengembangkan profesi keperawatan melalui bidang manajemen keperawatan.

BAB 2
TINJAUAN PUSTAKA

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Persepsi

2.1.1 Definisi

Secara umum pengertian dirumuskan oleh Robin (Nimran, 1999:38) sebagai satu proses dengan mana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesannya untuk memberi arti tertentu bagi lingkungannya.

Apabila orang berbicara tentang persepsi yang dimaksud ialah, apa yang ingin dilihat oleh seseorang belum tentu sama dengan fakta yang sebenarnya. Keinginan seseorang itulah yang menyebabkan mengapa dua orang yang melihat atau mengalami hal yang sama, melakukan interpretasi yang berbeda apa yang dilihat atau dialaminya.

Pengertian lain tentang dijelaskan oleh Michel (Walgito, 1995:18) yang menyatakan bahwa persepsi adalah suatu proses yang didalamnya mengandung proses seleksi ataupun sebuah mekanisme pengorganisasian. Sebagai proses seleksi atau *screening* berarti bahwa beberapa informasi akan diproses dan yang lain tidak. Sebagaimana mekanisme pengorganisasian, berarti bahwa informasi yang diperoleh akan digolong-golongkan dan dikategorikan dengan beberapa cara. Hal ini akan memberikan arah untuk mengartikan suatu stimulus. Kategori tersebut mungkin secara terinci, yang terpenting adalah mengkategorikan informasi yang kompleks ke dalam bentuk yang lebih sederhana.

Sedangkan menurut Scherer (Walgito, 1995:18) menyatakan bahwa persepsi adalah suatu representatif fenomena tentang obyek distal sebagai hasil

pengorganisasian obyek itu sendiri, medium dan rangsang progsimal. Persepsi merupakan proses kategorisasi, dimana organisasi dirangsang oleh masukan tertentu (obyek-obyek, peristiwa-peristiwa dll) dan organisasi merespon dengan menghubungkan masukan itu dengan salah satu kategori (golongan) obyek atau peristiwa. Proses ini berjalan aktif sehingga seorang dapat mengenali atau memberikan arti kepada masukan itu. Persepsi demikian bersifat interpersonal serta bervariasi.

Widayatun (1999:10) memberikan uraian bahwa persepsi atau tanggapan adalah proses mental yang terjadi pada diri manusia yang akan menunjukkan bagaimana kita melihat, mendengar, merasakan, memberi, serta meraba (kerja indra) di sekitar kita.

2.1.2 Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi

Menurut Sondang P. Siagian (1995:99), persepsi seseorang tidak timbul begitu saja. Tentu ada faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor itulah yang menyebabkan mengapa dua orang yang melihat sesuatu mungkin memberi interpretasi yang berbeda tentang apa yang dilihatnya itu. Secara umum terdapat tiga faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang.

1. Diri orang yang bersangkutan

Apabila seseorang melihat sesuatu dan berusaha memberikan interpretasi tentang apa yang dilihatnya itu, ia dipengaruhi oleh karakteristik individual yang turut berpengaruh seperti sikap, motif, kepentingan, minat, harapan, pendidikan dan pengalaman kerja.

2. Sasaran persepsi tersebut

Sasaran itu mungkin berupa orang, benda atau peristiwa. Sifat-sifat sasaran itu biasanya berpengaruh terhadap persepsi orang yang melihatnya. Dengan perkataan lain, gerakan, suara, ukuran, tindak tanduk, dan ciri-ciri lain dari sasaran persepsi turut menentukan cara pandang orang yang melihatnya.

3. Faktor situasi

Persepsi harus dilihat secara kontekstual yang berarti dalam situasi mana persepsi itu timbul perlu pula mendapat perhatian. Situasi merupakan faktor yang turut berperan dalam menumbuhkan persepsi seseorang.

Walgito (1995:22) menggolongkan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi menjadi 2 kelompok yaitu faktor ekstren dan faktor intern.

1) Faktor ekstren

Faktor ini digunakan untuk persepsi atas orang dan keadaan. Intensitas rangsang, kekuatan rangsang akan turut menentukan disadari atau tidaknya rangsang itu. Pada umumnya rangsang yang kuat lebih menguntungkan dalam kemungkinan direspon bila dibandingkan dengan rangsang yang lemah. Sedangkan mengenai ukuran rangsang, pada umumnya ukuran rangsang yang lebih besar menguntungkan dalam menarik perhatian dibandingkan dengan ukuran yang kecil. Perubahan rangsang, dimana rangsang yang monoton kurang menguntungkan dan karena itu perlu adanya perubahan dari rangsang itu untuk dapat menarik perhatian rangsang yang tidak diulang-ulang pada dasarnya lebih menarik perhatian daripada rangsang yang diulangi. Rangsang yang bertentangan atau kontras dengan sekitarnya akan lebih menarik perhatian seseorang. Hal ini

disebabkan karena rangsang tersebut lain dari yang biasa dan akan cepat menarik perhatian.

2) Faktor intern

Faktor intern yang mempengaruhi persepsi berkaitan dengan kebutuhan psikologi, latar belakang pendidikan, kepribadian dan penerimaan diri serta keadaan individu pada suatu waktu tertentu. Ada individu yang suka memperlihatkan sesuatu sekalipun kecil atau tidak berarti, tetapi sebaliknya ada individu yang acuh tak acuh terhadap keadaan sekitarnya.

2.1.3 Tahap-tahap proses persepsi

Proses persepsi terdiri dari proses menerima, menyeleksi dan memberikan reaksi kepada rangsang panca indera.

1) Proses menerima

Proses pertama dalam persepsi adalah menerima rangsang atau data dari berbagai sumber. Kebanyakan data diterima dari panca indera sehingga proses ini sering disebut dengan penginderaan. Proses ini dinamakan sensasi. Menurut Desiderada (Walgito, 1995:20) sensasi merupakan pengalaman elementer yang segera, yang tidak memerlukan penguraian secara verbal, simbolis atau konseptual dan terutama sekali berhubungan dengan panca indera.

Menurut Shherer (Walgito, 1995:21) mengemukakan bahwa rangsang terhadap panca indera itu terdiri dari tiga macam sesuai elemen dari proses penginderaan. Pertama rangsang sebagai obyek, ialah obyek dalam bentuk fisiknya atau rangsang *distal*. Kedua rangsang sebagai keseluruhan yang dalam lapangan *progsimal*, dimana ini belum menyangkut proses sistem saraf. Ketiga

rangsang sebagai representasi fenomena atau gejala yang dikesankan dari obyek-obyek yang ada di luar.

2) Proses menyeleksi rangsang

Setelah menerima rangsang atau data diseleksi, Anderson (Walgito, 1995:22) mengemukakan bahwa penelitian adalah proses mental, ketika rangsang atau rangkaian rangsang menjadi menonjol dalam kesadaran pada saat lainnya melemah.

3) Proses pengorganisasian

Data atau rangsang yang diterima selanjutnya diorganisasikan dalam suatu bentuk.

4) Proses pengambilan keputusan dan pengecekan

- (1) Kategori primitif, dimana obyek atau peristiwa yang diamati diselesaikan dan ditandai berdasarkan ciri-ciri tersebut.
- (2) Mencari tanda, pengamatan secara cepat terhadap lingkungan untuk mencari tambahan informasi guna mengadakan kategori yang tepat.
- (3) Konfirmasi, terjadi setelah obyek mendapat penggolongan sementara. Pada tahap ini tidak lagi terbuka untuk sembarang masukan, melainkan hanya menerima informasi yang memperkuat (mengkonfirmasi keputusannya, masukan-masukan yang tidak relevan dihiraukan).

2.2 Peran Kepala Ruangan

2.2.1 Pengertian Peran Mentoring

Peran adalah seperangkat atau pola perilaku yang diharapkan untuk ditampilkan seseorang sesuai dengan posisinya (Standar Praktek Keperawatan,

Depkes RI, 1986). Dengan memiliki peran maka personal dalam melaksanakan kegiatan dapat menempatkan diri sesuai dengan posisinya sehingga bisa berjalan dengan baik tanpa ada saling tunjuk.

Menurut Rowntre (1981) Mentoring adalah seorang penasehat atau pembimbing yang dipercaya dan bersahabat, terutama bagi orang yang baru di suatu peran tertentu (Rowntree, 1981).

Mentor adalah seorang guru, pembimbing, penasehat, orang bijaksana, dan terutama seseorang yang berbuat dengan sepenuh kemampuannya dan cara yang penuh simpati dengan pandangan yang jelas terhadap orang yang diberi nasehat (Chip R. Bell, 1986). Seorang penasehat atau pembimbing yang dipercaya untuk bisa menyampaikan nasehat tanpa menimbulkan perlawanan dari orang yang diberi nasehat dan menghadapi tantangan itu secara bersama – sama dengan orang yang diberi nasehat.

Pandangan Clutter Buck (1985) bahwa asal mula dari mentoring ditemukan dalam konsep magang. Dalam arti ini seorang mentor yang terlibat dalam suatu organisasi dengan tujuan mencapai hasil dari sebuah program pengembangan staf yang terstruktur.

Jadi mentor yang efektif sebagai teman dalam menciptakan suasana yang aman untuk pertumbuhan dan perkembangan serta memiliki sifat – sifat yang bijaksana dan tanggap terhadap situasi tertentu.

2.2.2 Peran Manajer sebagai Mentor

Seorang pemimpin saat ini besar perannya sebagai mentor. Pemimpin yang efektif peduli terhadap kemampuan rekan-rekan mereka. Mereka selalu mencari cara untuk membantu rekan – rekannya untuk tumbuh dan berkembang.

Sebagai mentor mereka pun tetap belajar dengan orang lain. Adapun kepemimpinan yang efektif merupakan hubungan antara pimpinan dan bawahan atau staf yang berusaha mempertahankan hubungan mereka dengan belajar. Kepemimpinan yang demikian dipraktekkan dalam bentuknya yang paling murni dalam hubungan mentoring.

Adapun peran yang dimainkan sebagai mentor manajer keperawatan adalah (Marquis dan Huston, dikutip oleh Nursalam, 2002).

- 1) Model: seorang yang menjadi contoh dan panutan tentang perilakunya.
- 2) Envisioner: Seseorang yang dapat melihat dan berkomunikasi arti keperawatan profesional dan keterkaitannya dalam praktek keperawatan.
- 3) Energizer: Seseorang yang selalu dinamis dan memberikan stimulasi staf untuk berpartisipasi terhadap program kerjanya.
- 4) Investor: Seseorang yang menginvestasikan waktu dan tenaga dalam perkembangan profesi dan organisasi.
- 5) Supporter: Seseorang yang memberikan dukungan emotional dan menumbuhkan rasa percaya diri.
- 6) Standar Prodder: Seseorang yang selalu berpegang pada standar yang ada dan menolak aktivitas yang kurang atau tidak memenuhi kriteria standar.
- 7) Teacher-coach: Seseorang yang mengajarkan kepada anda tentang kemampuan skill, interpersonal, atau politik yang penting dalam pengembangan.
- 8) Feedback giver: Seseorang yang memberikan umpan balik secara tulus positif atau positif dalam perkembangan.

- 9) Eye-opener: Seseorang yang selalu memberikan wawasan / pandangan yang luas tentang situasi terbaru yang terjadi.
- 10) Door-opener: Seseorang yang selalu membuka diri dan memberikan kesempatan kepada staf untuk berkonsultasi.
- 11) Idea bouncer : Seseorang yang akan selalu mendengar dan diskusi tentang pendapat anda
- 12) Problem solver: Seseorang yang akan membantu anda dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah.
- 13) Career Counselor: Seseorang yang membantu anda dalam pengembangan karier (cepat atau lambat).
- 14) Challenger: Seseorang yang mendorong anda untuk menghadapi perubahan atau tantangan secara kritis dan pantang menyerah.

Adapun peran manajer sebagai mentor menurut Bell (1995) adalah sebagai berikut:

1) Kemitraan :

“Anda bertanggung jawab terhadap pembelajaran anda sendiri. Saya bertanggung jawab untuk menunjang, mempermudah dan belajar bersama anda”.(Bell, 1995 alih bahasa Zoelkifli Kasip, 1995)

Peran mitra merupakan peran melayani orang yang diberi nasehat dengan cara yang terbaik dan bersama – sama. Adapun beberapa sifat yang penting dalam membangun dan memelihara kemitraan yang baik antara mentor dan orang yang diberi nasehat : (1) keseimbangan, (2) kebenaran, (3) Kepercayaan (4) kegairahan, dan (5) keberanian.

(1) Keseimbangan

Dalam hubungan pembelajaran yang seimbang, yaitu hubungan untuk memberikan kejelasan peranan dan pencapaian berbagai harapan; terdapat semangat kemurahan hati dan penerimaan. Mentor yang didorong oleh kemitraan berusaha memberikan nasehat dengan keikhlasan dan keterbukaan.

Para mitra akan mengakui terhadap perbedaan mereka dan menghormati kebutuhan dan tujuan mereka bersama.

(2) Kebenaran

Komunikasi kemitraan mempunyai suatu sifat bersih, murni dan ditandai tingkat ketulusan hati serta kejujuran yang tinggi. Seorang mentor berusaha untuk memberikan umpan balik kepada orang yang diberi nasehat dengan cara jujur dan terus terang sehingga mencapai komunikasi yang bersih. Seorang mentor memohon umpan balik yang jujur dari orang yang diberi nasehat, jadi pelaksanaan ini dimulai dengan keikhlasan dan keterusterangan.

(3) Kepercayaan

Kemitraan yang penuh kepercayaan merupakan kemitraan dimana kekeliruan diterima sebagai langkah yang penting dalam perjalanannya dari orang baru ke orang ahli.

(4) Kegairahan

Kemitraan dalam pemberian nasehat yang baik penuh dengan kegairahan, mereka dibimbing dengan oleh mentor dengan perasaan yang dalam dan kesediaannya menyampaikan semua perasaannya. Mentor yang bergairah mengakui bahwa pembelajaran yang efektif ditunjang oleh vitalitas yang rasional.

