

SKRIPSI

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
MOTIVASI PERAWAT DALAM MEMBERIKAN
PELAYANAN KESEHATAN
DI RSUD JAYAPURA**

“Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Sarjana Terapan Keperawatan”



Oleh :

RAHIMA WALANGKE
NIM. PO.71.20.1.15.042

**PROGRAM STUDI D-IV KEPERAWATAN
JURUSAN KEPERAWATAN
POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES JAYAPURA
JAYAPURA
2020**

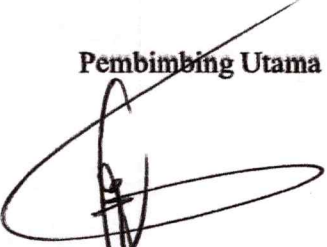
HALAMAN PERSETUJUAN
FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
MOTIVASI PERAWAT DALAM
MEMBERIKAN PELAYANAN KESEHATAN
DI RSUD JAYAPURA

Disusun dan Diajukan oleh:

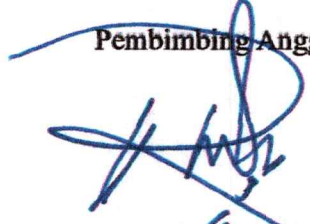
RAHIMA WALANGKE
NIM. PO.71.20.1.15.042

Menyetujui,

Pembimbing Utama


Nasrah Ramli, S.Kep., Ns., M.Kep
NIP. 1969123119940320003

Pembimbing Anggota


Zeth Roberth Felle, S.Kep., Ns., M.Sc
NIP. 198009182001121004

Mengetahui,

Ketua Program D-IV Keperawatan


Zeth Roberth Felle, S.Kep., Ns., M.Sc
NIP. 198009182001121004

HALAMAN PENGESAHAN

**FAKTOR FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
MOTIVASI PERAWAT DALAM MEMBERIKAN
PELAYANAN KESEHATAN
DI RSUD JAYAPURA**

Disusun dan diajukan oleh:

RAHIMA WALANGKE
NIM. PO.71.20.1.

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Ujian Sidang Skripsi
Program Studi Diploma IV Jurusan Keperawatan
Politeknik Kesehatan Kemenkes Jayapura dan dinyatakan **LULUS**

Jayapura, Juli 2020

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji : Ardhanary H. Kusuma, S.Kep., M.Med

Anggota Penguji : Dr. Mais M. Yaroseray, S.Sos., M.Si

Pembimbing Utama : Nasrah Ramli, S.Kep., Ns., M.Kep

Pembimbing anggota : Zeth Roberth Felle, S.Kep., Ns., M.Sc

1.

2.

3.

4.

Ketua Jurusan Keperawatan

Korinus Suweni, S.Kep., Ns., M.Sc

NIP. 107706092000031001

Ketua Program D-IV Keperawatan

Zeth Roberth Felle, S.Kep., Ns., M.Sc

NIP. 198009182001121004

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



1. IDENTITAS

Nama : RAHIMA WALANGKE
Tempat, tanggal lahir : SENTANI, 29 OKTOBER 1997
Agama : ISLAM
Alamat : Jl.SALATIGA, KOMPLEX BUTON, SENTANI

2. RIWAYAT PENDIDIKAN

- a. SD YPKP 1 SENTANI 2003-2009
- b. SMP N 1 SENTANI 2009-2012
- c. SMA AL FATAH YPKP SENTANI 2012-2015
- d. POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES JAYAPURA 2015-2020

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahima Walangke
NIM : PO. 71. 20. 1. 15. 042
Program Studi : D-IV Keperawatan
Judul Skripsi : Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan
Motivasi Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan di RSUD
Jayapura

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Jayapura, Juli 2020
Yang menyatakan,

Rahima Walangke

MOTO

“Apapun bentuk kehidupan yang anda hadapi, berikan diri anda yang terbaik setiap hari”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Allah Subhanahu Wata'alla yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Abah Rusli Walangke , Ibu Erni A Katoar dan Mama Maria A Katoar (Almh) yang telah mendukung, memotivasi, pengorbanan dan kasih sayang yang tidak pernah henti serta sangat luar biasa.
3. Bapak Mantu dan Mama Mantu yang selalu memberi dukungan.
4. Kepada suamiku tersayang dan tercinta Briptu Hardin Makasaehe yang telah mendukung , memotivasi dan memberikan kasih sayang yang tidak pernah henti.
5. Seseorang yang tidak pernah lelah dan capek untuk selalu mendengar keluh kesah, yang selalu memberikan jalan keluar disetiap masalah, memberikan dukungan dan pengorbanan serta kasih sayang yang luar biasa hingga saat ini.
6. Kakakku Lina , Rhia, Iksan dan Adikku Jaya, Melan , Cici , Koko serta Anakku Azril al-fariq Makasaehe yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan menjadi alasan untuk menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia Nya Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan selesai tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Terapan Keperawatan Program Studi Diploma IV Keperawatan Jurusan Keperawatan.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal itu disadari karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pihak lainnya dan umum. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat pelajaran, dukungan motivasi, bantuan berupa bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak mulai dari pelaksanaan hingga penyusunan laporan skripsi ini.

Pada kesempatan ini juga penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang-orang yang penulis hormati dan cintai yang membantu secara langsung maupun tidak langsung selama pembuatan skripsi ini.

