

RINGKASAN

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Semen Gresik)

Kepercayaan masyarakat semakin menurun terhadap mutu pelayanan kesehatan. Hal ini ditandai dengan banyaknya malpraktek yang terjadi sehingga banyak masyarakat Indonesia terutama golongan atas yang lebih memilih untuk berobat ke luar negeri. Usaha pemerintah untuk meningkatkan pendayagunaan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja di bidang kesehatan pada kenyataannya dirasa masih kurang, karena itu perlu untuk mengetahui variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Semen Gresik.

Berdasarkan literatur, teori dan penelitian yang pernah dilakukan, kinerja dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik dan intrinsik diukur dari tingkat kepentingan perawat dan tingkat kepuasan perawat terhadap sumber motivasi yang bersifat ekstrinsik/ intrinsik. 5 poin skala Likert digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini. Sumber data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada perawat Rumah Sakit Semen Gresik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Semen Gresik pada instalasi rawat inap yang berstatus pegawai tetap, adalah 85 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Penelitian ini melakukan uji asumsi-asumsi regresi linier berganda sebelum melakukan uji model regresi agar mendapatkan hasil prediksi yang akurat.

Penelitian ini menghasilkan beberapa hasil temuan, adalah (1) Motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik berpengaruh secara bersama terhadap kinerja perawat. (2) Motivasi intrinsik berpengaruh secara dominan terhadap kinerja perawat. (3) Variabel motivasi ekstrinsik dan intrinsik mempengaruhi kinerja sebesar 58,2% dan sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti pada penelitian ini. (4) Aspek motivasi ekstrinsik yang dianggap penting tetapi perawat merasa belum puas adalah kebijakan dan administrasi perusahaan, kondisi kerja, upah dan penyediaan. (5) Aspek motivasi intrinsik yang dianggap penting tetapi perawat merasa belum puas adalah pencapaian kesuksesan spesifik dan aspek yang dirasa paling belum dipuaskan adalah tanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian, apabila manajemen rumah sakit ingin meningkatkan motivasi perawatnya agar kinerja dapat semakin ditingkatkan disarankan untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman, pemberian gaji yang kompetitif dan tunjangan kepada perawat. Peningkatan motivasi dapat dilakukan juga dengan pemberian bimbingan dan penyediaan, pemberian tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan memberikan dukungan penuh agar perawat mampu menyelesaikan tugas dengan cara peningkatan kompetensi, pengetahuan dan keterampilan perawat.

Kata kunci: perawat, rumah sakit, motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, kinerja.