(5) Keberanian

Mentoring dalam pembelajaran memerlukan keberanian dan mereka menanamkan kemitraan keberanian tersebut. Mereka mengambil resiko dalam pembelajaran dengan menunjukkan keberanian dari orang yang diberi nasehat dengan memberi contoh. Bahwa pembelajaran itu mengandung resiko, yaitu kesediaan untuk mengambil langkah yang goyah tanpa jaminan akan mencapai kesempurnaan.

Kemitraan mengandung harapan terhadap kemampuan, sikap dan aspirasi kita yang terbaik. Dan nilai kemitraan mentoring dinyatakan oleh keseimbangan yang wajar, kebenaran yang jelas, kepercayaan yang pasti, kelimpahan yang tegas, kegairahan yang kuat, dan kegagalan keberanian.

2) Keramahtamahan

Keramahtamahan merupakan salah satu sifat manusia dalam berhubungan dengan orang lain selalu bersikap baik, sopan santun, hormat atau suka bergaul. Dengan memiliki sifat tersebut memudahkan dalam memberikan bimbingan atau nasehat kepada staf perawat. Dan staf perawat akan merasa dihargai atau dihormati sehingga mau mengikuti nasehat atau saran yang diberikan.

Adapun komponen keramah – tamahan dalam hubungannya dengan peran mentoring, yaitu : a) Sikap bijaksana, b) Memiliki rasa keadilan, c) Melibatkan diri pada kegiatan sosial, d) Suka membantu, e) Memiliki sifat ramah, f) Mempunyai sikap memperbaiki orang lain, g) Memiliki sumbu emosi yang pendek, h) Pemikiran yang logis, i) Mendengarkan setiap permasalahan, j) Optimis, k) Bertenaga, l) Memiliki rasa malu, k) Kegiatan istirahat senantiasa bersama orang lain.

3) Keterbukaan

Keterbukaan merupakan sifat kepribadian yang mudah untuk mengungkapkan diri sendiri dan bersikap terus terang. Bila nilai keterbukaan tinggi maka seorang pimpinan akan mudah mengungkapkan diri mereka sendiri dalam hubungan pemberian nasehat. Dengan memiliki sifat keterbukaan diharapkan akan mempermudah menjalin hubungan yang akrab antara pimpinan dengan stafnya.

Faktor keterbukaan yang berhubungan dengan peran mentor pimpinan ruang rawat inap yaitu ; a) Memiliki waktu yang luang untuk kegiatan, b) Memiliki pandangan yang menarik, c) Memperhatikan perasaan karyawan, d) Memiliki sikap terbuka, e) Memiliki sifat yang menyenangkan, f) Menyukai kegiatan sosial, g) Mengungkapkan secara langsung bila ada masalah, h) Aktif dalam kegiatan sosial, I) Memiliki ketenangan, j) Suka bergaul, k) Memiliki inspirasi yang tinggi. l) Memiliki kehangatan, m) dapat membedakan antara tugas dan kegiatan sosial.

Hasil yang diharapkan dari hubungan mentoring adalah orang yang dibimbing akan menjadi seorang profesional memiliki otonomi yang reflektif dan mampu mengarahkan dirinya sendiri untuk melaksanakan tugas keperawatan.

4) Pendorinasian atau Penguasaan

Pendorinasian atau penguasaan merupakan salah satu yang dimiliki pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Penguasaan yang tinggi dari pemimpin akan memegang kendali atau kontrol karena semua gagasan lahir dari pimpinan tersebut, hal ini mungkin kurang baik bagi staf perawat karena sifat pendorinasian tersebut. Staf perawat yang memiliki kecakapan skill, ketrampilan

dan pengetahuan tidak diperhatikan. Sehingga sifat pemaksaan dari pimpinan memiliki pengaruh yang kurang baik terhadap staf perawat. Adapun penguasaan yang rendah menunjukkan keinginan yang besar untuk kebebasan dan tidak mencampuri urusan orang lain sehingga orang yang diberi nasehat merasa tidak aman karena tidak dibimbing. Sedangkan penguasaan yang seimbang, dimana tidak terlalu mendominasi ataupun tidak menjadi penurut. Mereka dapat melakukan kontrol ataupun tidak tergantung pada keadaan yang ada.

Sedangkan tanggung jawab mentor menurut Kichem. R.G, (1998), mengatakan :

1. Membantu karyawan dalam mengembangkan bakat
2. Memelihara obyektif dan keseimbangan
3. Mengijinkan karyawan untuk tumbuh dan menjadi lebih mandiri
4. Membantu perkembangan penilaian positif dan mandiri
5. Menjaga keseimbangan dalam mengambil tanggung jawab terhadap karyawan
6. Mendengarkan dan mengakui karyawan tanpa memperlemah peran mentor
7. Mendorong karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada.

Menurut Fubrin. A.J, (1982) dikutip dari Mangkunegara, A.P (2000), mengatakan pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di Perusahaan agar pengetahuan dan pengalaman yang bersangkutan dapat mengembangkan diri sendiri secara maksimal.

Diantara tujuan pengembangan karier :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan, seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik, maka akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai, perusahaan merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahtraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membuktikan tanggung jawab, pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai menjadi bermental sehat.
4. Membantu pegawai menyadari kemampuan dengan perusahaan
5. Memperkuat hubungan antara pegawai dengan perusahaan
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan

2.2.3 Syarat sebagai mentor

Menurut Sheal. P (2003) bahwa sebagai mentor harus mempunyai :

- 1) Sikap positif terhadap pekerjaan dan kebiasaan kerja yang baik
- 2) Keterampilan kerja yang baik, tetapi mereka pekerja dengan kinerja yang terbaik
- 3) Pengalaman yang memadai dalam pekerjaan dan organisasi agar efektif dan bisa dipercaya dalam peran mentor.
- 4) Kesiediaan untuk membantu orang lain dan menghormati para kolega.
- 5) Kepekaan pada perasaan orang lain, mentor harus bijak dalam memberikan umpan balik.
- 6) Kedewasaan yang mencukupi, sehingga tahu bahwa pelatihan dan pengembangan membutuhkan waktu.

2.2.4 Teknik Mentoring

Menurut Kichem. R.G, (1998) mengatakan :

- 1) berkomunikasi di dalam hubungan bimbingan yaitu dengan mendengarkan aktif dan mengecek persepsi
- 2) memperhatikan permasalahan komunikasi di dalam mendengarkan efektif
- 3) memberikan dan menerima tips umpan balik yang efektif
- 4) Melakukan pendekatan bimbingan yaitu peranan memperagakan, mempertunjukkan perilaku yang baik terhadap karyawan dan memainkan peran untuk menempatkan skenario untuk memperoleh pengertian dan bagaimana menjadikan suatu cara menciptakan situasi yang efektif.
- 5) Tahapan dalam mentoring, ada tiga tahap. Pertama tahap awal yaitu nasehat lebih tersusun dan informasi spesifik. Kedua tahap pertengahan yaitu lebih sedikit nasehat yang spesifik dan lebih banyak. Ketiga tahap akhir yaitu karyawan mengambil prakarsa dan mentor mendukung keputusan karyawan.

2.2.5 Kiat Keberhasilan Mentoring

Menurut Sheal. P (2003) bahwa ada beberapa hal yang mengarahkan pada kesuksesan sebuah system mentoring :

- 1) Ada komitmen dari jajaran manajemen untuk mengusahakan agar mentoring sukses.
- 2) Ada imbalan-imbalan dan pengakuan organisasi untuk menjadi mentor
- 3) Staf yang sudah berpengalaman ingin menjadi mentor
- 4) Peran manajer, supervisor dan mentor sudah berperilaku sebagai pelatih dan pembimbing, bukannya sebagai evaluator.
- 5) Staf yang baru belum berpengalaman tidak takut untuk minta bimbingan

- 6) Mentor harus mempunyai pengetahuan yang luas dan bagus dalam pekerjaan mereka. Mereka mengerjakan metode-metode yang benar pada karyawan.

2.2.6 Pimpinan Ruang Rawat

Pimpinan adalah sebagai seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Sujak, 1990).

Pimpinan ruang rawat adalah seorang tenaga keperawatan yang diberi tanggung jawab dan wewenang dalam mengatur dan mengendalikan kegiatan pelayanan keperawatan di rumah sakit (DepKes RI, 1999). Pimpinan ruang rawat bertanggung jawab atas (1) Program pengembangan staf tenaga keperawatan yang berkaitan dengan pelayanan keperawatan, (2) Penilaian kinerja staf keperawatan, (3) Orientasi tenaga keperawatan, (4) Penyegaran dan kegiatan ilmiah, (5) Pelaksanaan program bimbingan (DepKes RI, 1999)

Sedangkan pimpinan ruangan rawat memiliki wewenang yang meliputi :

- (1) Mengarahkan dan membimbing pelaksanaan tugas keperawatan, (2) Melakukan penilaian kinerja tenaga keperawatan, (3) Mengkoordinasi, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan dan penggunaan peralatan keperawatan, (4) Meminta informasi dan pengarahan kepada atasan, (5) Memberi saran dan pertimbangan kepada atasan khususnya yang berkaitan dengan pelayanan keperawatan (DepKes RI, 1999).

Pimpinan ruang rawat dalam kegiatannya bertugas sebagai : (1) Menyusun program pengembangan staf keperawatan sesuai dengan kebutuhan pelayanan di rumah sakit, (2) Menyusun program orientasi bagi mahasiswa dan

tenaga keperawatan yang baru di rumah sakit (3) Menyusun anggaran biaya untuk kebutuhan pengembangan staf, peralatan dan kebutuhan lain, (4) Menyusun program pengendalian mutu pelayanan atau asuhan keperawatan di rumah sakit, (5) Berperan serta dalam kegiatan ilmiah dan penelitian yang dilakukan di rumah sakit, (6) Memotivasi kepada tenaga keperawatan untuk meningkatkan semangat kerja dengan membuat usulan penghargaan atas prestasi kerja kepada Direktur (Reward System) berupa piagam penghargaan dan kesempatan studi banding (DepKes RI, 1999). Pimpinan ruang rawat yang baik dalam mengerjakan berbagai hal yaitu : (1) Menyampaikan visi dan misi rumah sakit yang jelas, (2) Memberikan arah yang tepat, (3) Memberikan umpan balik kinerja, (4) Mengilhami dan mendorong, (5) Menertibkan. Hal tersebut diatas merupakan bagian dari peran monitoring.

2.2.7 Faktor yang mempengaruhi peran mentoring pimpinan ruang rawat

- 1) Pendidikan merupakan seseorang yang mengikuti kegiatan formal dan telah dinyatakan lulus oleh institusi yang diakui dengan diberi sesuatu ijazah. Adapun pendidikan dilingkungan keperawatan dari SPR hingga perguruan tinggi, semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin luas wawasan atau pandangan terhadap keperawatan dan mampu melakukan pengembangan dan pembaharuan yang lebih baik.
- 2) Masa kerja merupakan lamanya seseorang bekerja didalam suatu institusi atau instansi. Dengan masa kerja yang lebih lama, maka seseorang akan mengalami perubahan dan pematangan terhadap dirinya sendiri karena mempunyai pengalaman dari berbagai keadaan yang dialami. Jadi lama masa

kerja seseorang dengan bertambahnya usia maka semakin bijak dalam bertindak.

- 3) Kepribadian merupakan pola perilaku yang khas bagi seseorang yang menyebabkan orang itu dapat dikenal dari pola perilakunya itu. Jadi kepribadian itu meliputi segala corak perilaku manusia yang terhimpun dalam dirinya dan digunakan untuk bereaksi serta menyesuaikan dirinya terhadap segala rangsangan yang datang dari dirinya sendiri dan lingkungannya. Sedangkan perilaku dan sifat merupakan manifestasi dari kepribadian orang itu. Kepribadian yang menuju kematangan jasmaniah, emosional, sosial dan intelektual itu dipengaruhi oleh : (1) faktor badaniah yaitu keturunan dan hormonal, (2) faktor emosional yaitu mekanisme penyesuaian diri, (3) Faktor sosial yaitu hubungan antar manusia, adat istiadat, budaya dan kepercayaan (4) Intelligensi yaitu taraf intelligensi.
- 4) Bakat pemimpin merupakan kemampuan yang dibawa sejak lahir yang mempunyai pengaruh besar dalam kepemimpinan. Beberapa hal yang menonjol dari teori bakat adalah kepandaian berbicara, kemampuan atau keberanian dalam memutuskan sesuatu, penyesuaian diri, percaya diri, kreatif, kemampuan interpersonal dan prestasi yang dapat menjadi bekal dalam membentuk kepemimpinan sehingga seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya (Whitaker, 1996).
- 5) Kebijakan merupakan pernyataan umum yang luas dari tindakan yang diharapkan dan sebagai petunjuk untuk membuat keputusan manajerial atau untuk mengatasi tindakan bawahannya (Megginson, Mosley dan Pietri). Kebijakan adalah suatu mekanisme yang menetapkan batasan atau batas

tindakan administratif dan menentukan arah untuk diikuti. Di rumah sakit kebijakan dibuat oleh Direktur menjadi dasar manajer dibawahnya termasuk pimpinan ruang rawat dalam melaksanakannya senantiasa melengkapi dan menyokong kebijakan atasannya. Kebijakan pelayanan keperawatan merupakan sumber petunjuk bagi pimpinan ruang rawat, sebagai petunjuk maka kebijakan pelayanan keperawatan memberikan masukan pada perawat manajer (Pimpinan ruang rawat) dalam melaksanakan aktifitas keperawatan ditiap unit atau ruangan.

- 6) Lingkungan rumah sakit merupakan tenaga kesehatan lain yang berhubungan dengan pekerjaan dimana pimpinan ruang rawat berada yaitu dari disiplin ilmu lain profesi medis, administrasi ahli gizi, intitusi AKPER.