Ucapan terima kasih ini penulis sampaikan juga kepada orang yang penulis hormati. Dalam kesempatan baik ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Arwam Hermanus, Mz, SE., M.Kes.,D.Min Direktur Politeknik Kesehatan Kemenkes Jayapura beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menempuh pendidikan di Poltekkes Kemenkes Jayapura.
2. Bapak Korinus Suweni, S.Kep., Ns, M.Sc sebagai Ketua Jurusan Keperawatan Poltekkes Kemenkes Jayapura beserta jajarannya yang telah memberikan izin bagi peneliti untuk melakukan penelitian dan menyelesaikan tugas akhir skripsi.
3. Ibu Nasrah Ramli, S.Kep., Ns., M.Kep selaku pembimbing I yang senantiasa dengan senang hati memberikan bimbingan, saran, motivasi, dan arahan kepada penulis selama penulisan skripsi.
4. Bapak Zeth Roberth Felle, S.Kep., Ns., M.Sc selaku pembimbing II yang memberikan bimbingan dengan baik hingga laporan tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Ardhanary H. Kusuma, S.Kep., M.Med selaku ketua penguji yang telah memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Mais M. Yarosera, S.Sos.,M.Si penguji yang telah memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Drg. Aloysius Giyai selaku Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura.
8. Seluruh Kakak-Kakak Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura yang telah membantu proses penelitian hingga selesai.
9. Kepada seluruh Dosen di Jurusan Keperawatan khususnya Program Studi Diploma IV Keperawatan yang senantiasa tanpa lelah megajar dan memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis.
10. Kepada kedua orang tua saya tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan yang tidak pernah henti-hentinya yang tidak bisa saya balaskan.
11. Kepada teman-teman penulis seangkatan di Program Studi Diploma IV Keperawatan angkatan 16, yang telah memberikan segala bantuan baik material maupun moril, selama kuliah dari penyelesaian skripsi ini.
12. Untuk sahabat tersayang Savira Ulia Tsani S.TR.Kep, Sherly, Damiana, Villy, Dianira dan Amina yang telah membantu selama ini dalam proses perkuliahan.
13. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, saya ucapkan terima kasih.

Akhirnya dengan segala keterbatasan dan kerendahan hati, penulis persembahkan skripsi ini.Semoga Tuhan Yang Maha Esa dengan segala karunia Nya memberkati kita semua.Dan besar harapan penulis, semoga skripsi inii dapat bemanfaat untuk kita semua.

Jayapura, Juni 2020

Rahima Walangke

ABSTRAK

Rahima Walangke. *Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan di RSUD Jayapura.* (Dibimbing oleh Nasrah Ramli dan Zeth Roberth Felle).

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Tujuan penelitian untuk mengetahui factor-faktor yang berhubungan dengan peningkatan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan di RSUD Jayapura. Metode yang digunakan *kuantitatif analitik* dengan menggunakan pendekatan *cross sectional study*. Hasil penelitian di dapatkan penghargaan tidak ada hubungan dengan peningkatan motivasi dengan nilai ($p=0,334$), sedangkan prestasi menunjukan ada hubungan dengan peningkatan motivasi dengan nilai ($p=0,033$), dan kondisi kerja tidak ada hubungan dengan peningkatan motivasi dengan nilai ($p=1,000$). Selain faktor penghargaan, prestasi, dan kondisi kerja yang menjadi pemicu motivasi perawat ada pemicu lainnya seperti tanggung jawab, Pengakuan, Perkembangan, Pekerjaan itu sendiri , hubungan interpersonal, kesempatan untuk maju dan hubungan antar pribadi

Kata kunci : Penghargaan, prestasi, kondisi kerja, motivasi perawat.

ABSTRACT

Rahima Walangke. *Factors related to the motivation of the nurse in providing health care at the jayapura area general hospital. (Supervised by Nasrah Ramli and Zeth Roberth Felle).*

Hospital are the institution of health services that organizes individual health services by pariahs that provide hospitalization. Outpatien, emergency. Research purpose to know factors associated with increased nurse motivation in giving service. Healt at jayapura hospital. The method employed analitik by using the stud sectional approach. Research was rewarded with no correlation to increased motivation with value ($p=0,334$), whereas achievement suggests no correlation with increased motivation with value ($p=0,033$), and working conditions have nothing to do with increased motivation with value ($p=1,000$). In addition to the reward, achievement, and work conditions that trigger a nurse's motivation there are other triggers such as responsibility, acceptance, development, the work is premature, interpersonal relationships, opportunities for advancement and interpersonal relationships.

Keywords : *reward, achievement, working conditions, nurse motivasi.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO/PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ARTI LAMBANG DAN SINGKATAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Manajemen Keperawatan.....	5
B. Motivasi Keperawatan	6
C. Sintesa Penelitian Sebelumnya	16
D. Kerangka Teori	21
E. Kerangka Konsep.....	22
F. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24

A. Jenis dan Rancangan Penulisan	24
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
C. Populasi dan Sampel Penelitian	24
D. Definisi Oprasional dan Kriteria Objektif.....	26
E. Cara Pengumpulan Data	29
F. Pengolahan dan Analisa Data	29
G. Etika Penelitian	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umu Lokasi Penelitian.....	32
B. Hasil Penelitian	34
C. Pembahasan.....	39
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	45
B. Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul	Halaman
1	Sintesa Penelitian	16
2	Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	26
3	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
4	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	34
5	Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan	34
6	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	35
7	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	35
8	Distribusi Responden Berdasarkan Penghargaan	36
9	Distribusi Responden Berdasarkan Prestasi	36
10	Distribusi Responden Berdasarkan Kondisi Kerja	36
11	Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja	37
12	Hubungan Antara Penghargaan dengan Motivasi	37
13	Hubungan Antara Prestasi dengan Motivasi	38
14	Hubungan Antara Kondisi Kerja dengan Motivasi	38

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Halaman
1	Kerangka Teori	21
2	Kerangka Konsep	22

