

## **BAB V**

### **P E N U T U P**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Lingkungan non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Lingkungan fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
5. Motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, lingkungan non fisik, dan lingkungan fisik secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
6. Kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, lingkungan non fisik dan lingkungan fisik sebesar 54,2%, sedangkan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi berganda yang menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,542.

7. Motivasi intrinsik (17,8%) memiliki sumbangan efektif terbesar yang mempengaruhi kinerja perawat pelaksana di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, diikuti oleh motivasi ekstrinsik (15,3%), lingkungan non fisik (11,2%) dan lingkungan fisik (9,9%).

## **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Motivasi kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagian besar tergolong tinggi, sehingga kinerjanya menunjukkan hal yang serupa. Oleh karena itu, pihak RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta harus mampu mempertahankan bahkan lebih meningkatkan motivasi kerja para perawat, sebab motivasi atau dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan itu sangat besar pengaruhnya terhadap efektifitas kerja. Peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada perawat yang menunjukkan kinerja sangat baik. Selain itu, kepada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dapat dilakukan evaluasi mengenai motivasi kerja perawat, sehingga perawat yang memiliki motivasi kerja rendah perlu mendapat perlakuan khusus oleh Divisi Sumber Daya Insani (SDI) .
2. Sebagian besar perawat mempunyai penilaian yang baik terhadap lingkungan kerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, sehingga

kinerjanya menunjukkan hal yang serupa. Oleh karena itu, pihak RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta perlu mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang sudah ada, sebab kondisi lingkungan kerja yang baik dan sehat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja rumah sakit.

3. Standar Asuhan Keperawatan tidak akan berjalan dengan baik jika hanya dilakukan oleh perawat tanpa adanya *monitoring* dan evaluasi dari rumah sakit. Setiap laporan pelaksanaan Standar Asuhan Keperawatan hendaknya direspon oleh rumah sakit. Pentingnya *monitoring* dan evaluasi terhadap Standar Asuhan Keperawatan yang ada akan memberi pemahaman kepada perawat bahwa Standar Asuhan Keperawatan merupakan alat ukur, berfungsi sebagai pedoman maupun tolok ukur dalam pelaksanaan proses pelayanan keperawatan.
4. Untuk mendapatkan perawat berkinerja baik yang dapat memberikan layanan yang baik yang dapat memuaskan konsumen (pasien) maka hal pertama yang harus dilakukan rumah sakit adalah memuaskan karyawan terlebih dahulu, sehingga faktor motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat krusial dalam instansi rumah sakit.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain:

1. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif analitik, sehingga masih perlu ditambahkan

mengenai pendekatan kualitatif agar diperoleh data yang lebih mendalam mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja perawat. Selain itu, sampel penelitian yang diambil sebaiknya tidak hanya perawat pelaksana di bangsal rawat inap saja, tetapi seluruh perawat dalam sebuah rumah sakit.

2. Variabel kinerja perawat dilakukan dengan meminta responden untuk menilai kinerja dirinya sendiri dalam menjalankan tugas sebagai perawat dan untuk menilai kinerja individu sulit dilakukan karena dokumentasi asuhan keperawatan dilakukan secara tim. Kelemahan metode ini adalah responden akan lebih-lebihkan dalam membuat penilaian terhadap dirinya sehingga perlu didukung data secara kualitatif.
3. Peneliti tidak dapat membagi-bagikan kuesioner langsung kepada perawat di bangsal rawat inap, dikarenakan banyaknya kuesioner lain yang harus diisi oleh perawat dari para peneliti yang lain. Pembagian kuesioner di kerjakan oleh bagian Diklat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, sehingga bisa saja terjadi kesalahan dalam pembagian kuesioner kepada perawat yang bukan bertugas di bangsal rawat inap.
4. Dalam penelitian ini, variabel yang mempengaruhi kinerja perawat pelaksana yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta hanya terfokus pada dua variabel yaitu motivasi yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, serta lingkungan kerja yang meliputi lingkungan non fisik dan lingkungan fisik, padahal kinerja

