

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA (Studi Pada Bangsal Kelas III RSJD Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah)

Intan Dwi Cahyani*), Ida Wahyuni **), Bina Kurniawan ***)

*)Mahasiswa Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja FKM UNDIP

**)Dosen Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja FKM UNDIP

***)Dosen Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja FKM UNDIP

e-mail : intanfkmundip@gmail.com

ABSTRACT

Motivation is the things that cause, distribute, and support of human behavior in order to work diligently and enthusiastically to achieve optimal results and high productivity. This research aims to know the factors related with motivation to work in a psychiatric hospital's nurse. Type of this research is explanatory research using cross sectional approach. Total population 91 people with a cross-sectional sample calculation formula so that the resulting number of samples 47 and are determined using purposive random sampling technique. The survey results revealed that as many as 57.4% of respondents have moderate motivation and 23.4% had low motivation. Statistical analysis showed that there are correlation between age ($p = 0.007$), employment period ($p = 0.0001$), work achievement ($p = 0.0001$), recognition (0.0001), the potential development of the individual ($p = 0.001$), perception of salary (0.0001), working conditions ($p = 0.002$), policy and administration ($p = 0.045$), personal relationships ($p = 0.006$), supervision ($p = 0.022$) with the motivation to work. There was no correlation between status of marriage ($p = 0.526$), work it self ($p = 0.210$), responsibility (0.773) with work motivation. Advised the management of mental hospitals always provide motivation for nurses. Suggestions for nurses should always increase the motivation, improve cooperation both with colleagues and superiors so as to improve working relationships and good working conditions.

Keywords : Motivation, Nurse, Psychiatric Hospital

Bibliography : 62 (1988 - 2016)

PENDAHULUAN

Seiring dengan pertumbuhan penduduk, kebutuhan akan pelayanan kesehatan juga semakin meningkat, baik kebutuhan pelayanan kesehatan dasar maupun khusus. Kebutuhan akan pelayanan kesehatan dasar dapat dipenuhi melalui poliklinik, puskesmas, dan rumah sakit umum. Sedangkan untuk

kebutuhan akan pelayanan kesehatan khusus bisa dipenuhi melalui rumah sakit khusus pula, seperti rumah sakit jiwa bagi mereka yang mengalami masalah kesehatan jiwa. Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna serta

menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.¹

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset dari sebuah tempat kerja yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi tempat kerja tersebut. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya. Selain itu sumber daya manusia adalah patner dari sebuah tempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Tenaga keperawatan merupakan suatu komponen SDM rumah sakit sekaligus merupakan anggota tim kesehatan garda depan yang berperan dalam menghadapi masalah kesehatan pasien selama 24 jam secara terus-menerus. Selain itu data yang tercatat dalam WHO (*World Health Organization*) melaporkan bahwa saat ini ada lebih dari 9 juta perawat dan bidan di 141 negara.² Hal ini menjelaskan juga bahwa dari banyaknya jumlah perawat, profesi perawat memegang peranan yang sangat besar dan penting dalam bidang pelayanan kesehatan. Perawat dituntut dapat menjadi *figure* yang dibutuhkan oleh pasiennya, dapat bersimpati kepada pasien, selalu menjaga perhatiannya, fokus, dan hangat dengan pasien.³ Pelayanan keperawatan di rumah sakit jiwa dilakukan oleh perawat kesehatan jiwa. Perawat kesehatan jiwa adalah bagian dari perawat umum, tetapi khusus menangani pasien dengan gangguan jiwa dan umumnya bekerja di rumah sakit jiwa.