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul
Lampiran 1	Surat Izin Penelitian di RSUD Jayapura
Lampiran 2	Lembar Penjelasan Penelitian Bagi Responden
Lampiran 3	Lembar Permohonan Menjadi Responden
Lampiran 4	Informed Consent
Lampiran 5	Kuisoner
Lampiran 6	Output Analisis data SPSS
Lampiran 7	Master Tabel
Lampiran 8	Dokumentasi

ARTI LAMBANG DAN SINGKATAN

RI	: Republik Indonesia
RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah
SDM	: Sumber Daya Manusia
KBBI	: Kamus Besar Bahasa Indonesia
ASN	: Aparatur Sipil Negara

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Keschatan RI, 2009). Rumah sakit sebagai salah satu contoh industri yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan mempunyai tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan pada pasien. Indikator dari baik buruknya kinerja rumah sakit dapat diukur dari kinerja sumber daya manusia di rumah sakit tersebut dalam memberikan pelayanan kesehatan (Kemenkes RI, 2017). Tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia yang jumlahnya paling dominan di rumah sakit.

Tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia yang jumlahnya paling dominan di rumah sakit. Jumlah tenaga kesehatan di Indonesia tahun 2015 menunjukkan bahwa jumlah perawat di Indonesia yaitu sebanyak 500.000 orang, serta 80% dari kegiatan pelayanan di rumah sakit adalah pelayanan/asuhan keperawatan (Rosyad & Santoso, 2017). Oleh karena itu untuk membebaskan pelayanan sesuai dengan standar, seorang perawat dalam melakukan perannya dituntut agar mau dan bersedia mengarahkan kemampuan dan keterampilan yang terbaik untuk kepentingan pelayanan keperawatan, salah satunya adalah motivasi. Perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan terutama dalam berperilaku (Nursalam, 2015). Motivasi yang tinggi memberikan dampak bagi seseorang perawat dalam melakukan tindakan secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi yang rendah. Menurut Herzberg dalam (Nursalam, 2015). menyimpulkan bahwa ketidakpuasan dan kepuasan dalam bekerja muncul dari dua faktor yang terpisah. Faktor penyebab kepuasan (faktor yang memotivasi) yang sifatnya instrinsik meliputi prestasi, pengakuan, isi pekerjaan, tanggung jawab dan kemajuan, sedangkan faktor penyebab ketidakpuasan yang sifatnya

ekstrinsik adalah kebijakan perusahaan dan administrasi, supervise, kondisi kerja, hubungan kerja dan keamanan. Jadi motivasi kerja perawat adalah kondisi yang mempengaruhi perawat untuk melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu kondisi pekerjaan harus dikelola dengan baik.

Data jumlah perawat yang bekerja di kota Jayapura sebanyak 6.494 orang (Papua, 2018). sedangkan RSUD Jayapura menunjukkan bahwa total jumlah perawat pada tahun 2019 yaitu 275 perawat, dengan pembagian waktu shift kerja dibagi menjadi tiga shift yaitu shift pagi (07.00-14.00), shift siang (14.00-21.00) dan shift malam (21.00-07.00). Setiap perawat di ruangan mempunyai beban kerja yang berbeda, baik perawat pelaksana, ketua tim dan kepala ruangan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Diharapkan para perawat mampu memberikan pelayanan yang maksimal karena RSUD Jayapura merupakan RSUD Rujukan di Daerah Papua (Data Sekunder).

Dalam sebuah wawancara singkat yang dilakukann oleh peneliti dengan salah satu perawat honorer yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Jayapura, menyatakan bahwa motivasi yang didasari dari diri sendiri dan atasan sangatlah penting. Motivasi merupakan salah satu factor yang mempengaruhi dalam memberikan pelayanan, dalam hal ini menyangkut keselamatan seorang pasien. Tak hanya motivasi dari diri sendiri, motivasi dari seorang pemimpin atau atasan sangat berpengaruh agar terciptanya pelayanan yang baik. Diharapkan pimpinan dengan perawat pelaksana, serta antar perawat pelaksana mampu berkolaborasi dengan baik. Perawat mengharapkan agar diikut sertakan dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kondisi kerja rumah sakit setiap harinya. RSUD Jayapura juga memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kesehatan untuk mengikuti pendidikan formal dengan melihat berapa jumlah kuota yang dibutuhkan. RSUD Jayapura pun memiliki SOP dalam melakukan tindakan, baik antar perawat dan juga dalam melakukan pelayanan kepada pasien, namun ada beberapa peralatan yang tidak menunjang untuk melakukan pelayanan medis. RSUD Jayapura mengikuti peraturan pemerintah Provinsi Papua dimana gaji yang diterima oleh pegawai negeri sipil dan tenaga kontra berbeda, pegawai negeri sipil

digaji berdasarkan golongan dan jabatan sedang pegawai kontrak digaji sesuai kebijakan pemerintah setempat dan beberapa tunjangan lainnya. RSUD Jayapura merupakan salah satu rumah sakit rujukan di Provinsi Papua, menurut saya peningkatan motivasi sangatlah berperan aktif untuk para perawat dalam melakukan pelayanan kesehatan. Penelitian ini dapat membantu pihak rumah sakit untuk mengetahui terkait faktor yang berhubungan dengan peningkatan motivasi perawat dengan menggunakan instrument penelitian dari faktor tersebut yang telah diuji validitasnya.

Untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang Faktor-faktor yang berhubungan dengan Peningkatan Motivasi Perawat dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan di RSUD Jayapura.

B. Rumusan Masalah

Faktor apa saja yang berhubungan dengan peningkatan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan di RSUD Jayapura.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam memberikan Pelayanan Kesehatan di RSUD Jayapura.