2.3 Konsep Dasar Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Azwar (1996) motivasi adalah rangsangan, dorongan dan atau pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerja sama secara optimal melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Para ahli mengungkapkan keinginan atau upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan akan menimbulkan ketegangan. Schiin (1991) menyatakan bahwa motivasi seseorang ditentukan oleh pengenalan yang didapat sebelumnya dan dipengaruhi oleh kebudayaan, situasi kerja keluarga, latar belakang sosial ekonomi dan situasi kehidupan lainnya. Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapat kepuasan. Aktivitas ini melibatkan baik fisik maupun mental (M. Asat,

2001 : 147). Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. (Mangkunegara A.D, 2000). Sedangkan Peterson dan Flowman mengatakan bahwa motivasi bekerja dipengaruhi oleh keinginan untuk hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan untuk berkuasa dan keinginan untuk diakui. Berangkat dari keinginan tersebut seseorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain melalui proses persepsi yang diterima oleh seseorang.

“Motivasi” adalah : perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *Feeling* dan didahului tanggapan terhadap adanya tujuan. “Mc Donald, Frederick (1959).

Pengertian ini mengandung 3 elemen penting sebagai berikut :

- 1) Bahwa motivasi akan mengawali perubahan energi pada diri setiap individu manusia.
- 2) Motivasi ditandai dengan munculnya rasa / *Feeling afeksi* seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
- 3) Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi yaitu tujuan.

2.3.2 Model Teori Motivasi

- 1) Model Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham H. Maslow

Seseorang mau bekerja karena adanya dorongan bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan ini berjenjang atau bertingkat-tingkat apabila suatu kebutuhan yang mendasar atau terpenuhi maka akan meningkat pada kebutuhan

yang lebih tinggi dan seterusnya. Kebutuhan ini bagi setiap orang tidak sama dan perbedaannya sangat jauh. Dengan keadaan tersebut maka akan menimbulkan persepsi terhadap suatu kebutuhan dan akan mempengaruhi perubahan perilaku kerja dalam bekerja. Maslow dalam teori kebutuhan dasar manusia dibagi menjadi lima jenjang, adapun kelima jenjang tersebut adalah sebagai berikut :

(1) Kebutuhan Dasar (*Physiological Needs*)

Kebutuhan seorang pekerja akan hal-hal yang bersifat primer misalnya : makan cukup, biasa berpakaian pantas, pergi ke kantor dengan biaya transport pas pasan dan sebagainya.

(2) Kebutuhan rasa aman dalam bekerja (*Scurity Needs*)

Bila kebutuhan tidak terpenuhi akan menurunkan produktivitas kerja

(3) Kebutuhan Sosial (*social needs*)

Pegawai akan lebih berbahagia apabila menjadi bagian dari kelompoknya dan diakui keberadaannya serta status sosialnya

(4) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan akan melakukan pekerjaan dengan baik status dan pengakuan.

(5) Kebutuhan Aktualisasi (*Actalisation Needs*)

Kebutuhan untuk bekerja dan berproduksi dengan mengembangkan potensi pribadi untuk lebih berhasil.

2) Model Teori Motivasi Menurut Claude S. George

Seseorang membutuhkan suasana lingkungan kerja yang baik untuk mencukupi kebutuhannya meliputi: (1) Upah yang pantas, (2) Kesempatan untuk maju, (3) Pengakuan dirinya, (4) Keamanan dalam bekerja, (5) Tempat kerja yang

memenuhi syarat, (6) Penerimaan oleh kelompoknya, (7) Perlakuan yang wajar, dan (8) Pengakuan atas prestasi.

3) Model Teori Hubungan Antar Manusia

Teori ini berkaitan tentang pentingnya hubungan antar pemimpin dan bawahan status sesamanya. Pemimpin diharapkan menjaga kebutuhan yang baik dengan bawahannya secara pribadi, tanggung rasa dan menumbuhkan rasa dihargai dalam memotivasi.

4) Model Teori Motivasi Dua Faktor (Two Factor Motivation Theory)

Herzberg mengemukakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

(1) Faktor Motivasi (penyebab kepuasan)

Faktor penyebab kepuasan (factor yang memotivasi) yang meliputi ; berprestasi, pengakuan, bekerja sendiri, tanggung jawab, kemajuan dalam bekerja dan pertumbuhan faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologis pegawai seperti perasaan kepuasan dalam bekerja, penghargaan pribadi / pengakuan, pekerjaan yang menantang, keinginan berprestasi, keinginan bertanggung jawab, keinginan maju, menikmati pekerjaan.

(2) Faktor penyebab ketidakpuasan

Faktor penyebab ketidakpuasan yang meliputi ; kebijakan dan administrasi, supervisi, hubungan dengan supervisor, gaji, kondisi kerja, hubungan dengan teman sejawat, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status dan keamanan.

5) Model Teori Motivasi dari Mc Cellend

David C. Mc. Cellend dari Universitas Harvard mengidentifikasi tiga jenis kebutuhan dasar yaitu kebutuhan untuk berkuasa, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan untuk berprestasi. Kebutuhan dapat diuraikan sebagai berikut :

(1) Kebutuhan akan berkuasa

Motif berkuasa adalah motif yang dapat mendorong seseorang untuk menguasai dan mengendalikan serta mendominasi orang lain. Orang ini mempunyai ciri-ciri : Senang mempengaruhi dengan mengendalikan orang lain, berusaha mencapai kedudukan puncak dan kepemimpinan, senang kegiatan yang keras dan dinamis yang memerlukan banyak tenaga dan pikiran, penuh gaya dan semangat, senang membantu orang suka bicara dan mengajar.

(2) Kebutuhan Untuk Berprestasi

Motif berprestasi adalah motif yang mendorong seseorang untuk mengejar dan mencapai tujuan atau hasil yang lebih baik. Orang ini mempunyai ciri-ciri : Suka berprestasi dan keberhasilan, senang tantangan dan berkompetensi dengan orang lain dan dirinya sendiri, inovatif dan kreatif, senang meningkatkan karier yang lebih baik untuk yang akan datang, realitas terhadap resiko keberhasilan dan kegagalan, senang tanggung jawab.

(3) Kebutuhan Berafiliasi

Motif berafiliasi adalah motif yang mendorong seseorang untuk mengadakan hubungan manusiawi yang erat dengan orang lain dan saling menyenangkan. Orang ini mempunyai ciri-ciri : senang memelihara hubungan yang erat dan akrab serta kasih sayang, emosional, mudah sedih dan gembira, senang kegiatan yang bersifat karya bersama, senang kebersamaan dan persahabatan.

2.3.3 Macam – Macam Motivasi

Memotivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai “apa yang membuat orang tergerak” (Stoner & Freeman, 1995). Menurut bentuknya motivasi terdiri dari :

1. Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri individu
2. Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar individu dan
3. Motivasi terdesak adalah motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit dan munculnya serentak menghentak dan cepat sekali.

2.3.4 Sumber Motivasi

Motivasi bukan merupakan suatu faktor yang berdiri sendiri, pasti ada faktor lain yang mempengaruhinya. (Tanjung, 2004) mengatakan banyak faktor-faktor yang merupakan sumber motivasi dilihat dari instansi tersebut berada, diantaranya sumber motivasi di perusahaan swasta, di instansi pemerintahan dan di Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Dari beberapa ahli yang menemukan faktor sumber motivasi dapat dirangkum menjadi 6 faktor sumber motivasi diantaranya :

1) Kebutuhan Manusia

Jika kebutuhan dasar terpenuhi maka seorang akan termotivasi bekerja keras, lebih keras dan lebih keras. Diantaranya kebutuhan tersebut adalah : kebutuhan dasar (ekonomi), kebutuhan psikologis dan kebutuhan sosial.

2) Kompensasi

Salah satu tantangan terutama perusahaan dalam manajemen sumber daya manusianya adalah mengembangkan system kompensasi yang dapat memotivasi orang. Pada orang dengan ekonomi kurang maka kompensasi dengan uang sangat

efektif, tetapi pada orang-orang yang gajinya besar maka dia akan menginginkan kompensasi lain, misalnya ada menginginkan lebih bebas dan juga fasilitas lain.

3) Komunikasi

Dalam komunikasi tentunya bagaimana menciptakan komunikasi dan lancar sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja. Dijelaskan ada lima kunci komunikasi lancar : terbuka, ada umpan balik, saling percaya, saling memperhatikan, saling menghormati.

4) Kepemimpinan

Pemimpin diterima oleh bawahannya bukan karena pangkat dan wibawa mereka, melainkan karena keteladanan, rasa hidup semati yang hidup dalam kesusahan.

5) Pelatihan

Jika anda percaya siapa saja di perusahaan harus mengeluarkan segenap potensi untuk mengangkat perusahaan, maka pelatihan untuk semua karyawan sangat asensial. (dikutib dari Jendral Jhan Morfologi Loh, US Air Force)

6) Prestasi Kerja

Kehormatan, pengakuan dan prestasilah yang mendorong karyawan masuk kerja. Penghargaan kerja sangat berperan agar karyawan tetap giat bekerja, tak peduli beberapa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan (dikutib dari Thomas Kelly, chaiman of the Board, SHRD)

2.3.5 Asas, Alat dan Jenis Motivasi (Wijono D, 1997)

1. Asas Motivasi

Asas motivasi dapat juga dibagi menjadi sebagai berikut :

- (1) Asas mengikutsertakan artinya mengajak karyawan untuk ikut berpartisipasi dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengajukan pendapat, rekomendasi dan proses pengambilan keputusan.
- (2) Asas Pengetahuan artinya memberi penghargaan, pujian, dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada karyawan atas prestasi yang telah dicapainya.
- (3) Asas wewenang yang didelegasikan artinya memberi kewenangan dan kepercayaan diri kepada karyawan bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya dapat melakukan tugas yang baik.
- (4) Asas adil dan layak artinya alat dan jenis motivasi harus berdasarkan keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan.
- (5) Asas perhatian timbal balik bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan imbalan atau dengan kata lain dapat saling menguntungkan kedua belah pihak.

2. Alat Motivasi

Untuk memotivasi pegawai seseorang manajer harus dapat menggerakkan bawahannya dengan menggunakan teknik atau alat yang dapat berupa sebagai berikut :

- 1) Insentif Material, yaitu insentif yang berupa uang, barang, dan sebagainya.
- 2) Insentif Non Material, yaitu berupa promosi jabatan, piagam penghargaan, penghormatan dan sebagainya.
- 3) Dengan pendekatan persuasif dan partisipatif

3. Jenis Motivasi

Jenis motivasi juga dapat di bagi sebagai berikut :

- 1) Motivasi Positif artinya memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan, hadiah, kehormatan dan sebagainya.
- 2) Motivasi Negatif artinya memotivasi karyawan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik.

2.3.6 Ciri Motivasi

Menurut Freud motivasi pada diri setiap orang itu memiliki ciri - ciri sebagai berikut : a) Tekun menghadapi tugas b) Ulet menghadapi kesulitan, c) Menunjukkan minat terhadap masalah, d) lebih senang bekerja sendiri, e) Cepat bosan kepada tugas-tugas yang rutin, f) Dapat mempertahankan pendapatnya dan g) Ingin tahu kepada hal - hal yang belum jelas.

2.3.7 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Nursalam, 2002 yang mengutip dari Mangkunegara, Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai:

1) Prinsip Partisipatif

Dalam upaya memotivasi kerja pegawai, pegawai perlu diberi kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin akan memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahannya dan bawahan akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

2.3.8 Indikator Motivasi kerja

Menurut Arep ishak & Tanjung H (2003) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja , sehingga produktivitas kerja meningkat. Orang yang termotivasi dalam bekerja adalah sebagai berikut:

- 1) Bekerja sesuai dengan standar artinya pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat dan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan.
- 2) Senang bekerja yaitu senang melakukan pekerjaannya, sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

- 3) Merasa berharga artinya orang yang merasa berharga/dihargai karena hal ini terjadi bahwa pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi.
- 4) Bekerja keras hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuatu target yang mereka terapkan.
- 5) Sedikit pengawasan
- 6) Semangat juang yang tinggi

2.3.9 Teknik Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja

Menurut Thomson dan Strickland yang dikutip oleh Suadi (1999), pendekatan yang berhasil untuk meningkatkan motivasi kerja adalah pendekatan yang sangat berorientasi pada manusia yang dilakukan pada setiap kesempatan melalui berbagai cara dan praktek oleh semua orang disetiap organisasi. Pendekatan tersebut terdiri dari: (1) menjunjung harga diri pegawai, (2) mengadakan pelatihan yang lengkap bagi pegawai, (3) mendorong untuk berinisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas, (4) menetapkan target yang layak dan jelas, (5) menggunakan pahala dan hukuman sebagai alat untuk mendorong berprestasi, (6) membebani atasan dengan tanggung jawab atas pengembangan bawahannya, (7) Memberi kesempatan pada pegawai untuk berprestasi lebih tinggi.