Rumah sakit sebagai sebuah tempat kerja bukan saja mengharapkan tenaga kerja yang mampu, terampil, tetapi yang terpenting adalah tenaga kerja tersebut mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi serta mampu menghadapi berbagai masalah dan mampu memecahkan masalah tersebut secara cerdas, dengan baik dan benar. Keadaan hubungan kerja yang harmonis juga sangat berpengaruh pada kenyamanan dalam bekerja. Kondisi yang memungkinkan pemenuhan kebutuhan

penghargaan dan aktualisasi diri dapat meningkatkan motivasi kerja dari tenaga kerja.⁴

Motivasi adalah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkannya. Variabel motivasi kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan beberapa indikator meliputi kebutuhan, keinginan/harapan, dan lingkungan kerja.⁵

Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.⁶ Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.⁷

Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor eksternal (karakteristik tempat kerja) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan tempat kerja, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.⁶

Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan dan tempat bagi pasien psikotik akut (*Doorgangshuizen*) mendapatkan pengobatan dan pemeliharaan kesehatan dengan berbagai fasilitas dan peralatan kesehatannya. Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah terletak pada ruas jalan utama rangkaian jalur tengah yang meghubungkan kota Semarang dengan kota Purwodadi, atau tepatnya pada Jalan

Brigjen Sudiarto No. 347 Semarang. Pada pusat kota Semarang dan Pusat Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah sangat menguntungkan dan strategis karena peran RSJD Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah sebagai rumah sakit khusus jiwa kelas A yang merupakan pusat rujukan pelayanan kesehatan jiwa bagi masyarakat Jawa Tengah. Posisi tersebut memiliki aksesibilitas yang sangat strategis dan mudah dijangkau dari seluruh wilayah Kabupaten/Kota di Jawa Tengah dengan berbagai transportasi yang tersedia.

Pelayanan kesehatan jiwa mengambil peranan penting agar masyarakat bisa menjalani kehidupannya secara produktif dalam rangka meningkatkan daya saing, serta meningkatkan kesejahteraannya. Karena kehidupan manusia sehari-hari tidak luput dari gangguan yang dihadapi oleh setiap orang, keluarga/masyarakat, salah satunya adalah gangguan kesehatan jiwa, RSJD Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah, sebagai Rumah Sakit Jiwa Daerah milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanannya diseluruh jajaran rumah sakit secara terus-menerus. Pelayanan kesehatan jiwa yang diberikan RSJD Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah dirancang untuk memberikan pelayanan kesehatan komprehensif yang paripurna dan terpadu, meliputi upaya-upaya preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif.

Bangsral kelas III RSJD Dr.Amino Gondohutomo merupakan bangsral terbesar yang ada di rumah sakit tersebut. Dari 14 ruang perawatan jiwa, 10 diantaranya merupakan bangsral kelas III, sementara sisanya merupakan bangsral kelas I, II, dan VIP. Dengan demikian, perawat yang bekerja di bangsral kelas III lebih banyak daripada perawat yang bekerja di bangsral lain. Begitu juga dengan jumlah pasien yang dirawat di bangsral kelas III, lebih banyak daripada pasien yang dirawat di bangsral lain.

Berdasarkan hasil observasi awal diketahui bahwa perawat rumah sakit jiwa

mulai mengalami penurunan energi dan semangat dalam bekerja. Penurunan semangat kerja pada perawat rumah sakit jiwa ini mengakibatkan kinerja perawat yang kurang optimal sehingga memungkinkan terabaikannya prosedur kerja yang seharusnya dilakukan oleh perawat rumah sakit jiwa. Hal ini dibuktikan dengan adanya kasus pasien rumah sakit jiwa yang melarikan diri atau menghilang akibat kelalaian perawat yang berjaga saat jam kerja berlangsung. Apabila terjadi kasus pasien yang melarikan diri atau menghilang, maka pihak manajemen akan memberikan sanksi kepada perawat yang berjaga pertama kali dengan harus mempresentasikan kronologis kejadian didepan semua pihak yang meliputi manajemen rumah sakit jiwa, kepala bidang, kepala seksi keperawatan, dan perawat lainnya.