2. Tujuan Khusus

Mengetahui Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat antara lain :

- a. Mengidentifikasi faktor penghargaan terhadap motivasi perawat di RSUD Jayapura
- b. Mengidentifikasi faktor prestasi terhadap motivasi perawat di RSUD Jayapura
- c. Mengidentifikasi faktor kondisi kerja terhadap motivasi perawat di RSUD Jayapura
- d. Mengidentifikasi faktor motivasi perawat di RSUD Jayapura

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat untuk rumah sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pada rumah sakit mengenai faktor faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan di RSUD Jayapura.

2. Manfaat untuk perawat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan mengenai motivasi perawat dalam memberikan pelayanan di RSUD Jayapura.

3. Manfaat untuk institusi

Manfaat penelitian ini bagi institusi pendidikan diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan referensi bagi kalangan yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan topik yang berhubungan dengan judul penelitian diatas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Keperawatan

Manajemen diterjemahkan oleh Grant dan Massey (1999) dalam (Bakri, 2017). Sebagai suatu pendekatan yang dinamis dan proaktif dalam menjalankan suatu kegiatan di dalam sebuah organisasi, didalamnya mencakup banyak kegiatan, seperti koordinasi dan supervise staf, sumber daya manusia dan juga sarana. James A. F Stoner (1982) dalam (Bakri, 2017) Berpendapat bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan terhadap sumber daya organisasi lainnya supaya tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang ditetapkan. Sedangkan pengertian lain, dari pendapat yang di kemukakan Wilson Bangun adalah rangkaian aktivitas yang dikerjakan oleh anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuannya. Pengertian manajemen menurut Koontz, bahwa manajemen adalah seni yang paling produktif selalu didasarkan pada pemahaman terhadap ilmu yang mendasarinya.

Manajemen Keperawatan merupakan suatu proses bekerja melalui anggota staf keperawatan untuk memberikan asuhan keperawatan secara professional, pelaku manajemen keperawatan atau manager keperawatan diharapkan mampu merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengevaluasi sarana dan prasarana yang tersedia untuk dapat memberikan asuhan keperawatan yang efektif dan efisien bagi individu, keluarga, dan masyarakat. Menurut Gillies (1994) manajemen keperawatan adalah suatu proses bekerja melalui upaya anggota staf keperawatan untuk memberikan pelayanan keperawatan pengobatan dan bantuan terhadap para pasien, dan tugas manajer keperawatan adalah merencanakan, mengorganisir, memimpin dan mengontrol keuangan, material, serta sumber daya manusia yang ada untuk memberikan pelayanan keperawatan seefektif mungkin bagi pasien dan keluarga mereka serta masyarakat (Bakri, 2017).

B. Motivasi Keperawatan

1. Definisi Motivasi

Motif atau motivasi berasal dari kata latin *moreve* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berilaku, pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan (Notoatmojo, 2010). Motivasi intrinsik merupakan sumber dari dalam individu itu sendiri. Yang dapat menimbulkan motivasi intrinsic diantaranya adalah keperluan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang contohnya seseorang yang senang membaca tidak usah ada yang menyuruh atau mendorongnya, ia sudah rajin mencari buku-buku untuk dibaca. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar individu atau dari lingkungan individu itu sendiri, seperti : motivasi eksternal dalam belajar yang dapat berupa penghargaan, pujian, hukuman yang diberikan oleh guru, teman atau keluarga serta motivasi terdesak yaitu motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit dan menuntut kecepatan untuk segera dilaksanakan, Sadirman dalam (Nursalam, 2015).

Batasan pengertian dalam motivasi menurut Notoatmojo (2010) sebagai berikut :

- 1) Motivasi adalah sebuah keinginan yang ada didalam diri seorang dan mendorongnya untuk melakukan perbuatan, tindakan, tingkah laku atau perilaku.
- 2) Motivasi merupakan suatu hal yang dapat menyebabkan atau mendukung suatu tindakan atau perilaku.
- 3) Motivasi merupakan suatu arahan dalam suatu organisasi agar dapat bekerja sama untuk mencapai suatu keinginan atau keberhasilan.
- 4) Motivasi merupakan suatu usaha yang dapat mempengaruhi seseorang untuk memaksimalkan suatu tujuan organisasi.
- 5) Motivasi digunakan sebagai dorongan dan usaha memuaskan kebutuhan suatu tindakan.
- 6) Motivasi merupakan perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan untuk bertindak dan berperilaku.

2. Asas-asas Motivasi

Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), asas diartikan sebagai dasar atau sesuatu yang menjadi tumpuhan berpikir atau berpendapat. Terdapat beberapa asas yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, antara lain Moedjiono, 2002 dalam (Bakri, 2017):

1) Partisipasi

SDM karyawan atau bawahan perlu diikutsertakan dalam kegiatan-kegiatan manajerial sehingga mereka mendapat kesempatan untuk menyampaikan ide, gagasan serta masukan dalam proses pembuatan keputusan. Hal ini akan memicu minat SDM karyawan untuk ikut bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan yang telah diputuskan. Bentuk partisipasi semacam ini tentu saja akan meningkatkan moral serta gairah kerja bawahan

2) Komunikasi

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh faktor komunikasi. Apakah tujuan organisasi, bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan sesuai aturan organisasi, apa kendala-kendala organisasi, maupun keberhasilan yang dicapai organisasi dalam proses pencapaian tujuan, hal-hal tersebut perlu diinformasikan kepada seluruh anggota. Proses menginformasikan tersebut terjadi dalam wadah komunikasi. Intensitas komunikasi yang kental dan berkelanjutan mengenai segala hal yang terjadi di organisasi dapat meningkatkan rasa kepemilikan, minat serta perhatian anggota terhadap organisasinya, sehingga motivasi anggota pun secara otomatis akan meningkat.