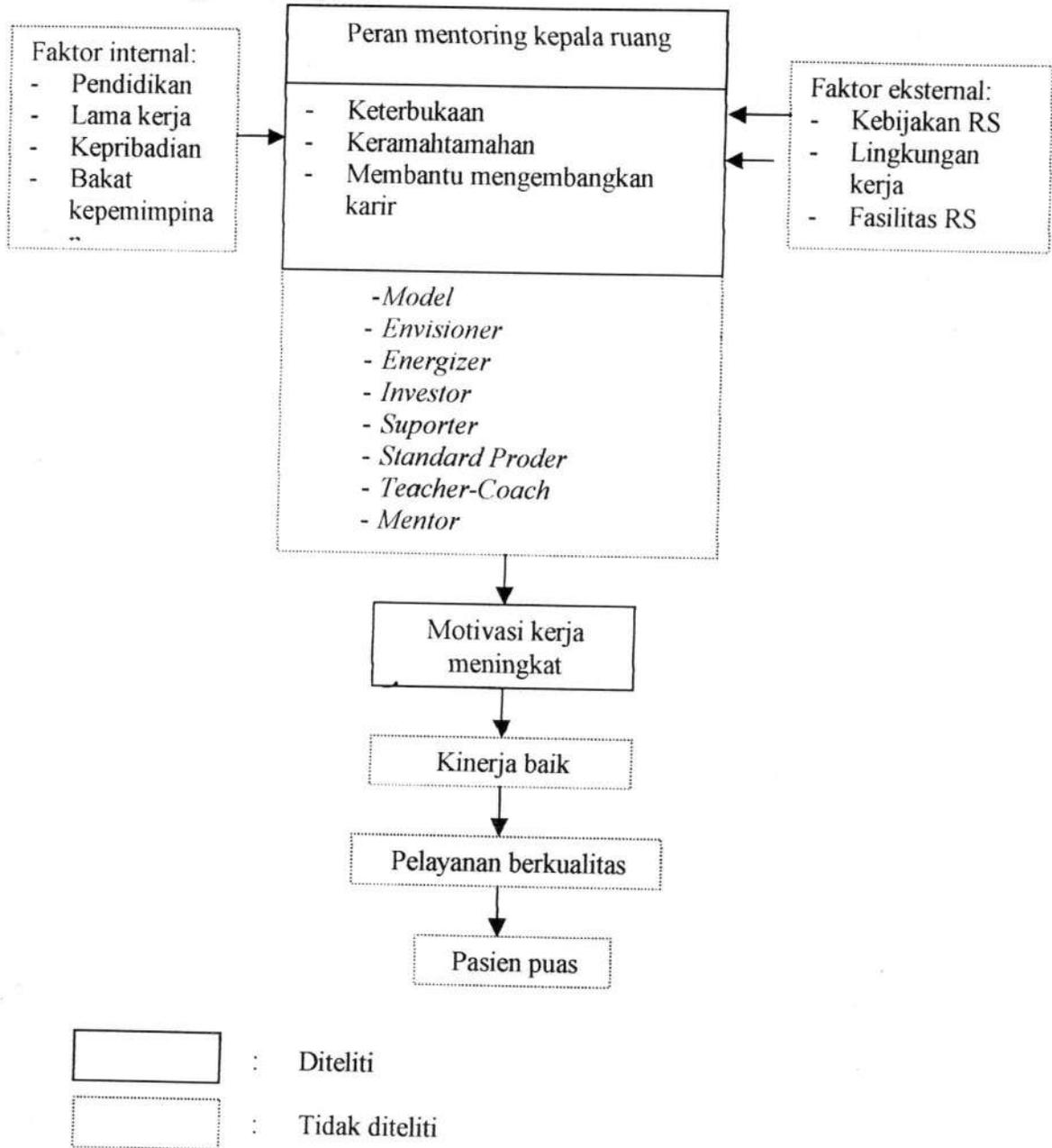
BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESA PENELITIAN

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Hubungan Persepsi Perawat terhadap Peran Kepala Ruang sebagai mentor dengan motivasi kerja perawat di RSUD Soe Timur Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.

Dari gambar 3.1 dapat dijelaskan pelayanan keperawatan memberikan dampak terhadap pelayanan kesehatan di rumah sakit. Keberadaan perawat di rumah sakit menjadi penting karena menentukan kualitas pelayanan. Hal ini menuntut peran mentoring pimpinan ruang rawat inap dalam memberi nasehat, membimbing dan memberi pandangan yang jelas terhadap orang yang diberi nasehat yaitu staf perawat. Dari beberapa peran, diduga peran lebih dominan menunjang peningkatan motivasi kerja perawat adalah keramahtamahan, keterbukaan, dan membantu pengembangan karir. Sehingga motivasi kerja perawat memenuhi kualitas pelayanan.

Peran mentoring pimpinan ruang rawat inap dipengaruhi oleh:

- 1) Faktor internal : pendidikan, lama kerja, kepribadian dan bakat pemimpin.
- 2) Faktor eksternal : Kebijakan rumah sakit, lingkungan kerja dan fasilitas rumah sakit
- 3) Peran mentoring pimpinan ruang rawat inap sebagai mentor manajer keperawatan (Marquis dan Huston, dikutip oleh Nursalam 2002) adalah: Model, *envisioner, energizer, investor, supporter, standard proder, teacher-coach, feedback giver, eye-opener, idea bouncer, problem solver, career counselor, challenger.*

3.2 Hipotesis

- H1 : Ada hubungan peran kepala ruangan sebagai mentor: keterbukaan dengan motivasi kerja perawat.
- H1 : Ada hubungan peran kepala ruangan sebagai mentor: keramahtamahan dengan motivasi kerja perawat.
- H1 : Ada hubungan peran kepala ruangan sebagai mentor: dalam pengembangan karir perawat dengan motivasi kerja perawat.

BAB 4
METODE PENELITIAN

BAB 4

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara sistematis untuk menjawab suatu permasalahan. Pada bab ini akan diuraikan tentang jenis dan desain penelitian, kerangka kerja, populasi sampel dan sampling, variabel penelitian, definisi operasional, pengumpulan dan analisis data, lokasi dan waktu penelitian, etik penelitian, dan keterbatasan.

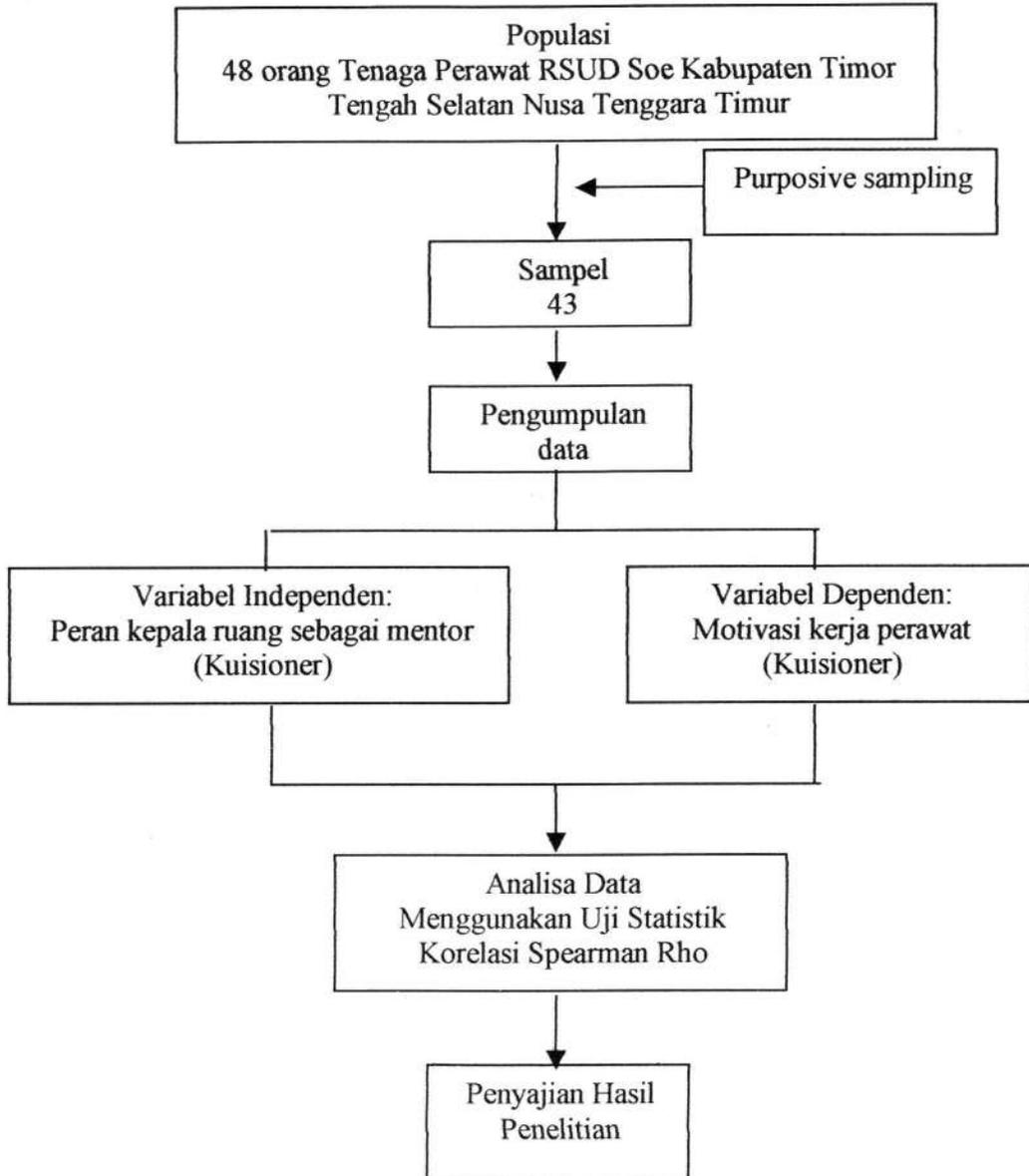
4.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah seluruh dari perencanaan untuk menjawab pernyataan penelitian dan mengantisipasi beberapa kesulitan yang mungkin timbul selama proses. Berdasarkan tujuan penelitian desain penelitian yang digunakan "Cross sectional" dimana penelitian melakukan observasi atau pengukuran variabel sesaat. Artinya subyek diobservasi satu kali saja dalam penelitian ini mengungkapkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Variabel yang dimaksud adalah variabel peran kepala ruangan sebagai mentor (variabel independen) dengan motivasi kerja perawat (variabel dependen).

4.2 Kerangka Operasional

Kerangka kerja operasional adalah pentahapan (langkah-langkah dalam aktivitas ilmiah), mulai dari penetapan populasi, sampel dst. Nursalam (2003) dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1. Kerangka kerja hubungan peran kepala ruang sebagai mentor dengan motivasi kerja perawat

4.3 Populasi, Sampel dan Sampling

4.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau obyek yang akan diteliti. (Notoadmodjo, 2002 : 79). Pada penelitian ini sebagai populasi adalah semua perawat yang kerja di RSUD Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur sebanyak 48 orang.

4.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih dengan sampling tertentu untuk bisa memenuhi atau mewakili populasi (Nursalam, 2003)

Sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah perawat pada RSUD Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan sampel sebanyak 43 orang yang peneliti ambil berdasarkan jumlah populasi sebanyak 48 dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{d (N-1) + Z \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{48 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05 (48-1) + 1,96 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n = 43 \text{ responden}$$

Keterangan :

n = Besar sampel

N = Besar populasi

z = Nilai Standar normal untuk $\alpha = 0,05$ (1,96)

p = Perkiraan proporsi, jika tidak diketahui dianggap 50%

$q = 1 - p$ (100% - p)

d = tingkat kesalahan yang dipilih ($d = 0,05$) (dikutip dari Zainuddin M, 2000)

Adapun kriteria inklusi responden adalah sebagai berikut:

1. Perawat yang sudah bekerja minimal 5 tahun
2. Sebagai perawat pelaksana
3. Bersedia menjadi responden
4. Sehat secara fisik dan mental
5. Pendidikan dasar keperawatan SPK dan AKPER

Kriteria eksklusif sebagai berikut :

1. Responden pindah tugas
2. Responden dalam keadaan cuti
3. Responden dalam keadaan sakit
4. Responden dalam keadaan sibuk dan sulit dihubungi

4.3.3 Sampling

Sampling adalah suatu proses dalam menyeleksi porsi dari populasi untuk dapat mewakili populasi (Nursalam, 2003).

Pengambilan sampel di sini dilakukan dengan cara *Non Probability sampling* dengan teknik purposive sampling. Purposive sampling yaitu dengan cara memilih sampel diantara populasi sesuai dengan yang dikehendaki peneliti,

sehingga sampel tersebut dapat mewakili karakteristik populasi yang telah dikenal sebelumnya. (Nursalam, 2003). Sampel dikumpulkan berdasarkan masing-masing kelompok dengan perhitungan sebagai berikut, bila jumlah responden 43 orang dari 6 lokasi penelitian maka sesuai dengan jumlah persinya jumlah sampel yang diambil pada masing-masing ruang perawatan adalah sebagai berikut .

1. Ruang UGD = 6 orang perawat
2. Ruang Kelas I = 8 orang perawat
3. Ruang kelas II = 9 orang perawat
4. Ruang anak = 9 orang perawat
5. Ruang kebidanan = 9 orang perawat
6. Polik Umum = 2 orang perawat

4.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

4.4.1 Variabel Penelitian

Variabel adalah perilaku atau karakteristik yang memberikan nilai beda terhadap sesuatu (benda, manusia, dan lain-lain) (Nursalam, 2003).

4.4.2 Variabel Independen

Variabel independent (bebas) adalah : variabel yang nilainya menentukan variabel lain. Suatu kegiatan stimulus yang dimanipulasi oleh peneliti menciptakan suatu dampak pada variabel independen. Variabel bebas biasanya dimanipulasi, diamati dan diukur untuk diketahui hubungannya atau pengaruhnya terhadap variabel lain (Nursalam, 2003). Dalam penelitian ini sebagai variabel independent adalah peran kepala ruang sebagai mentor dengan subyek variabel

keramahtamahan, keterbukaan dan membantu pengembangan karir di Kabupaten Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.

4.4.3 Variabel Dependen

Variabel Dependen adalah variabel yang nilainya ditentukan oleh variabel lain. Dalam ilmu tingkah laku variabel tergantung adalah aspek tingkah laku yang diamati dari suatu organisme yang dikenai stimulus. Dengan kata lain variabel terikat adalah faktor yang diamati dan diukur untuk menentukan ada tidaknya hubungan atau pengganti dari variabel bebas (Nursalam, 2003). Dalam penelitian ini sebagai variabel dependen adalah motivasi kerja perawat di RSUD Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.

4.5 Definisi Operasional.

Definisi operasional dapat berarti batasan secara operasional. Batasan operasional merupakan penegasan dari variabel yang dinyatakan dengan cara tertentu agar tidak memberikan pengertian lain.

Peran mentor adalah pola perilaku seseorang dalam memberikan nasehat / bimbingan yang dapat dipercaya dan berpengalaman. Sedangkan yang dimaksud dengan mentoring pimpinan ruang rawat dalam penelitian ini adalah pimpinan ruang rawat yang memiliki sifat keramahtamahan, keterbukaan dan membantu pengembangan karir, sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja staf perawat untuk mandiri.