Begitu banyaknya tanggung jawab dan tuntutan yang harus dijalani oleh perawat rumah sakit jiwa ini menunjukkan perawat rumah sakit jiwa rentan sekali mengalami penurunan motivasi dalam pekerjaannya. Keadaan tersebut akan mempengaruhi semangat kerja, konsentrasi bekerja, kapasitas bekerja dan gangguan psikologis pada perawat tersebut. Pemberian motivasi kerja bagi perawat yang menurun juga harus disesuaikan dengan karakteristik perawat agar pemberiannya efektif dan efisien.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*) dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Bangsral Kelas III Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr.Amino Gondohutomo Semarang yang berjumlah 91 orang. Penentuan besar sampel menggunakan rumus sampel *cross sectional* dan diperoleh jumlah sampel 47 orang dengan teknik pengambilan sampel *purposive random sampling* dengan memperhatikan kriteria inklusi dan eksklusi sebagai berikut :

Kriteria Inklusi :

- 1) Perawat rumah sakit jiwa yang bersedia menjadi responden.
- 2) Perawat rumah sakit jiwa yang bekerja di bangsal kelas III RSJD Dr.Amino Gondohutomo Semarang.

Kriteria Eksklusi :

- 1) Perawat rumah sakit jiwa yang tidak bersedia menjadi responden.
- 2) Perawat rumah sakit jiwa yang pendidikan terakhirnya Sarjana (S1).
- 3) Perawat rumah sakit jiwa yang berjenis kelamin laki-laki.
- 4) Perawat rumah sakit jiwa yang berstatus sebagai pegawai kontrak.

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data ini diperoleh dari hasil pengisian angket yang telah disusun sebelumnya. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji *Shapiro-wilk* untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal memiliki nilai signifikansi (sig) $> 0,05$. Dalam penelitian ini diketahui bahwa seluruh variabel tidak berdistribusi normal. Untuk menentukan skor skala pengukuran dengan tiga kategori maka skala yang digunakan berdasarkan nilai kuartil (K1 dan K3). Uji statistik untuk mengetahui adanya hubungan antara dua variabel serta menguji seberapa kuat hubungan antara dua variabel dan arah hubungannya maka digunakan Uji Korelasi *Rank Spearman* untuk variabel berskala ordinal.

Hubungan antara Umur dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi *rank spearman* diperoleh $p \text{ value} = 0,007$ ($p < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan

antara umur dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa. Nilai koefisien korelasi (r) pada uji statistik tersebut didapatkan $r = 0,391$ sehingga dapat diketahui bahwa kekuatan hubungan lemah dengan arah hubungan positif (+).

Tabel 1. Hubungan antara Umur dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016

		Motivasi Kerja
Umur	r	0,391
	p	0,007

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rizky Nur Vitasari yang menyatakan bahwa ada hubungan antara usia dengan motivasi kerja pada Tim Pengeboran Eksplorasi Emas di PT X. Dalam penelitian tersebut diketahui kekuatan hubungan antara usia dan motivasi kerja adalah lemah.⁸

Hubungan antara Masa Kerja dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi *rank spearman* diperoleh $p \text{ value} = 0,0001$ ($p < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa. Nilai koefisien korelasi (r) pada uji statistik tersebut didapatkan $r = 0,539$ sehingga dapat diketahui bahwa kekuatan hubungan sedang dengan arah hubungan positif (+).

Tabel 2. Hubungan antara Masa Kerja dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016

		Motivasi Kerja
Masa Kerja	r	0,539
	p	0,0001

Semakin lama seseorang berada dalam pekerjaannya, maka akan semakin kecil kemungkinan seseorang tersebut untuk mengundurkan diri dari tempat

kerjanya. Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi maka semakin tinggi motivasi kerjanya.⁹ Hasil penelitian yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Vidya Arty Septiana yang menyatakan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan motivasi kerja pada pegawai dinas bina marga Provinsi Jawa Tengah.¹⁰

Hubungan antara Status Perkawinan dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi *rank spearman* diperoleh $p \text{ value} = 0,526$ ($p > 0,05$) sehingga H_0 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara status perkawinan dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa.