3) Kompensasi dan Penghargaan

Seorang manajer perlu meningkatkan kinerja bawahan dengan memberikan motivasi kerja. Guna mencapai tujuan itu, manajer sudah seharusnya anggota organisasi diberi pengakuan dan penghargaan yang tepat dalam (wajar) atas prestasi yang dicapainya. Pengakuan dan penghargaan tersebut sebaiknya diberikan di depan karyawan atau bawahan yang lain. Strategi tersebut akan memberikan dampak ganda

secara positif. Pertama, bawahan yang mendapat penghargaan akan semakin meningkat motivasinya dan mampu bekerja lebih baik lagi. Kedua, bagi anggota yang tidak mendapatkan pengakuan dan penghargaan akan tergugah motivasinya, sehingga mereka mau berkompetisi menjadi bawahan yang baik dalam bekerja.

4) Pendelegasian Wewenang

Pemberian wewenang yang didelegasikan dari pimpinan/manajer kepada bawahan dapat meningkatkan moral serta kepercayaan diri mereka. Wewenang yang didelegasikan dari pimpinan memungkinkan bawahan mempunyai kebebasan dalam mengambil keputusan. Selain itu, yang perlu diperhatikan dalam pendelegasian wewenang, seorang manajer harus mampu meyakinkan bawahan yang diberikan wewenangnya, bahwa bawahan yang bersangkutan memiliki kompetensi dan mampu melakukan apa yang ditugaskan.

5) Perhatian

Perhatian yang layak dari manajer/pemimpin kepada karyawannya merupakan timbal balik yang baik bagi karyawan atau bawahan. Hal ini bisa memperpanjang eksistensi organisasi. Perhatian dapat berbentuk reward secara fisik seperti pemberian bonus ataupun secara verbal, seperti memberikan pujian. Perhatian tersebut merupakan budaya yang baik bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi semakin berkembang dan maju maka tentu saja akan berdampak pada kesejahteraan karyawan.

3. Teori Motivasi

Motivasi dalam pendekatan modern pada teori dan praktik terbagi menjadi lima kategori : Stoner dan Freeman dalam Nursalam (2015):

1) Teori kebutuhan

Teori kebutuhan berfokus pada kebutuhan seseorang untuk hidup berkecukupan. Dalam praktiknya, teori kebutuhan berhubungan dengan apa yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut teori ini, motivasi akan dimiliki seseorang pada saat belum mencapai tingkat kepuasan tertentu pada kehidupan, sehingga kebutuhan yang telah

terpuaskan tidak akan lagi menjadi motivasi untuk melakukan sesuatu. Faktor yang memotivasi atau factor yang menjadi penyebab kepuasan diantaranya adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan.

2) Teori keadilan

Teori keadilan didasarkan pada asumsi. Dalam teori ini yang menjadi factor utama adalah evaluasi individu atau keadilan dari suatu penghargaan yang diterima. Teori ini menjelaskan bahwa individu akan termotivasi jika apa yang mereka dapatkan seimbang dengan usaha yang telah dilakukan.

3) Teori harapan

Teori ini menjelaskan tentang cara memilih dan bertindak atau bertingkah laku berdasarkan harapan.

4) Teori penguatan

Teori penguatan menunjukkan tentang bagaimana konsekuensi tingkah laku di masa lalu yang akan mempengaruhi tindakan di masa depan. Proses ini digambarkan sebagai berikut : $\text{Rangsangan} > \text{Respon} > \text{Konsekuensi} > \text{Respon masa depan}$

Teori ini menjelaskan bahwa seseorang akan termotivasi apabila ia memberikan respon pada rangsangan terhadap pola tingkah laku yang konsisten sepanjang waktu.

5) Teori prestasi

Teori ini menjelaskan bahwa kebutuhan individu diperoleh dari waktu ke waktu dan dibentuk oleh pengalaman hidup seseorang. Ada tiga jenis kebutuhan motivasi yaitu kebutuhan untuk berpartisipasi, berafiliasi dan berkuasa.

4. Tujuan Motivasi

Dalam organisasi pelayanan keperawatan yang bertanggung jawab sebagai pimpinan adalah manajer keperawatan. Manajer keperawatan harus mampu menciptakan iklim motivasi. Dalam hal ini, apabila manajer dapat menciptakan suatu iklim motivasi yang kondusif, maka

akan berdampak positif berupa peningkatan kepuasan pasien, keluarga pasien bahkan kepuasan bagi perawat itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pemikiran Hasibuan (2005) dalam (Bakri, 2017) yang menyatakan bahwa tujuan dari motivasi di dalam organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi bertujuan meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

Motivasi bawahan (perawat) di pengaruhi oleh dorongan, dukungan, perhatian dan apresiasi yang diberikan manajer keperawatan. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral bawahan sehingga motivasi kerja yang terbangun pun menjadi baik. Motivasi kerja yang baik tersebut akan membentuk kecendrungan bagi perawat untuk melaksanakan tugas keperawatan sesuai tanggung jawabnya dengan memberikan pelayanan secara professional. Dengan demikian, akan tercipta hasil kerja yang baik pula, sehingga timbul kepuasan tersendiri bagi bawahan (perawat).

- 2) Motivasi bertujuan meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Motivasi harus senantiasa dibangun dan ditingkatkan, dalam rangka meningkatkan motivasi tersebut seseorang harus diberi dukungan serta apresiasi atas hasil kerjanya. Kinerja seorang perawat dipengaruhi oleh tingginya motivasi yang di miliki. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki maka semakin tinggi pula kinerjanya, sehingga produktivitas perawat pun meningkat.