Motivasi kerja adalah kondisi yang mendorong perilaku untuk melaksanakan pekerjaan, kerja sama dalam melaksanakan tugas, mengembangkan diri, kompetensi dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.1 Definisi operasional

Variabel	Definisi Operasional	Parameter	Alat Ukur	Skala	Skor
Independen Mentor	Pola perilaku seseorang dalam memberikan nasehat/bimbingan yang dekat, dipercaya dan berpengalaman.				
Keterbukaan	Sifat kepribadian yang mudah untuk mengungkapkan diri sendiri dan bersikap terus terang.	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki waktu luang - Pandangan menarik - Terbuka - sifat menyenangkan - Aktif kegiatan social - Tenang - Menyelesaikan masalah - Suka bergaul - Inspirasi - Kehangatan 	Kuisisioner	Ordinal	Baik, 76-100%, sedang, 56% -75%, kurang, ≤ 55%
Keramahtamahan	Sifat manusia dalam berhubungan dengan orang lain selalu bersikap baik, sopan santun, hormat atau suka bergaul.	<ul style="list-style-type: none"> - Bijaksana - Keadilan - Melibatkan diri - Memperbaiki kesalahan - Emosi pendek - Logika - Optimis 	Kuesioner	Ordinal	Baik, 76-100%, sedang, 56% -75%, kurang, ≤ 55%
pengembangan karir	Aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar pengetahuan dan pengalaman	<ul style="list-style-type: none"> - Seleksi Ilmiah - Menghormati - Melatih tenaga - Teratur dan Disiplin - Beri masukan - Meningkatkan Pendidikan 			Baik, 76-100%, sedang, 56% -75%, kurang, ≤ 55%

	yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal.				
Dependen Motivasi kerja perawat	Kondisi yang mendorong perilaku untuk melaksanakan pekerjaan, kerjasama dalam melaksanakan tugas, mengembangkan diri, kompetensi kondisi dalam melakukan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Kesempatan untuk berkembang - Penghargaan atas pekerjaan - Perasaan aman - Sikap terhadap kerja 	Kuesioner	Ordinal	Tinggi: 76-100% Sedang : 56-75% Rendah: ≤ 55%

4.6 Pengumpulan dan Analisis Data

4.6.1 Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen kuisisioner untuk menilai peran kepala ruang sebagai mentor dan motivasi kerja perawat.

Ada 3 macam Instrumen yang digunakan :

1. Kuisisioner karakteristik perawat meliputi pendidikan usia, masa kerja dan status perkawinan.
2. Kuisisioner untuk mengidentifikasi skala mentor yang menggunakan instrumen yang di desain oleh Firo B dan dikembangkan oleh will scultz dan mangkunegara, skala ini untuk mengukur tingkat kebutuhan mentor terhadap keramahatan, keterbukaan dan membantu pengembangan karir.
3. Mengukur motivasi kerja perawat yang dikembangkan dari teori Maslow, Herbrens dan Mangkunegoro.

4.6.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur Februari 2005.

4.6.3 Prosedur pengumpulan data

Setelah mendapat ijin dari Direktur RSUD Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan Propinsi Nusa Tenggara Timur, Peneliti mengadakan pendekatan pada pimpinan Ruangan rawat untuk mendapat persetujuan sebagai responden peneliti. Pengumpulan data diambil dari kedua variabel sekaligus. Satu bendel kuesioner disebarkan 1x pada setiap responden yang terdiri dari instrumen karakteristik responden, skala *mentor* dan motivasi kerja staf perawat, 43 kuesioner untuk menilai peran kepala ruang sebagai mentor jumlahnya sesuai dengan ruangan masing-masing dan 43 kuesioner untuk menilai motivasi kerja perawat. Setelah itu diberi kesempatan 3 hari untuk mengisi kuesioner, selanjutnya data dikumpulkan untuk ditabulasi.

4.6.4 Cara Analisis Data

Pemberian kode pada kuesioner karakteristik perawat sebagai berikut:

1. Jenis kelamin kode 1 = laki-laki, 2 = perempuan
2. Pendidikan kode 1 = AKPER, 2 = SPK
3. Umur kode 1 = 20-30 tahun, 2 = 31-40 tahun, 3 = >41 tahun
4. Masa kerja kode 1 = 5-10 tahun, 2 = 11-15 tahun, 3 = >15 tahun.
5. Status perkawinan kode 1 = belum kawin, 2 = kawin.

Kriteria pengukuran peran *mentor* kepala ruang rawat inap dengan kode sebagai berikut:

1. Kode 3 = baik, bila skore >76%.

2.Kode 2 = sedang, bila skor 56-75%.

3.Kode 1 = kurang, bila skor $\leq 55\%$.

Kriteria pengukuran motivasi kerja perawat dengan kode sebagai berikut:

1.Kode 3 = tinggi, bila skor $>76\%$.

2.Kode 2 = sedang, bila skor 56-75%.

3.Kode 1 = rendah, bila skor $\leq 55\%$.

Data yang telah dikumpulkan berupa alat ordinal, selanjutnya dilakukan penyuntingan untuk melihat kualitas data, dilanjutkan dengan melakukan koding dan tabulasi, kemudian disajikan dalam bentuk "cross tab" sesuai dengan variabel yang hendak diukur. Setelah itu dilakukan penyuntingan data diolah dengan uji korelasi Spearman Rho untuk mengetahui adanya hubungan variabel independen dengan variabel dependen, menggunakan SPSS 11.5 for windows dengan tingkat kemaknaan $p \leq 0,05$. Untuk mengetahui derajat hubungan kekuatan antara variabel dengan koefisien korelasi (r) dengan rumusan :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2 y^2)}}$$

Dimana : r_{xy} = korelasi antara variabel x dan y

$$X = (x_i - \bar{x}), y = (y_i - \bar{y})$$

(Sugiyono, 2002)

Tabel 4.2 : Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat kuat
0,600– 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Kemudian hubungan antar variabel tersebut dinyatakan dalam koefisien korelasi positif sangat kuat jika $r = + 1$ yang berarti ada hubungan positif yang sangat kuat dan koefisien korelasi negative sangat kuat jika $r = -1$ yang berarti ada hubungan negative yang sangat kuat, sedangkan yang sangat lemah (tidak ada hubungan) jika $r = 0$ (Sugiyono,2002).

4.7 Etik Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian harus mengajukan permohonan ijin dari direktur RSUD Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur untuk mendapatkan persetujuan, kemudian kuesioner dikirim ke subyek (responden) dan observasi mulai dilakukan oleh peneliti pada responden yang akan diteliti dengan menekankan masalah etik yang meliputi :

4.7.1 Lembar persetujuan menjadi responden

Lembaran persetujuan sebagai peserta diberikan pada saat pengumpulan data. Tujuannya adalah agar responden mengetahui maksud dan tujuan penelitian serta dampak yang akan terjadi selama penelitian. Jika responden bersedia maka responden menandatangani lembar persetujuan tersebut. Jika responden menolak untuk diteliti maka peneliti menghargai hak-hak tersebut.

4.7.2 *Anonimity*

Responden tidak perlu mencantumkan nama pada lembar untuk mengetahui keikutsertaan responden peneliti cukup memberikan kode pada lembar jawaban yang dikumpul

4.7.3 *Convidentiality*

Kerahasiaan informasi yang telah dikumpulkan dari responden dijaga kerahasiaanya oleh peneliti. Penyajian atau pelaporan hasil riset hanya terbatas pada kelompok data tertentu yang terkait dengan masalah peneliti.

4.8 Keterbatasan

Keterbatasan kelemahan atau hambatan dalam penelitian (Burn Grove. 1991) dalam penelitian ini keterbatasan yang dihadapi peneliti :

1. Pengumpulan data dengan kuesioner memiliki jawaban lebih banyak dipengaruhi oleh sikap adanya rasa malu dalam menjawab sehingga hasil kurang mewakili secara kuantitatif
2. Waktu, biaya dan tenaga waktu penelitian terbatas, sehingga sampel yang didapatkan terbatas jumlahnya sehingga hasilnya kurang memuaskan. Begitu pula halnya biaya dan tenaga, mengingat peneliti adalah peneliti utama sehingga belum mempunyai pengalaman dalam melakukan penelitian.
3. Koesioner yang belum diuji validitas dan reliabilitasnya akan mempengaruhi hasil penelitian.

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dideskripsikan hasil penelitian yang meliputi gambaran umum, lokasi penelitian, karakteristik responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, status, masa kerja, motivasi kerja perawat, skala mentor kepala ruangan rawat (keterbukaan, keramahtamahan dan peran dalam pengembangan karier)

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran umum lokasi penelitian

Rumah Sakit Umum Soe adalah Rumah Sakit tipe C yang terletak di jalan bogenvile Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan Propinsi Nusa Tenggara Timur dengan keadaan ketenagaan sebagai berikut : 1 dokter spesialis penyakit dalam, 4 dokter umum PNS, 1 dokter PTT, 2 dokter gigi. Total kapasitas tempat tidur keseluruhan 151 buah terdiri dari 9 ruangan dengan total kapasitas tempat tidur Ruangan VIP = 15 buah, Ruangan Mata = 8 buah, Ruang Penyakit Dalam = 26 buah, Ruang Bedah = 24 buah, Ruang anak = 26 buah, Ruang Kandungan = 8 ruangan, Ruangan Nifas = 8 buah, Ruang Neonatus= 17 buah, UGD = 19 buah. Tenaga keperawatan berjumlah 48 orang yang terdiri dari D III keperawatan = 13 orang dan SPK = 35 orang. Tenaga bidan berjumlah 17 orang, D III gigi = 1 orang, SPRG = 4 orang, pekarya kesehatan = 6 orang.

5.1.2 Karakteristik Demografi Responden

1) Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

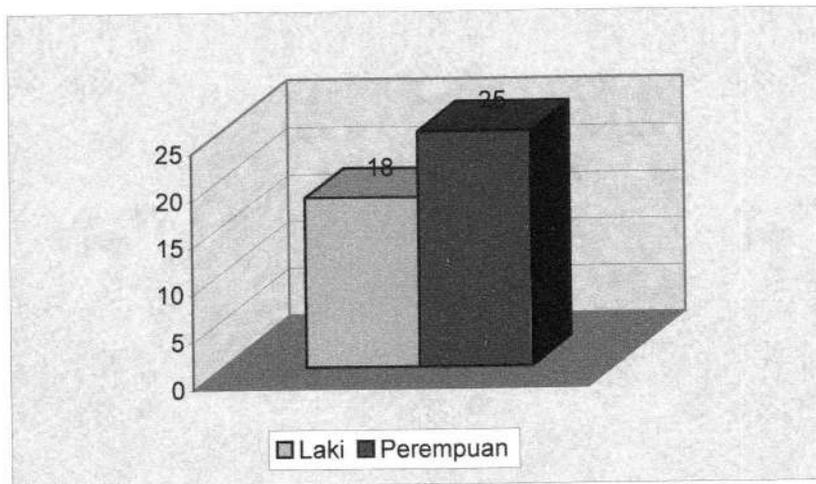


Diagram 5.1 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur, Februari 2005

Diagram 5.1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 responden (58,14%) sedangkan laki-laki sebanyak 18 responden (41,86%)

2) Distribusi Responden Berdasarkan Umur

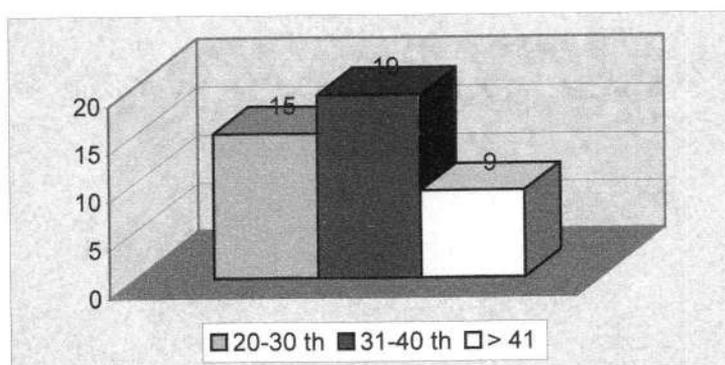


Diagram 5.2 Distribusi responden berdasarkan umur di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur, Februari 2005

Diagram 5.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden termasuk dalam kategori usia produktif berumur antara 31-40 tahun sebanyak 19 responden (44,18%), berumur antara 20-30 tahun sebanyak 15 responden (34,88%), berumur >41 tahun sebanyak 9 responden (20,93%)

3) Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

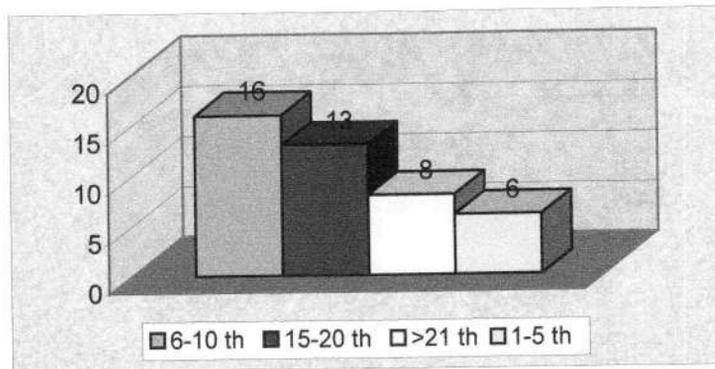


Diagram 5.3 Distribusi responden berdasarkan masa kerja di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur, Februari 2005

Diagram 5.3 di atas menunjukkan bahwa masa kerja paling banyak terjadi pada 6-10 tahun sebanyak 16 responden (37,21%) sedangkan masa kerja 15-20 tahun sebanyak 13 responden (30,23%) masa kerja > 21 tahun sebanyak 6 responden (14,95%)