Tabel 3. Hubungan antara Status Perkawinan dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016

	Motivasi Kerja	
Status Perkawinan	r	0,095
	p	0,526

Hasil penelitian yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Yana Zahara bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara status perkawinan dengan motivasi kerja pada perawat pelaksana rumah sakit X.¹¹

Hubungan antara Prestasi Kerja dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi *rank spearman* diperoleh $p \text{ value} = 0,0001$ ($p < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara prestasi kerja dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa. Nilai koefisien korelasi (r) pada uji statistik tersebut didapatkan $r = 0,596$ sehingga dapat diketahui bahwa kekuatan hubungan sedang dengan arah hubungan positif (+).

Tabel 4. Hubungan antara Prestasi Kerja dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016

	Motivasi Kerja	
Prestasi Kerja	r	0,596
	p	0,0001

Sejumlah orang yang berorientasi pada prestasi, mereka akan bekerja tekun karena pandangannya bahwa kebanggaan pribadi dapat diperoleh dengan mengukir prestasi.¹² Hasil penelitian yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Immawan bahwa ada hubungan antara prestasi kerja dengan motivasi kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang.¹³ Hal ini serupa juga diperoleh Rizky Nur Vitasari, bahwa ada hubungan antara prestasi kerja dengan motivasi kerja pada Tim Pengeboran Eksplorasi Emas di PT X.⁸

Hubungan antara Pengakuan dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi *rank spearman* diperoleh $p \text{ value} = 0,0001$ ($p < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa. Nilai koefisien korelasi (r) pada uji statistik tersebut didapatkan $r = 0,794$ sehingga dapat diketahui bahwa kekuatan hubungan kuat dengan arah hubungan positif (+).

Tabel 5. Hubungan antara Pengakuan dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016

	Motivasi Kerja	
Pengakuan	r	0,794
	p	0,0001

Pemberian pengakuan dan penghargaan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya akan meningkatkan motivasi

kerja pada bawahan / tenaga kerja. Bawahan akan semakin rajin dan bekerja keras jika mereka terus menerus mendapatkan pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.¹⁴ Hasil penelitian yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Immawan bahwa ada hubungan antara pengakuan dengan motivasi kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang.¹³

Hubungan antara Pekerjaan itu Sendiri dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi *rank spearman* diperoleh p value = 0,210 ($p > 0,05$) sehingga H_0 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara pekerjaan itu sendiri dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa.

Tabel 6. Hubungan antara Pekerjaan itu Sendiri dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016

		Motivasi Kerja
Pekerjaan	r	0,186
itu Sendiri	p	0,210

Hasil penelitian yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Yana Zahara bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara faktor pekerjaan dengan motivasi kerja pada perawat pelaksana di rumah sakit X.¹¹

Hubungan antara Tanggung Jawab dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi *rank spearman* diperoleh p value = 0,773 ($p > 0,05$) sehingga H_0 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa.

Tabel 7. Hubungan antara Tanggung Jawab dengan Motivasi Kerja pada

Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016

		Motivasi Kerja
Tanggung	r	-0,043
Jawab	p	0,773

Hasil penelitian yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Aslichah bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara tanggung jawab dengan motivasi bidan PTT di Kabupaten Kudus.¹⁵

Hubungan antara Pengembangan Potensial Individu dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi *rank spearman* diperoleh p value = 0,001 ($p < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pengembangan potensial individu dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa. Nilai koefisien korelasi (r) pada uji statistik tersebut didapatkan $r = 0,479$ sehingga dapat diketahui bahwa kekuatan hubungan sedang dengan arah hubungan positif (+).

Tabel 8. Hubungan antara Pengembangan Potensial Individu dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016

		Motivasi Kerja
Pengembangan	r	0,479
Potensial	p	0,001
Individu		

Hasil penelitian yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Vidya Arty Septiana yang menyatakan bahwa ada hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan motivasi kerja pada pegawai dinas bina marga Provinsi Jawa Tengah.¹⁰

Hubungan antara Persepsi Gaji dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi *rank spearman* diperoleh p value = 0,0001 ($p < 0,05$)

sehingga H_0 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara persepsi gaji dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa. Nilai koefisien korelasi (r) pada uji statistik tersebut didapatkan $r = 0,657$ sehingga dapat diketahui bahwa kekuatan hubungan kuat dengan arah hubungan positif (+).