- 3) Motivasi bertujuan mempertahankan kestabilan karyawan

Kestabilan perawat dalam menjaga produktivitas kerja dan *turn over* perawat sangat dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki. *Turn over* yang tinggi dengan produktivitas yang rendah merupakan salah satu bukti bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh orang-orang di dalam organisasi tersebut rendah. Hal ini berlaku pula dalam organisasi pelayanan keperawatan. Maka dari itu, seorang manajer keperawatan harus selalu memberikan

motivasi pada perawat bawahannya sebagai cara untuk menjaga kestabilan perawat bawahannya tersebut.

4) Motivasi bertujuan meningkatkan kedisiplinan karyawan

Perawat yang memiliki motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya cenderung memiliki keinginan untuk selalu tepat waktu dalam bekerja disertai rasa tanggung jawab yang tinggi pula dalam melakukan pekerjaan tersebut. Dengan demikian secara tidak langsung akan terbangun kedisiplinan perawat tersebut.

5) Motivasi bertujuan mengefektifkan kedisiplinan karyawan

Sebagaimana tujuan sebelumnya, kedisiplinan yang telah terbangun akan bisa menjadi efektif karena perawat dengan motivasi tinggi akan senantiasa bekerja penuh dedikasi dan rasa tanggung jawab.

6) Motivasi bertujuan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Motivasi tinggi membangun rasa tanggung jawab yang tinggi pada diri setiap personel perawat, sehingga masing-masing perawat akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini tentu akan berdampak pada suasana dan hubungan kerja dengan perawat lainnya, tidak akan terjadi saling iri ataupun lempar tanggung jawab atas pekerjaan karena masing-masing sadar akan tanggung jawabnya.

7) Motivasi bertujuan meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan

Motivasi yang tinggi akan meningkatkan loyalitas, kreativitas serta partisipasi perawat dalam melakukan pekerjaan.

8) Motivasi bertujuan meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

Peningkatan produktivitas yang timbul karena tingginya motivasi akan berdampak pada peningkatan insentif, dengan kata lain, semakin tinggi produktivitas maka semakin tinggi pula pendapatan (gaji) yang diperoleh. Selain itu, motivasi juga

mengangkat moral dan kepuasan karyawan, sehingga tercipta suasana dan hubungan kerja yang baik. Dengan demikian, kesejahteraan karyawan pun akan terpenuhi, baik dari segi materi/fisik maupun dari segi psikologis, social dan spiritual.

- 9). Motivasi bertujuan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Hal tentu saja sudah sangat jelas sebagaimana penjelasan-penjelasan sebelumnya.

- 10). Motivasi bertujuan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Semakin minimal kesalahan maka semakin minimal pula penggunaan alat-alat serta bahan baku dengan sia-sia. Kesalahan tersebut dapat dihindari karena adanya rasa tanggung jawab yang tinggi yang menciptakan keinginan untuk bekerja secara disiplin dan sesuai protap.

5. Faktor-faktor Motivasi

Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut teori Herzberg dalam Siagian (2012) yaitu ada dua intrinsik dan ekstrinsik dimana faktor intrinsik sudah ada dalam diri karyawan/pegawai seperti prestasi, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri dan faktor ekstrinsik yaitu berasal dari luar diri karyawan/pegawai seperti kondisi kerja, gaji, kebijakan perusahaan, pengawasan, keamanan kerja. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

- 1) Motivator faktor *job content* atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor ini adalah :
 - a) *Recognition* (Penghargaan) yaitu pengakuan atau pujian oleh atasan pada bawahan atas pekerjaan yang terselesaikan pekerjaan dengan baik.

- b) *Achievement* (Keberhasilan mengerjakan tugas/prestasi) yaitu kepuasan pribadi karena telah mampu menyelesaikan suatu tugas, memecahkan masalah atau karena hasil-hasil yang sukses.
- c) *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri) yaitu kemampuan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baiknya mereka bekerja.
- d) *Possibility of growth* (Kemungkinan untuk mengembangkan diri) yaitu tumbuh dan berkembang guna meningkatkan kemampuan dengan cara memberikan kesempatan kepada setiap staf keperawatan untuk mencruskan pendidikan atau pelatihan.
- e) *Advancement* (Kesempatan untuk maju) yaitu kemampuan kesempatan untuk promosi dalam organisasi.

Siagian (2012) berpendapat bahwa, hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi karyawan, akan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan.

2) Hygiene Factor

Hygiene factor ini adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan, berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerjaan. Faktor-faktor yang termaksud disini adalah :

- a) *Working condition* (Kondisi kerja) yaitu dengan kondisi kerja tidak terbatas hanya pada kondisi kerja ditempat pekerjaan masing-masing seperti nyamannya tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerapan lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan dan hal-hal yang sejenis, misalnya lokasi tempat kerja dikaitkan dengan lokasi tempat tinggal seseorang. Kondisi kerja yang mendukung antara lain,

tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.

- b) *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi) yaitu keharusan melakukan interaksi itu timbul karena adanya saling ketergantungan dan keterkaitan antara satu tugas dengan tugas lain.
- c) *Company Policy and administration* (Kebijakan perusahaan dan pelaksanaannya) yaitu mengkomondasi kebutuhan individu, jadwal kerja, liburan serta cuti sakit dan pembiayaannya, menghargai staf tentang agama dan latar belakangnya, adil dan konsisten.
- d) *Supervisison technical* (teknik pengawasan) yaitu melakukan pegamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya.
- e) *Job security* (perasaan aman dalam bekerja) yaitu perasaan yang membuat individual merasa aman dalam mengerjakan sesuatu.