4) Distribusi Responden Berdasarkan Jumlah Anak

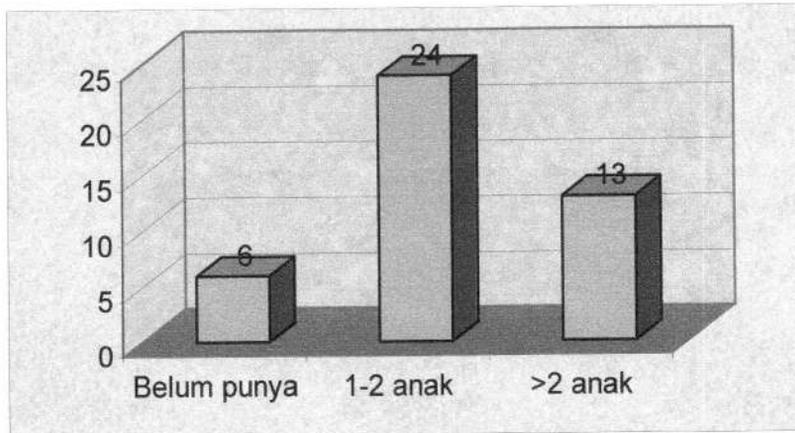


Diagram 5.4 Distribusi responden berdasarkan jumlah anak di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur, Februari 2005

Diagram 5.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden sebanyak 24 (55,81%) responden telah mempunyai anak 1-2 orang anak, 6 responden (13,95%) belum punya anak dan 13 responden (30,24%) dengan jumlah anak > 2 orang

5) Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

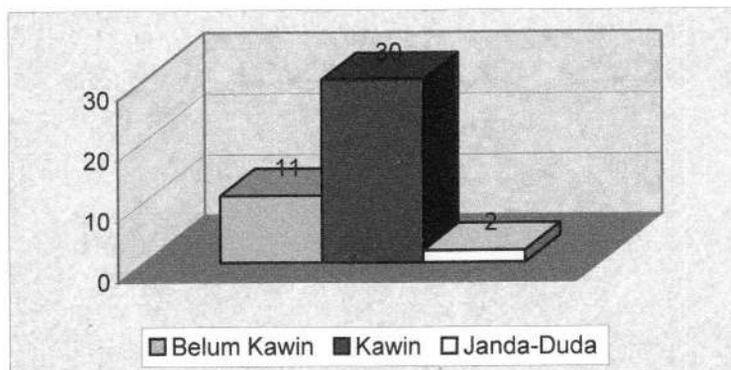


Diagram 5.5 Distribusi responden berdasarkan status perkawinan di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur, Februari 2005

Diagram 5.5. menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah menikah sebanyak 30 responden (69,77%) sedangkan belum menikah sebanyak 11 responden (25,58%) dan duda/janda 2 responden (4,65%)

6) Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

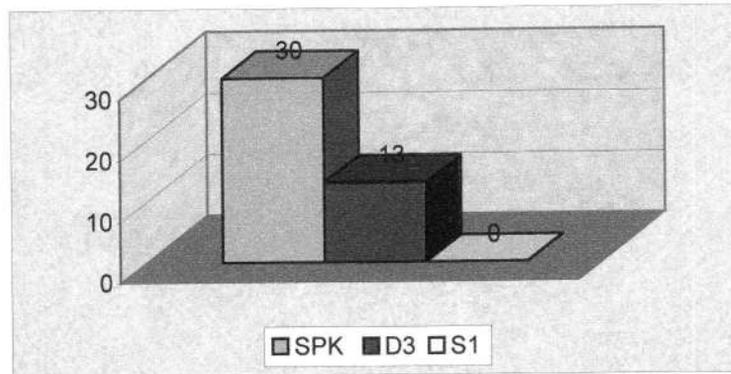


Diagram 5.6 Distribusi responden berdasarkan pendidikan di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur, Februari 2005

Diagram 5.6 diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden seluruhnya adalah DIII Keperawatan sebanyak 13 responden (30,25%) SPK sebanyak 30 responden (69,77%)

5.1.3 Data Variabel yang Diukur

1) Distribusi tingkat keterbukaan Kepala Ruangan RSUD Soe Timor Tengah Selatan

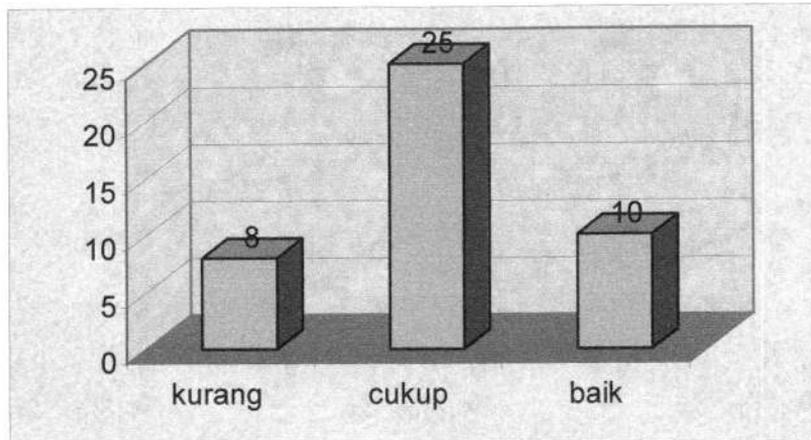


Diagram 5.7 Distribusi tingkat keterbukaan kepala ruang di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur bulan Februari 2005

Dari diagram 5.7 diketahui bahwa sebagian besar responden menilai keterbukaan kepala ruang cukup sebanyak 25 orang (58,1%) dan sebagian kecil menilai kurang sebanyak 8 orang (18,6%). Terdapat 10 orang (23,3%) yang menilai keterbukaan kepala ruang baik.

- 2) Distribusi tingkat keramahtamahan kepala ruangan RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.

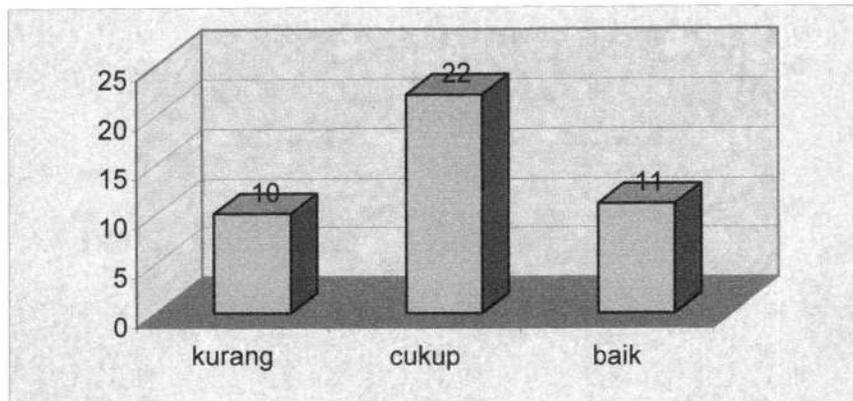


Diagram 5.8 Distribusi tingkat keramahtamahan kepala ruang di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur bulan Februari 2005

Dari diagram 5.8 diketahui bahwa sebagian besar responden menilai keramahtamahan kepala ruang cukup sebanyak 22 orang (51,2%), sebagian kecil menilai kurang sebanyak 10 orang (23,3%) dan baik 11 orang (25,6%).

- 3) Distribusi peran kepala ruang dalam pengembangan karier di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.

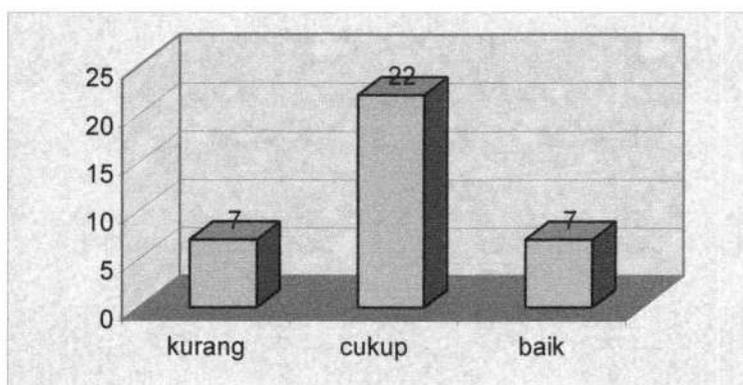


Diagram 5.9 Distribusi peran kepala ruang dalam pengembangan karier di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur bulan Februari 2005

Dari diagram 5.9 diketahui bahwa sebagian besar responden menilai peran kepala ruang dalam pengembangan karir cukup sebanyak 29 orang (67,4%), sebagian kecil menilai kurang sebanyak 7 orang (16,3%) dan baik 7 orang (16,3%).

4.5.4 Distribusi motivasi kerja perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.

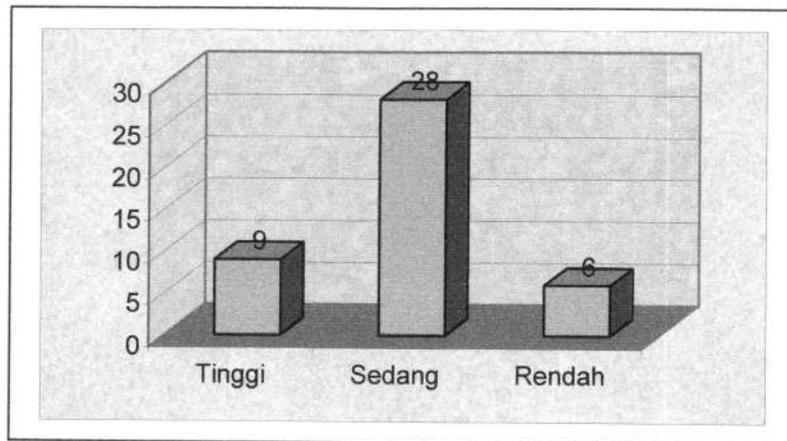


Diagram 5.9 Distribusi motivasi kerja perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur bulan Februari 2005

Dari diagram 5.9 diketahui bahwa motivasi kerja perawat sebagian besar sedang sebanyak 28 orang (65,1%), sebagian kecil tinggi sebanyak 6 orang (14,0%) dan rendah sebanyak 9 orang (20,9%).

5.1.4 Hasil Analisis Hubungan Berbagai Faktor Antara Peran Kepala Ruangan Sebagai Mentor dengan Motivasi Kerja Perawat

- 1) Hubungan Keterbukaan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.

Tabel 5.1 Hubungan Keterbukaan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.

Keterbukaan	Motivasi kerja perawat						Total	
	Rendah		Sedang		Tinggi			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Kurang	4	9.30	4	9.30	0	0	8	18.60
Cukup	4	9.30	18	41.86	3	6.98	25	58.14
Baik	1	2.33	6	13.95	3	6.98	10	23.26
Total	9	20.93	28	65.12	6	13.95	43	100
Uji Korelasi Spearman's rho p=0.013 r=0.374								

Berdasarkan tabel 5.1 diketahui bahwa dari 8 responden yang menilai bahwa keterbukaan kepala kurang terdapat 4 orang (9.30%) mempunyai motivasi rendah dan 4 orang (9.30%) mempunyai motivasi sedang. Dari 25 responden yang menilai kepala ruang cukup terbuka terdapat 4 orang (9.30%) mempunyai motivasi rendah, 18 orang (41.86%) mempunyai motivasi sedang, dan 3 orang (6.98%) mempunyai motivasi tinggi. Sedangkan dari 10 responden yang menilai keterbukaan kepala ruang baik terdapat 1 orang (2.33%) yang mempunyai motivasi rendah, 6 orang (13.95%) motivasi sedang dan 3 orang (6.98%) mempunyai motivasi tinggi.

Hasil uji analisis korelasi *Spearman's rho* didapatkan nilai signifikansi $p=0.013$ dan derajat korelasi $r=0.374$ menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna

dengan korelasi rendah antara keterbukaan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.

2) Hubungan keramahaman Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.

Tabel 5.2 Hubungan Keramahaman Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.

Keramahaman	Motivasi kerja perawat						Total	
	Rendah		Sedang		Tinggi			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Kurang	6	13.95	4	9.30	0	0	10	23.26
Cukup	1	2.33	18	41.86	3	6.98	22	51.16
Baik	2	4.65	6	65.12	3	6.98	11	25.58
Total	9	20.93	28	65.12	6	13.95	43	100
Uji Korelasi Spearman's rho p=0.008 r=0.399								

Berdasarkan tabel 5.2 diketahui dari 10 responden yang menilai bahwa keramahaman kepala kurang terdapat 6 orang (13.95%) mempunyai motivasi rendah dan 4 orang (9.30%) mempunyai motivasi sedang. Dari 22 responden yang menilai kepala ruang cukup terbuka terdapat 1 orang (2.33%) mempunyai motivasi rendah, 18 orang (41.86%) mempunyai motivasi sedang, dan 3 orang (6.98) mempunyai motivasi tinggi. Sedangkan dari 11 responden yang menilai kepala ruang baik terdapat 2 orang (4.65%) yang mempunyai motivasi rendah, 6 orang motivasi sedang dan 3 orang (6.98%) mempunyai motivasi tinggi.

Hasil uji analisis korelasi *Spearman's rho* didapatkan nilai signifikansi $p=0.008$ dan derajat korelasi $r=0.399$ menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna

dengan korelasi rendah antara keramahaman kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.

3) Hubungan Peran Kepala Ruang dalam Pengembangan Karier Perawat dengan Motivasi Kerja Perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.

Tabel 5.3 Hubungan Peran Kepala Ruangan dalam pengembangan karier perawat dengan Motivasi Kerja Perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.