Tabel 9. Hubungan antara Persepsi Gaji dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016

		Motivasi Kerja
Persepsi	r	0,657
Gaji	p	0,0001

Gaji yang proporsional akan memotivasi dan memuaskan karyawan serta sebaliknya, pendapatan yang tak proporsional akan menimbulkan keluhan, penurunan prestasi, ketidakpuasan kerja, dan menurunnya moral kerja.¹⁵ Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rachmat Lucmanulhakim yang menyatakan bahwa ada hubungan antara insentif dengan motivasi kerja.¹⁶

Hubungan antara kondisi kerja dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi *rank spearman* diperoleh p value = 0,002 ($p < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa. Nilai koefisien korelasi (r) pada uji statistik tersebut didapatkan $r = 0,439$ sehingga dapat diketahui bahwa kekuatan hubungan sedang dengan arah hubungan positif (+).

Tabel 10. Hubungan antara Kondisi Kerja dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016

		Motivasi Kerja
Kondisi	r	0,439

Kejara	p	0,002
--------	-----	-------

Hasil penelitian yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Rachmat Lukmanulhakim yang menyatakan bahwa ada hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja.¹⁶ Hal serupa juga didapatkan oleh Farida dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja petugas pelaksana MTBS.¹⁴

Hubungan antara Kebijakan dan Administrasi dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi *rank spearman* diperoleh p value = 0,045 ($p < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kebijakan dan administrasi kerja dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa. Nilai koefisien korelasi (r) pada uji statistik tersebut didapatkan $r = 0,294$ sehingga dapat diketahui bahwa kekuatan hubungan lemah dengan arah hubungan positif (+).

Tabel 11. Hubungan antara Kebijakan dan Administrasi dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016

		Motivasi Kerja
Kebijakan	r	0,294
dan	p	0,045
Administrasi		

Kebijakan dan administrasi yang kurang baik akan dapat mempengaruhi perasaan dan semangat kerja pegawai. Hasil penelitian yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Nungki Yuni astuti yang menyatakan bahwa ada hubungan antara kebijakan dan administrasi dengan motivasi kerja.¹⁷

Hubungan antara Hubungan antar Pribadi dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi *rank spearman* diperoleh p value = 0,006 ($p < 0,05$)

sehingga H_0 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara hubungan antar pribadi dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa. Nilai koefisien korelasi (r) pada uji statistik tersebut didapatkan $r = 0,397$ sehingga dapat diketahui bahwa kekuatan hubungan lemah dengan arah hubungan positif (+).

Tabel 12. Hubungan antara Hubungan antar Pribadi dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016

		Motivasi Kerja
Hubungan antar Pribadi	r	0,397
	p	0,006

Hasil penelitian yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Yana Zahara yang menyatakan bahwa ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan motivasi kerja. Hubungan interpersonal antara perawat dengan teman sekerja, atasan, bawahan, dan tim kesehatan lain perlu diciptakan, yaitu dengan cara pertemuan berkala, seperti pertemuan ilmiah. Sehingga dapat terjalin komunikasi efektif untuk menyelesaikan masalah kesehatan pasien.¹¹

Hubungan antara Supervisi dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi *rank spearman* diperoleh p value = 0,022 ($p < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara supervisi dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa. Nilai koefisien korelasi (r) pada uji statistik tersebut didapatkan $r = 0,333$ sehingga dapat diketahui bahwa kekuatan hubungan lemah dengan arah hubungan positif (+).