6. Metode Peningkatan Motivasi

Menurut Susanti (2019) ada beberapa cara untuk meningkatkan motivasi:

- a. Metode langsung (*direct motivasion*) merupakan salah satu metode dengan memberikan materi atau nonmateri, seperti pemberian materi berupa bonus atau hadiah atau nonmetetic berupa pujian dan pengahrgaan.
- b. Metode tidak langsung (*indirect motivasi*) merupakan suatu kewajiban memberikan fasilitas dan sarana kesehatan kepada anggota suatu organisasi

7. Unsur unsur Motivasi

Motivasi memiliki tiga unsur utama yakni kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Kebutuhan terjadi apabila individu merasa terdapat ketidakseimbangan antara apa yang mereka miliki dengan apa yang mereka harapkan. Dorongan merupakan suatu hal mengenai kekuatan mental yang berorientasi pada tujuan merupakan hal yang mendasar pada motivasi. Motivasi memiliki sifat siklus melingkar, yakni motivasi timbul, memicu perilaku yang tertuju pada tujuan (*goals*) bila tujuan telah tercapai, maka secara otomatis motivasi akan berhenti. Apabila motivasi itu kembali pada keadaan awal, maka terjadi suatu kebutuhan lagi. Siklus tersebut merupakan siklus dasar dalam motivasi. Selain itu, terdapat factor lain yang berperan dalam siklus motivasi, yaitu kognitif. Faktor kognitif merupakan suatu proses mental seperti: berfikir, ingatan, dan persepsi.

8. Peran Manajer dalam Memotivasi SDM

Menurut (Bakri, 2017) istilah motivasi selalu berkaitan dengan istilah-istilah lain dan digunakan secara silih berganti, istilah-istilah tersebut antara lain: kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*), serta impuls. Setiap orang tentunya memiliki keinginan, dorongan serta kebutuhan yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan/perilaku. Kualitas dari kegiatan yang dilakukan seseorang ditentukan oleh kekuatan motivasi seseorang akan berbanding lurus dengan kegiatan yang ia lakukan. Maka dari itu motivasi inilah yang dapat mengendalikan serta mengarahkan perilaku seseorang terhadap suatu tujuan.

Keberadaan manajer keperawatan akan menentukan keberhasilan stafnya dalam melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien. Manajer harus mampu menciptakan iklim motivasi dalam lingkungan kerja. Maka dari itu, keterampilan seorang manajer dalam memotivasi staf-nya mutlak diperlukan. (Nursalam, 2011) dan (Bakri, 2017) memaparkan beberapa kegiatan yang dapat dilakukan manajer keperawatan untuk memotivasi staf (perawat), sebagai berikut:

- a. Adil dan Konsisten

- b. Dapat membuat keputusan secara tepat, cepat dan sesuai.
- c. Jadilah sebagai *coach* (pelatih) bagi seluruh staf.
- d. Memastikan bahwa staf paham dan mengetahui dampak dari keputusan maupun tindakan yang dilakukan.
- e. Memberi kesempatan bagi staf untuk mengambil keputusan sesuai tugas yang dilimpahkan kepadanya.
- f. Memberinya kesempatan pada staf untuk menyelesaikan tugas (pekerjaan) sebagai wahana untuk menghadapi tantangan-tantangan yang akan menjadi pengalaman bermakna dalam bekerja..
- g. Memberikan dukungan positif terhadap staf.
- h. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengoreksi dan melakukan pengawasan terhadap tugas yang dilakukan.
- i. Meminta tanggapan, saran maupun masukan dari staf dalam mengambil keputusan maupun mengenai tindakan yang harus dilakukan.
- j. Mempunyai harapan (visi dan misi) yang jelas atas stafnya dan mampu menyampaikan harapan tersebut kepada staf yang ia miliki.
- k. Menciptakan situasi saling percaya dan kekurangan dengan para staf.
- l. Mengakomodasi kebutuhan sekaligus keinginan staf yang menunjang tujuan organisasi.
- m. Mengembangkan konsep 'kerja sebagai tim'.
- n. Menghindari terbentuknya kelompok-kelompok karena dasar perbedaan antara staf.
- o. Menjadi Role Model bagi staf.

Menunjukkan perhatian pada hingga tahap pemahaman atas perbedaan serta keunikan masing-masing staf.

C. Sintesa Penelitian

Tabel 1.1 Sintesa Penelitian Sebelumnya

No	Nama	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode dan Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Kesimpulan
1.	(Agus M, 2013)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di RSUD Sinjai	Kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi dalam pemenuhan kebutuhan hidup	Survey analitik dengan pendekatan cross sectional study untuk menganalisa hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat menggunakan uji Fisher exact test, dengan tingkat kemaknaan $p < 0,05$	Menunjukkan bahwa variable insentif kerja yakni nilai $p=0.000$, kondisi kerja nilai $p=0,001$ dan promosi kerja nilai $p=0.000$. hasil penelitian dari tiga variable diteliti semua variable kinerja perawat di RSUD Sinjai.	Setelah dilakukan penelitian motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Sinjai semua variable kinerja perawat berhubungan yang perlu diperhatikan dan dijadikan tolak ukur dalam pengambilan kebijakan kedepannya di institusi rumah sakit.

