

TESIS

**KINERJA PERAWAT PADA UNIT BP PUSKESMAS
DI KABUPATEN LUMAJANG**

**(Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat
Dalam Pemberian Pelayanan)**



10011010001
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

WAHYU WULANDARI

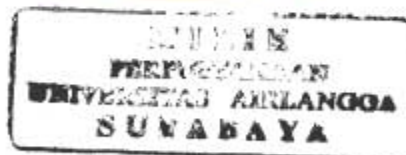
**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

**KINERJA PERAWAT PADA UNIT BP PUSKESMAS
DI KABUPATEN LUMAJANG
(Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat
Dalam Pemberian Pelayanan)**

TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister
Dalam Minat Studi Manajemen Pelayanan Kesehatan,
Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga

**WAHYU WULANDARI
NIM. 09021458 L**



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

LEMBAR PENGESAHAN

TESIS INI TELAH DISETUJUI

Tanggal, 4 Agustus 2004




Dr. Nyoman Anita Damayanti, drg., MS
NIP. 131 871 470

RINGKASAN

Kinerja Perawat pada Unit BP Puskesmas di Kabupaten Lumajang (Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat dalam Pemberian Pelayanan)

Wahyu Wulandari

Perawat merupakan lini terdepan dalam pelayanan kesehatan di Puskesmas khususnya pada unit Balai Pengobatan (BP) dalam pemberian pelayanan keperawatan rawat jalan yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan pasien. Untuk meningkatkan mutu asuhan keperawatan maka perawat harus mempunyai kinerja yang baik. Oleh sebab itu tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam pemberian pelayanan pada unit BP Puskesmas di Kabupaten Lumajang. Pada penelitian ini faktor yang diteliti adalah motivasi (tingkat motivasi dan motivator), dan komitmen organisasi.

Metode penelitian yang digunakan adalah observasional dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel penelitian adalah perawat pada unit BP Puskesmas di Kabupaten Lumajang sebanyak 24 orang yang diambil secara *stratified random sampling* yang dilakukan mulai bulan Maret – Juni 2004. Pengukuran data primer dilakukan dengan menggunakan kuisioner untuk mengetahui motivasi (tingkat motivasi dan motivator), dan komitmen organisasi (komitmen identifikasi dan komitmen internalisasi). Untuk mengetahui kinerja perawat digunakan pengukuran pada pasien yang telah merasakan pelayanan perawat di unit BP Puskesmas sebanyak 96 responden, tiap sampel perawat mendapat penilaian dari 4 orang responden.

Hasil penelitian yang dianalisis menggunakan regresi ordinal ($\alpha=0,05$) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang bermakna antara tingkat motivasi terhadap komitmen ($p=0,001$). Ada pengaruh yang bermakna pula antara motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja dalam pemberian pelayanan di unit BP Puskesmas ($p=0,001$). Gaji merupakan prioritas pertama yang diharapkan oleh perawat untuk memotivasi dalam bekerja sedangkan prioritas kedua adalah pendidikan. Dari hasil penelitian tersebut kemudian dilakukan *Focus Group Discussion* (FGD) yang melibatkan pihak Dinas Kesehatan untuk menyusun suatu rekomendasi peningkatan kinerja perawat dalam pemberian pelayanan di unit BP Puskesmas.

Adapun rekomendasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut: 1) Perlunya peningkatan kesejahteraan karyawan yang dapat dilakukan melalui pemberian insentif yang sesuai dengan aturan yang disepakati bersama oleh seluruh karyawan Puskesmas; 2) Perlu diberikan kesempatan untuk berkembang, baik melalui pendidikan atau menduduki jabatan tertentu; 3) Perlu adanya pengakuan yaitu dengan memberikan pujian, sanjungan, ucapan terima kasih mengingat bahwa dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, perawat membutuhkan penghargaan selain itu; 4) Perlu adanya keadilan dan ketegasan pimpinan dalam rangka meningkatkan disiplin karyawan yaitu dengan memberikan *punishment* tanpa adanya diskriminasi dalam pelaksanaannya; 5) Perlu diciptakan suasana kerja yang kondusif, aman dan

nyaman;6) Perlu dilakukan rotasi yang lebih terencana dan terarah untuk mengatasi kejenuhan kerja dengan mempertimbangkan minat, domisili atau lokasi dan profesionalisme;7) Perlu dilakukan rekreasi untuk mengurangi kejenuhan atau studi banding untuk memperluas wawasan.



ABSTRACT

Nurse's Performance at the Public Health Center Polyclinic of Lumajang Regency (An Analysis of Influencing Factors on Nurse's Performance in Providing Health Services)

can perform their duties. The objective of this study was to analyze the influencing factors on nurse's performance in providing health services at the PHC Polyclinic of Lumajang regency.

This was an observational study applied cross sectionally and carried out from March 2004 until June 2004. The observed factors were motivation (motivation level and the motivator) and organizational (work) commitment. The samples were nurses of PHC Polyclinic, constituted of 24 nurses taken by a stratified random sampling method. Measurement for primary data was conducted by using questionnaires to identify their motivation level, the motivator and their organizational commitment (both identification and internalization commitment). To evaluate nurse's performance, 96 respondents who were once outpatients of the Polyclinic, who did receive health services from the nurses were accounted to give their assessments on nurse's performance. Every nurse was assessed by four respondents.

The result of this research was acquired by using an ordinal regression test ($\alpha = 0.05$) and it showed that there was a significant correlation between motivation and commitment ($p = 0.001$); and of work motivation and work commitment to the commitment on performances in providing health services at PHC Polyclinic ($p = 0.001$). Clearly it showed that salary was the first priority expected by the nurses to motivate them to do the job and continuing education ranked second in motivating the nurses.

After a Focus Group Discussion was held involving the Regency Health Office, recommendations were formulated to improve nurse's performance at the PHC Polyclinic of Lumajang regency.

Key words: motivation, organizational commitment, performance