perawat dapat dipengaruhi variabel-variabel lain seperti pengetahuan, sikap, *monitoring*, budaya organisasi dan lain sebagainya. Dalam penelitian selanjutnya, variabel-variabel ini dapat ditambahkan sehingga didapatkan hasil penelitian yang lebih memuaskan dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Candra Yoga. 2002. **Manajemen Administrasi Rumah Sakit**. Edisi 2 Univesitas Indonesia, Jakarta.
- Amriyati, Sumarni dan Sutoto, 2003. *Kinerja Perawat ditinjau dari Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu*. Sains Kesehatan – UGM , Vol 16 no. 2.
- Anogara, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badi'ah A, Mendri K, Ratna, Hendarsih, 2008. *Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul*. Poltekkes Depkes Yogyakarta Jurusan Keperawatan.
- Dirjen Yan Medik Depkes RI, (1999). *Pedoman Uraian Tugas Tenaga Keperawatan di Rumahsakit*. Cetakan - II, Jakarta.
- Departemen Kesehatan, 1999. **Pedoman Uraian Tugas Tenaga Perawat Di Rumah Sakit** Cetakan ke 2 Direktorat Jendral Pelayanan Medik, Jakarta.
- Departemen Kesehatan, 2004. **Kepmenkes 1204/Menkes/SK/X/2004 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Rumah Sakit**. Jakarta
- Gibson, J L., Ivancevich, JM., Donelly JR, and James H., 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Alih bahasa: Nunuk Adiarni), Edisi Kedelapan, Jakarta : Binarupa Aksara.
- Gie, TL, 2007. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Yayasan Studi Ilmu dan Teknologi.
- Gondokusuma, AA. 2003. *Komunikasi Penugasan Bagi Eksekutif Supervisor Karyawan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Handoko, T. H , 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Khalifah Sains.2011. **Warna Hijau, Warna Islam, Warna Menyehatkan**, di download tanggal 12 mei 2012. <http://khalifahsains.blogspot.com/2011/09/warna-hijau-warna-islam-warna.html>

- Nitisemito, AS. 2002. *Manajemen Personalia (MSDM)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nursalam, 2001, *Proses & Dokumentasi Keperawatan, Konsep dan Praktek*. Jakarta : Salemba Medika
- Nursalam, 2007. *Manajemen Keperawatan, Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi ke 2. Jakarta : Salemba Medika.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Robbins, S.P. Alih Bahasa Pujaatmaka, H & Molan, B. 2003., *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Edisi ke-8, PT.Prenlindo, Jakarta
- Sastrohadiwiryo,Siswanto. 2002. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia ; Pendekatan Administrasi dan Operasional**. Jakarta: Buki Aksara.
- Sekaran, U. 2006. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Siagian, S P, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Steers, R.M. & Porter, L.W. 2003. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw Hill, Co.
- Stoner, O.F.James, 2009. *Management*. New York : Prentice Hall International Inc. Engel Wood Cliffts.
- Sugiyono, DR. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulis, 2012. **Pelatihan Effective Supervisory**. Buletin Maklumat Edisi V, Mei 2012 hal. 6-7. Yogyakarta
- Sukoco, B, 2007.*Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Erlangga. Jakarta.
- Sumiyati, A, 2006. *Analisis Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Kinerja Kepala Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Dokter Kariadi Semarang*. Tesis S2 Pada Progam Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Konsentrasi Administrasi Rumah Sakit. Universitas Dipenogoro.
- Supratman, Sudaryanto. 2008. **Model-model Supervisi Keperawatan Klinik**. *Berita Ilmu Keperawatan, ISSN 1979-2697, Vol. 1 No. 4 ,Desember 2008, 193-196*

Syarifudin, B, 2009. *Panduan TA Keperawatan dan Kebidanan dengan SPSS*.  
Grafindo Literamedia. Yogyakarta.

Wirawan.2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat

Wiyono Djoko.1997. *Manajemen Kepemimpinan dan Organisasi Kesehatan*,  
Airlangga University Press, Surabaya.