Peran untuk pengembangan karier	Motivasi kerja perawat						Total	
	Rendah		Sedang		Tinggi		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Kurang	5	11.63	2	4.65	0	0	7	23.26
Cukup	3	6.98	23	53.49	3	6.98	29	67.44
Baik	1	2.33	3	6.98	3	6.98	7	23.26
Total	9	20.93	28	65.12	6	13.95	43	100
Uji Korelasi Spearman's rho p=0.001 r=0.486								

Berdasarkan tabel 5.3 diketahui dari 7 responden yang menilai bahwa peran kepala kurang dalam pengembangan karier kurang terdapat 5 orang (11.63%) mempunyai motivasi rendah dan 2 orang (9.30%) mempunyai motivasi sedang. Dari 29 responden yang menilai peran kepala ruang dalam pengembangan karier cukup terdapat 3 orang (6.98%) mempunyai motivasi rendah, 23 orang (41.86%) mempunyai motivasi sedang, dan 3 orang (6.98) mempunyai motivasi tinggi. Sedangkan dari 7 responden yang menilai kepala ruang baik terdapat 1 orang (2.33%)

yang mempunyai motivasi rendah, 3 orang (6.98%) motivasi sedang dan 3 orang (6.98%) mempunyai motivasi tinggi.

Hasil uji analisis korelasi *Spearman's rho* didapatkan nilai signifikansi $p=0.001$ dan derajat korelasi $r=0.486$ menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna dengan korelasi sedang antara peran kepala ruang dalam pengembangan karier dengan motivasi kerja perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Peran kepala ruang sebagai mentor di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.

Dari data peran kepala ruang sebagai mentor yang terdiri atas aspek keterbukaan, keramahtamahan dan pengembangan karier diketahui bahwa keterbukaan kepala ruang sebagian besar cukup terbuka dan masih ada yang menilai kurang terbuka terhadap perawat, dari keramahtamahan sebagian besar cukup, tetapi masih ada yang menilai kurang. Sedang dari aspek peran kepala ruang dalam pengembangan karier sebagian besar juga cukup dan masih ada yang kurang.

Menurut Bell (1995) unsur penting peran manajer/pemimpin adalah antara lain keterbukaan, keramahtamahan dan membantu pengembangan karier.

Keterbukaan kepala ruangan terhadap staf perawat sebagai bawahan merupakan suatu keharusan. Keterbukaan terhadap sesama manusia harus menjadi dasar sikap seorang pemimpin agar staf perawat sebagai bawahan dapat merasa dihargai sebagai manusia (P.J.M Steven et.all, 1999).

Keterlibatan kepala ruangan terhadap sikap keramatahman merupakan salah satu komponen dasar sikap professional perawat dalam perannya sebagai mentor. Komponen sikap ini harus terus dibina dan dikembangkan dengan tetap memiliki sikap bijaksana, rasa keadilan, dapat berinteraksi dengan orang lain secara harmonis, periang (Robert Priharjo, 1995)

Pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar pengetahuan dan pengalaman yang bersangkutan dapat mengembangkan diri sendiri secara maksimal (Mangkunegara, 2000 mengutip dari Fubrin).

Peran kepala ruang yang sebagian besar cukup seperti data di atas menunjukkan bahwa selama ini kepala ruang sudah cukup terbuka, ramah tamah dan cukup membantu dalam pengembangan karier. Masih ada sebagian yang menilai masih kurang baik dari segi keterbukaan, keramahtamahan dan membantu pengembangan karier di atas menurut peneliti adalah karena perbandingan antara jumlah perawat dengan pasien tidak sesuai sehingga beban kerja meningkat, termasuk beban kerja kepala ruang.

5.2.2 Motivasi kerja perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur

Dari data motivasi kerja perawat diketahui bahwa sebagian besar mempunyai motivasi sedang dan masih banyak yang mempunyai motivasi rendah.

Motivasi kerja menurut Asat (2001) adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi kerja yang sebagian besar masih rendah karena beberapa faktor antara lain letak demografi yang relatif jauh dari daerah lain yang lebih maju sehingga tidak ada persaingan/kompetisi dalam pekerjaan.

5.2.3 Hubungan antara peran kepala ruang sebagai mentor dengan motivasi kerja perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara.

Berdasarkan hasil analisa korelasi *Spearman Rho* didapatkan nilai signifikansi keterbukaan kepala ruang $p = 0.013$ dengan derajat korelasi $r = 0.374$, keramahmataman nilai signifikansi $p = 0.008$ dengan derajat korelasi $r = 0.399$ dan peran dalam pengembangan karier karir $p=0.001$ dengan derajat korelasi $r=0.486$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan dengan derajat korelasi cukup erat antara peran kepala ruang sebagai mentor dengan motivasi kerja perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan.

Menurut Nursalam (2002) manajer/pemimpin mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja perawat.

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai antara lain prinsip partisipatif, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelegasian wewenang dan prinsip memberi perhatian.

Peneliti berpendapat bahwa motivasi kerja perawat yang sebagian besar sedang dan masih banyak yang rendah berhubungan dengan peran kepala ruang sebagai mentor yang sebagian besar cukup dan baru sebagian kecil yang baik. Masih sedikit perawat yang menilai baik mengenai peran kepala ruang sebagai mentor.

BAB 6
KESIMPULAN DAN SARAN

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Ada hubungan bermakna antara peran kepala ruang sebagai mentor: keterbukaan dengan motivasi kerja perawat dengan derajat korelasi rendah.
2. Ada hubungan bermakna antara peran kepala ruang sebagai mentor: keramah tamahan dengan motivasi kerja perawat dengan derajat korelasi rendah.
3. Ada hubungan bermakna antara peran kepala ruang sebagai mentor: dalam pengembangan karier dengan motivasi kerja perawat dengan derajat korelasi sedang.
Artinya makin baik peran kepala ruang sebagai mentor ada kecenderungan peningkatan motivasi kerja perawat.

6.2 Saran

1. Untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan hendaknya pihak Rumah Sakit dan pihak-pihak yang berkompetensi lainnya memberikan kesempatan kepada kepala-kepala ruangan perawatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan khusus yang berhubungan dengan peran kepala ruangan sebagai mentor sehingga diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang manajemen sebagai mentor yang pada akhirnya diharapkan kualitas pelayanan keperawatan dapat dipertahankan secara terus menerus dan berkesinambungan.

2. Pihak Rumah Sakit yang dalam hal ini memiliki kewenangan untuk melakukan supervisi dan motivasi terhadap pelaksanaan keperawatan hendaknya benar-benar sadar dan penuh tanggungjawab untuk melakukan pemantauan dan pembinaan terhadap pelaksanaan pelayanan keperawatan
3. Pihak Rumah sakit kiranya perlu membuat batasan tugas yang jelas tentang peran kepala ruangan sebagai mentor terhadap staf perawatnya guna meningkatkan efektifitas pelayanan keperawatan serta mengurangi beban kerja yang selama ini hampir seluruhnya dibebankan kepada peraw; sehingga justru berakibat terbengkelainya tugas-tugas keperawatan yang seharusnya menjadi prioritas.
4. Perlu tercipta lingkungan kerja yang kondusif dengan semangat keterbukaan, keramahtamahan dan motivasi kerja yang tinggi antara kepala-kepala ruangan dan segenap staf perawat dalam menunjang pelaksanaan pelayanan keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Alan, Alih Bahasa Irma. (1996). *Mencetak Manajer Andal* : Jakarta : Pustaka Binaan Pressindo, hal : 22
- Arep, I & Tanjung, H. (2004). *Manajemen Motivasi* . Jakarta : PT. Gramedia
- Aswar Saifudin. (1995). *Sikap dan Persepsi Manusia (Teori dan Pengukuran)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Boulter, N. Dalziel, M & Hill, J. Alih Bahasa Bren Hidayat. (2003) *People And Competeciens : The Route To Competitive Adventage*. Jakarta : PT. Gramedia, hal : 102
- Clutterbuck, D. (2003) *The Power of Empowerment : Release The Hidden Tolens Of Your Employess*. London, hal : 53
- Chip, R. Bell Alih Bahasa Zulkifli Kasip. (1996). *Manajer Sebagai Mentor*. Batam : Intrakarsa, hal : 72
- David. K & Roger. Ahli Bahasa : Andre Haryono (2004) *Panduan Praktis Memotivasi*. Jakarta : PT. Elek Media Kumpotindo, hal : 18
- Gaddard, N. (2004) *The Vital Role Of Mentor – AN Explanation* .
www/http:whothingscouts.org.uk
- Hadi, S. (2001) *Metodologi Research*. Andi : Yogyakarta
- Kay, D& Hinds, R. Alih Bahasa : Haryono, A (2004) *A Practical Guide to Mentoring*. Jakarta : PT. Gramedia, hal 1, 13, 18.
- Kirchem,R.G.(1998)*MentoringEmployese*, www/http:rikhcem@neurondata.com
- Mangkuatmodjo. S.(1997) *Pengantar Statistik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta, hal:17
- Mangkunegara, A.P (2000) *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, hal : 93
- Marquis and Huston, (1998), *Management Decution Making For Nurses*. Jakarta : EGC, hal : 246
- Monica, Eline L. La. Alih Bahasa Nurachmah (1998). *Nursing Leadershif and Management : An Experiental Approach*. Jakarta : EGC, hal : 68
- Nasution, S. (2001), *Metode Research*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nimran, Umar. (1999). *Perilaku Organisasi*. Surabaya : Citra Media.

- Guanders, N (2004) *Mentoring a Form of Social Interaction an Motivation in The Development of Coach and Athlite Releanship*.
www/http:guanderse@motivatinghumens.com
- Nursalam dan Pariani S. (2001) *Pendekatan Praktis Metodologi Riset Keperawatan*. Jakarta . CV Sagung Seto.
- Nursalam. (2002). *Managemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktis Keperawatan Profesional*. Jakarta : Salemba Medika, hal : 93.
- Nursalam. (2003). *Konsep & Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- PSIK. (2004). *Buku Panduan Penyusunan Proposal dan Skripsi*. FKUA; Surabaya
- Rosa. J.L & Minzt. G (2002) *Mentor or Manager : Info@Juristaff.com*: Philadelphia
- Siagian, Pondang P. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sudjana. (1996). *Metode Stastik*. Tarsito; Bandung, hal : 7
- Sheal, P. Alih Bahasa Bern Hidayat (2003). *The Staff Development Handbook : AN Action Kit to Improve Performance*. Jakarta; PT. Gramedia, hai : 80
- Walgito, Bimo. (1995). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta : Gajah Mada Press.
- Widayatun, TR. 1999. *Ilmu Prilaku*. Jakarta : CV. Sugeng Seto.

LAMPIRAN



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS AIRLANGGA
IR. PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI S.1 ILMU KEPERAWATAN
Jl. Mayjen Prof Dr. Moestopo 47 Surabaya Kode Pos : 60131
Telp : (031) 5012496 - 5014067 Fax : 031- 5022472

Surabaya, 8 Februari 2005

Nomor : 5041 /J03.1.17/PSIK & DIV PP/
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Permohonan Bantuan Fasilitas Penelitian
Mahasiswa PSIK - FK Unair

Kepada Yth.

Direktur RSUD SOE.

Di

Tempat

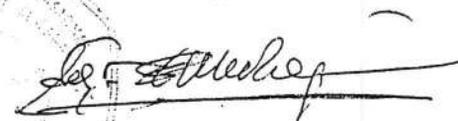
Dengan hormat,

Sehubungan dengan akan dilaksanakannya penelitian bagi mahasiswa Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga, maka kami mohon kesediaan Bapak untuk memberikan kesempatan kepada mahasiswa kami di bawah ini mengumpulkan data sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Adapun Proposal penelitian terlampir.

Nama : FERDINAND W. KASE
NIM : 010330652.B
Judul Penelitian : Hubungan peran Kepala Ruang sebagai Mentor dengan motivasi kerja Perawat RSUD, Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur
Tempat : RSUD SoE Kab. Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih.

Ketua Program Studi


Prof. Eddy Soewandojo, dr., Sp.PD, KTI
NIP.: 130 325 831

Tembusan :
1. Bupati TTS di SoE.
2. Kepala Dinas Kes. Prop. NTT di Kupang.
3. Kepala Dinas Kes. Kab. TTS di SoE
4. A r s i p

**PEMERINTAH KABUPATEN TIMOR TENGAH SELATAN
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SOE**

Jln. Bogenvile No. 7 SoE - 85511 ☎ (0388) 211239 Fax (0388) 21005

SURAT KETERANGAN

Nomor: 440.812/202/2005

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Rumah Sakit Umum Daerah SoE Kabupaten Timor Tengah Selatan Propinsi Nusa Tenggara Timur dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Ferdinand W. Kase
Pekerjaan : Mahasiswa Program Studi S1 Ilmu Keperawatan
Instansi : Universitas Airlangga, Fakultas Kedokteran Surabaya
Nim : 010330652. B

Telah melakukan Penelitian / Survey untuk menyusun Karya Ilmiah dengan Judul “Hubungan Peran Kepala Ruang Sebagai Mentor dengan Motivasi Kerja Perawat” pada Rumah Sakit Umum Daerah SoE, mulai tanggal 11 Februari 2005 sampai dengan 25 Februari 2005.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan dimana diperlukan.

SoE, 12 Februari 2005

Direktur Rumah Sakit Umum Daerah SoE,



Dr. SOLEMAN D. POETY, M.Kes

NIP. 140 163 519

FORMULIR PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN PENELITIAN

Judul Penelitian: Hubungan Persepsi Perawat Terhadap Peran Kepala Ruang Sebagai Mentor Dengan Motivasi Kerja Perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.

Saya mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya, mengadakan penelitian tentang Hubungan Persepsi Perawat Terhadap Peran Kepala Ruang Sebagai Mentor Dengan Motivasi Kerja Perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur.

Agar tidak terjadi kesalahan dalam pengisian kuesioner, saya mohon petunjuk pengisian dibaca secara seksama.

Hasil penelitian ini sangat tergantung pada jawaban yang saudara berikan, oleh karena itu saya mohon kuesioner ini diisi sesuai dengan keadaan yang saudara rasakan. Kerahasiaan identitas saudara akan dijaga dan tidak akan disebarluaskan. Penulisan identitas pada lembar kuesioner cukup dengan inisial. Saya sangat menghargai kesediaan, perhatian serta perkenan Saudara, untuk itu saya sampaikan terima kasih.