Tabel 13. Hubungan antara Supervisi dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr.Amino

Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016

		Motivasi Kerja
Supervisi	r	0,333
	p	0,022

Hasil penelitian yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Nungki Yuni astuti yang menyatakan bahwa ada hubungan antara supervisi dengan motivasi kerja.¹⁷ Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahan. Dalam melakukan kegiatan supervisi secara sistematis maka akan memotivasi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja mereka dan pelaksanaan pekerjaan akan menjadi lebih baik.¹⁸

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel yang berhubungan dengan motivasi kerja meliputi umur, masa kerja, prestasi kerja, pengakuan, pengembangan potensial individu, persepsi gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, hubungan antar pribadi, dan supervisi. Sedangkan variabel yang tidak berhubungan yaitu status perkawinan, pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab. Apabila kekuatan hubungan diurutkan dari yang paling kuat hingga yang paling lemah maka variabel yang memiliki kekuatan hubungan paling kuat dimulai dari pengakuan, persepsi gaji, prestasi kerja, masa kerja, pengembangan potensial individu, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, umur, supervisi, serta terakhir kebijakan dan administrasi.

Saran

Bagi rumah sakit, dalam peningkatan semangat kerja para perawat rumah sakit jiwa dan hasil kerja yang baik untuk kemajuan rumah sakit, perlu perhatian dan pemenuhan segala kekurangan yang ada dalam mendukung setiap aktivitas kerja, beberapa faktor terkait khususnya pengakuan, persepsi gaji, prestasi kerja, masa kerja, pengembangan potensial individu, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, umur, supervisi, serta terakhir kebijakan dan administrasi.

Bagi perawat, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, perlu peningkatan kemampuan dan keterampilan dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan agar selalu dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta peningkatan dalam pelaksanaan tugas, serta perlu menjalin prinsip kerja sama yang baik dengan rekan kerja sesama perawat maupun dengan atasan agar mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis di lingkungan kerja.

Bagi peneliti, penelitian ini hendaknya dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat rumah sakit jiwa. Perlu adanya penelitian lain tentang gambaran motivasi kerja perawat rumah sakit jiwa dengan metode yang lebih mendalam.

Daftar Pustaka

1. Leonando Agusta. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. 2013;01(03).
2. H.Teman Koesmono. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. 2005;07(02).
3. Widayanti & Praswati, Cicilia Yetti. Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Swasta. 02 ed. Jakarta: Universitas Indonesia; 2007. (JPS; vol. 13).
4. Gaffar, L.O.J. Pengantar Keperawatan Profesional. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran; 1999.
5. Ashar Sunyoto Munandar. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press); 2008.
6. Prabu, Anwar. Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja tenaga kerja BKKBN MUARA ENIN. 2005;03(06).
7. Purnama Sejati. Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan di SMK Muhammadiyah Sleman. Univ Negeri Yogyakarta.
8. Vitasari Nur, Rizky. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pada Tim Pengeboran Eksplorasi Emas di PT X (Skripsi). Semarang: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro; 2012.
9. Siagian SP. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta; 2004.
10. Septiana, Vidya A. Pengaruh Faktor Masa Kerja, Kompensasi, dan Pendidikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dengan Produktivitas Kerja sebagai variabel Intervening. Semarang: Universitas Pandanaran; 2012.
11. Zahara, Yana. Faktor-Faktor Motivasi Kerja: Supervisi, Penghasilan, dan Hubungan Interpersonal Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana. Jakarta: Universitas Indonesia; 2011.
12. Soul GW. Motivasi dan Produktivitas. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo; 1984.
13. Wahyudi, Immawan. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang (Skripsi). Semarang: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro; 2011.
14. Farida. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Petugas Pelaksana Manajemen Terpadu Balita Sakit di Puskesmas Kota Surabaya. Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro; 2009.
15. Aslichah. Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Bidan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Kabupaten Kudus. Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro; 2008.
16. Lukmanulhakim R. Beberapa Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi

- Kerja Pegawai di Divisi Pemeliharaan Sarana dan Sanitasi Rumah Sakit Dr.Kariadi Semarang. Semarang: Universitas Diponegoro; 2005.
17. Astuti, Nungki Y. Hubungan Faktor Hygiene Menurut Herzberg dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Bendan Kota Pekalongan. Semarang: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro; 2011.
18. Samsudin, Sadili, Wijaya E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia; 2005.