Surabaya, Februari 2005

Peneliti

Ferdinand W. Kase

KESEDIAAN MENJADI RESPONDEN

Setelah mendapatkan penjelasan maksud tujuan penelitian ini saya bersedia menjadi responden pada penelitian yang dilakukan oleh Sdr. Ferdinand W. Kase, mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya dengan judul :

“Hubungan Persepsi Perawat Terhadap Peran Kepala Ruang Sebagai Mentor Dengan Motivasi Kerja Perawat di RSUD Soe Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur”.

Surabaya, Februari 2005

Responden,

(.....)

Format Pengumpulan Data

Judul Penelitian : Peran Kepala Ruang Sebagai Mentor dengan Motivasi Kerja Perawat Di RSUD Timor Tengah Selatan Nusa Tenggara Timur

Tanggal Penelitian :

Nomor kode Responden :

Petunjuk : beri tanda " " pada kotak yang anda anggap sesuai dan tulis angkanya pada kotak sebelah kanan yang telah tersedia

Contoh :

Jenis kelamin : 1. laki-laki kode
 2. Perempuan

A. Karakteristik Responden

Kode

1. Nomor Responden

2. Jenis Kelamin

1. laki-laki
 2. Perempuan

3. Umur Responden

1. 20-30 tahun
 2. 31-40 tahun
 3. > 41 tahun

4. Pendidikan

1. SPK
 2. Akper

5. Status Perkawinan

 1. Belum kawin 2. kawin

6. Masa Kerja

 1. 1-5 tahun 2. 6-10 tahun 3. 15-20 tahun 4. > 21 tahun

B. Karakteristik Skala Mentor Pimpinan Kepala Ruang Rawat yang meliputi keterbukaan, keramahmatan, membantu pengembangan karir. (di nilai oleh staf perawat)

Pilihlah salah satu diantara pernyataan dibawah ini sesuai dengan hati nurani atau kepribadian yang saudara miliki.

Contoh :

Bila ada saudara datang berkunjung maka saya :

kode

A. Senang

A

B. Tidak senang

No	Uraian Kegiatan	Pilihlah	Kode
I. Keterbukaan			
1	Paling anda sukai waktu pimpinan anda datang adalah ...	A. <input type="checkbox"/> Lebih sedikit B. <input type="checkbox"/> Lebih banyak	<input type="checkbox"/>
2	Anda memandang pimpinan anda sebagai orang yang ...	A. <input type="checkbox"/> Formal B. <input type="checkbox"/> Menarik	<input type="checkbox"/>
3	Kebanyakan orang memandang pimpinan anda ...	A. <input type="checkbox"/> Tertutup B. <input type="checkbox"/> Terbuka	<input type="checkbox"/>
4	Jika harus menyatakan perasaan, pimpinan anda kebanyakan orang, mungkin memandang pimpinan anda	A. <input type="checkbox"/> Berhati-hati B. <input type="checkbox"/> Menyenangkan	<input type="checkbox"/>
5	Jika pimpinan anda makan diluar, biasanya memesan makanan yang ...	A. <input type="checkbox"/> Individu B. <input type="checkbox"/> Sosial	<input type="checkbox"/>
6	Pimpinan anda lebih suka menyelesaikan masalah dengan orang lain dengan cara ..	A. <input type="checkbox"/> Tidak langsung B. <input type="checkbox"/> Langsung	<input type="checkbox"/>
7	Dalam keadaan pesta sosial, pimpinan anda biasanya	A. <input type="checkbox"/> Pasif B. <input type="checkbox"/> Aktif	<input type="checkbox"/>
8	Dalam situasi yang darurat, pimpinan anda berkemungkinan untuk...	A. <input type="checkbox"/> Cemas B. <input type="checkbox"/> Tenang	<input type="checkbox"/>
9	Jika orang yang diandalkan pimpinan anda melakukan kesalahan, secara khas yang dilakukan ...	A. <input type="checkbox"/> Tidak B. <input type="checkbox"/> Sabar	<input type="checkbox"/>
10	Perubahan yang sering terjadi ...	A. <input type="checkbox"/> Musuh B. <input type="checkbox"/> Teman	<input type="checkbox"/>

11	Pimpinan anda percaya orang khusus melaksanakan pekerjaan dengan ...	A. <input type="checkbox"/> Dedikasi B. <input type="checkbox"/> Inspirasi	<input type="checkbox"/>
12	Orang mungkin memandang pimpinan anda ...	A. <input type="checkbox"/> Kaku B. <input type="checkbox"/> Hangat	<input type="checkbox"/>
13	Kehidupan pekerjaan tegas dan kegiatan sosial pimpinan anda ...	A. <input type="checkbox"/> Sering tumpang tindih B. <input type="checkbox"/> Terpisah	<input type="checkbox"/>
14.	II. Keramahtamahan Anda memandang pimpinan anda sebagai orang yang...	A. <input type="checkbox"/> Tidak bijaksana B. <input type="checkbox"/> Bijaksana	<input type="checkbox"/>
15.	Jika menilai orang keputusan pimpinan anda didasarkan atas ...	A. <input type="checkbox"/> Kemurahan hati B. <input type="checkbox"/> keadilan	<input type="checkbox"/>
16	Jika menyangkut kegiatan sosial pimpinan anda cenderung ...	A. <input type="checkbox"/> Menahan diri B. <input type="checkbox"/> Melibatkan diri	<input type="checkbox"/>
17.	Jika pimpinan anda menjumpai orang yang memerlukan bantuan kemungkinan dilakukan...	A. <input type="checkbox"/> Menghindari B. <input type="checkbox"/> Membantu	<input type="checkbox"/>
18.	Menurut yang anda tahu bahwa pimpinan anda ...	A. <input type="checkbox"/> Tegas B. <input type="checkbox"/> Ramah	<input type="checkbox"/>
19.	Jika pimpinan anda disalahkan untuk sesuatu yang bukan disebabkan oleh pimpinan anda, reaksi pertama pimpinan anda adalah ...	A. <input type="checkbox"/> Membela diri B. <input type="checkbox"/> Mendengarkan	<input type="checkbox"/>
20.	Dalam konflik, jika kemarahan menyertai, sembuh emosi pimpinan anda biasanya ...	A. <input type="checkbox"/> Panjang B. <input type="checkbox"/> Pendek	<input type="checkbox"/>
21.	Dalam menyelesaikan masalah, pimpinan anda mungkin di kuasai oleh..	A. <input type="checkbox"/> Emosi B. <input type="checkbox"/> Logika	<input type="checkbox"/>
22.	Orang biasanya memandang pimpinan anda sebagai orang yang ...	A. <input type="checkbox"/> Pesimis B. <input type="checkbox"/> Optimis	<input type="checkbox"/>
23.	Jika berada dalam situasi yang baru dan tidak biasa, pimpinan anda biasanya ...	A. <input type="checkbox"/> Hati-hati B. <input type="checkbox"/> Dapat beradaptasi	<input type="checkbox"/>
24.	III. Membantu Pengembangan Karir Jika pimpinan anda memilih tenaga untuk melaksanakan tugas yang efektif dan efisien dengan cara	A. <input type="checkbox"/> Sesuai kemauan B. <input type="checkbox"/> Seleksi ilmiah	<input type="checkbox"/>
25.	Pimpinan anda percaya harus lebih memperhatikan karyawan	A. <input type="checkbox"/> Hak B. <input type="checkbox"/> Perasaan	<input type="checkbox"/>

26	Apa yang dilakukan, jika pimpinan anda ingin pekerjaan bisa lazim dan baik dengan cara ...	A <input type="checkbox"/> Kemauan bawahan B <input type="checkbox"/> Melatih tenaga	<input type="checkbox"/>
27	Pimpinan anda mempunyai tugas memelihara pegawai yang merupakan tanggung jawab ...	A <input type="checkbox"/> Tidak dilakukan B <input type="checkbox"/> Dilakukan	<input type="checkbox"/>
28	Pimpinan anda, apakah melakukan pelatihan untuk bawahan secara ...	A <input type="checkbox"/> Tidak teratur B <input type="checkbox"/> Teratur	<input type="checkbox"/>
29.	Bila ada kendala untuk meningkatkan kualitas, sikap pimpinan anda ...	A <input type="checkbox"/> Diam B <input type="checkbox"/> Beri Masukan	<input type="checkbox"/>
30.	Bila ada, untuk meningkatkan pendidikan sikap pimpinan anda ...	A <input type="checkbox"/> Menolak B <input type="checkbox"/> Mendukung	<input type="checkbox"/>

C. INSTRUMEN MOTIVASI KERJA

Ruangan : Umur :
 Initial perawat : Status perkawinan :
 Pendidikan :

Petunjuk : beri tanda "√" pada kotak yang anda anggap sesuai dan tulis
 Angkanya pada kotak sebelah kanan yang telah bersedia

Contoh :

Saya sangat senang bekerja di sini :

1. Tidak
 2. Kadang-Kadang
 3. Ya

A. MOTIVASI KERJA

NO	PERNYATAAN	YA	KDG2	TDK	KODE
1	Saya selalu berkeinginan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik dari orang lain				
2	Saya membutuhkan umpan balik untuk tanggapan dari orang lain terhadap hasil pekerjaan saya				
3	Menurut saya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dibutuhkan keuletan agar berhasil				
4	Saya membutuhkan tantangan untuk bekerja dengan lebih baik				
5	Saya seharusnya punya hasrat untuk mengatasi tantangan yang timbul dalam melaksanakan pekerjaan				
6	Saya harus meningkatkan kemampuan saya dengan mengamati pendidikan dan penelitian				
7	Saya harus bangga melakukan pekerjaan dengan baik				
8	Untuk meningkatkan kemampuan karyawan seharusnya diberi kewenangan melakukan pekerjaan				
9	Bila mendapat perlakuan tidak baik di ruangan kerja, saya tetap kerja dengan sabar				

10	Saya ingin agar rekan kerja selalu minta pertimbangan saya pada saat melaksanakan pekerjaan				
11	Saya mencari jalan keluar jika saya mendapat kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan				
12	Saya ingin orang lain dapat bekerja dengan saya dalam melaksanakan pekerjaan				
13	Saya memerlukan dorongan untuk bersaing dengan orang lain agar saya dapat bekerja lebih baik				
14	Saya seharusnya sering mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh instalasi saya bekerja				
15	Saya menikmati bila saya dibebani suatu tanggungjawab dalam pekerjaan khusus				
16	Saya sering melakukan pendekatan pada atasan dan rekan kerja				
17	Menghargai pekerjaan orang lain merupakan tindakan terpuji				
18	Saya berusaha menjadi karyawan yang baik dalam tempat kerja				
19	Kesulitan dalam bekerja merupakan tantangan bagi saya				
20	Walaupun rekan kerja tidak mengikuti saran dan anjuran saya, saya merasa puas				

Frequencies

Statistics

		Keterbukaan kepala ruang	Keramahan kepala ruang	Pengembangan karier	Motivasi kerja perawat
N	Valid	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0
Mean		2.05	2.02	2.00	1.93
Std. Deviation		.653	.707	.577	.593

Frequency Table

Keterbukaan kepala ruang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang	8	18.6	18.6	18.6
	cukup	25	58.1	58.1	76.7
	baik	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Keramahan kepala ruang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang	10	23.3	23.3	23.3
	cukup	22	51.2	51.2	74.4
	baik	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pengembangan karier

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang	7	16.3	16.3	16.3
	cukup	29	67.4	67.4	83.7
	baik	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Motivasi kerja perawat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	9	20.9	20.9	20.9
	sedang	28	65.1	65.1	86.0
	tinggi	6	14.0	14.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases	
	Valid	
	N	Percent
Keterbukaan kepala ruang * Motivasi kerja perawat	43	100.0%
Keramahan kepala ruang * Motivasi kerja perawat	43	100.0%
Pengembangan karier * Motivasi kerja perawat	43	100.0%

Case Processing Summary

	Cases			
	Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent
Keterbukaan kepala ruang * Motivasi kerja perawat	0	.0%	43	100.0%
Keramahan kepala ruang * Motivasi kerja perawat	0	.0%	43	100.0%
Pengembangan karier * Motivasi kerja perawat	0	.0%	43	100.0%

Keterbukaan kepala ruang * Motivasi kerja perawat Crosstabulation

Count

		Motivasi kerja perawat			Total
		rendah	sedang	tinggi	
Keterbukaan kepala ruang	kurang	4	4		8
	cukup	4	18	3	25
	baik	1	6	3	10
Total		9	28	6	43

Keramahan kepala ruang * Motivasi kerja perawat Crosstabulation

Count

		Motivasi kerja perawat			Total
		rendah	sedang	tinggi	
Keramahan kepala ruang	kurang	6	4		10
	cukup	1	18	3	22
	baik	2	6	3	11
Total		9	28	6	43

Pengembangan karier * Motivasi kerja perawat Crosstabulation

Count

		Motivasi kerja perawat			Total
		rendah	sedang	tinggi	
Pengembangan karier	kurang	5	2		7
	cukup	3	23	3	29
	baik	1	3	3	7
Total		9	28	6	43

Nonparametric Correlations**Correlations**

			Keterbukaan kepala ruang	Motivasi kerja perawat
Spearman's rho	Keterbukaan kepala ruang	Correlation Coefficient	1.000	.374*
		Sig. (2-tailed)	.	.013
		N	43	43
	Motivasi kerja perawat	Correlation Coefficient	.374*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.013	.
		N	43	43

*. Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations**Correlations**

			Motivasi kerja perawat
Spearman's rho	Motivasi kerja perawat	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	43
	Keramahan kepala ruang	Correlation Coefficient	.399*
		Sig. (2-tailed)	.008
		N	43

Correlations

			Keramahan kepala ruang
Spearman's rho	Motivasi kerja perawat	Correlation Coefficient	.399**
		Sig. (2-tailed)	.008
		N	43
	Keramahan kepala ruang	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	43

** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations**Correlations**

			Motivasi kerja perawat	Pengembangan karier
Spearman's rho	Motivasi kerja perawat	Correlation Coefficient	1.000	.486**
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	43	43
	Pengembangan karier	Correlation Coefficient	.486**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	43	43

** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).