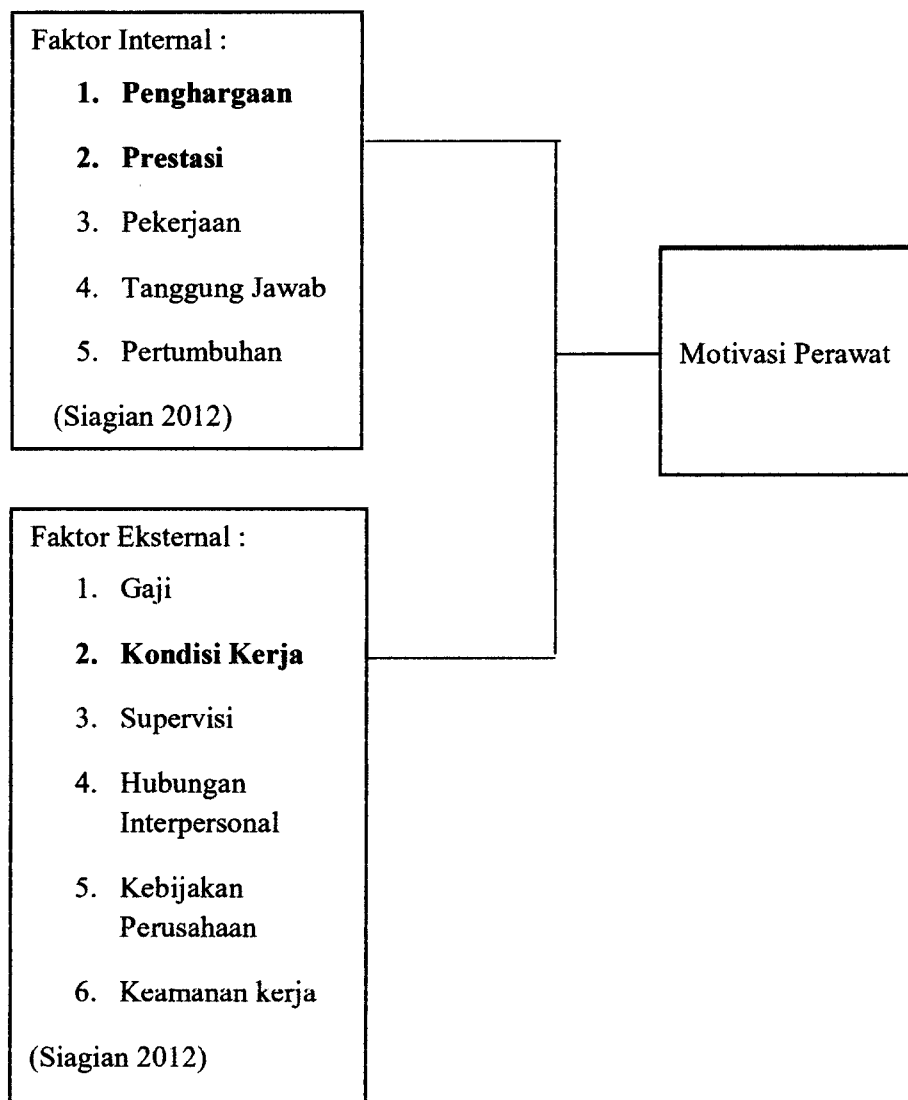
2.	(Wulandari, 2019)	Faktor Factor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Setelah Penerapan Program Kesehatan Gratis di RSUD Andi Makassar Parepare	Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh dari tanggung jawab,Suasana kerja, pengawasan; dan pemberian insentif perawat sebagai motivasi dalam melaksanakan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Andi Makassar	Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan metode survey terhadap 96 sampel yang dianalisis menggunakan analisis regresi dengan statistic SPSS 16.	Hasil yang tampak berupa: tanggungjawab berpengaruh secara positif ($p = 0.013$ 0.05); pengawasan berpengaruh secara positif ($p = 0.022$ 0.05) terhadap motivasi perawat dalam melaksanakan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Andi Makassar Parepare.	-
----	-------------------	--	--	---	---	---

3.	(Gustin, Putra, & Delita, 2017)	Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti	untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai.	Desain penelitian menggunakan cross sectional dilakukan pada bulan Maret-Agustus 2016 di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman. Populasi penelitian seluruh pegawai Puskesmas berjumlah 40 orang; semua populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengolahan data analisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji statistik Chi-Square.	Hasil analisis diperoleh adanya hubungan bermakna antara tanggung jawab dengan motivasi kerja ($p=0,0001$), hubungan interpersonal dengan motivasi kerja ($p=0,011$), kondisi kerja dengan motivasi kerja ($p=0,006$), dan pengawasan dengan motivasi kerja ($p=0,002$).	bahwa faktor tanggung jawab, hubungan interpersonal, konsi kerja dan pengawasan berhubungan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Kuamang. Untuk itu diharapkan kepada seluruh pegawai agar dapat menerapkan pola motivasi kerja dengan baik.
----	---------------------------------	---	--	--	--	--

4.	(Susanti 2019)	Hubungan Motivasi dan Health Locus Of Control Dengan Kepatuhan Pada Penderita Diabetes Melitus	Untuk menganalisa motivasi dan health locus of control dengan kepatuhan pada penderita diabetes mellitus	Menggunakan deskriptif corelasi dengan pendekatan cross sectional	Tidak adanya hubungan antara motivasi dengan kepatuhan diet DM (p=0,178) serta adanya hubungan adanya health locus of control dengan kepatuhan diet DM (p=0,002)	Oleh karena itu perlu adanya peningkatan factor yang mempengaruhi perilaku pengendalian DM salah satunya adalah health locus of control, sehingga perilaku control glikemi dengan diet DM dapat meningkatkan menjadi lebih baik.
5.	(Asmuliatiin & Jumakil, 2019)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari	untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari	Jenis penelitian adalah survey analitik dengan pendekatan studi potong lintang. Jumlah sampel sebanyak 101 responden dengan populasi sebanyak 136 perawat. Data dikumpulkan dengan menggunakan	hasil penelitian menunjukkan ada hubungan bermakna antara variabel insentif, kondisi kerja, promosi kerja dan tanggung jawab kerja dengan	Setelah dilakukan penelitian motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Kendari semua variabel kinerja perawat berhubungan yang perlu diperhatikan dan dijadikan tolak ukur dalam pengambilan kebijakan

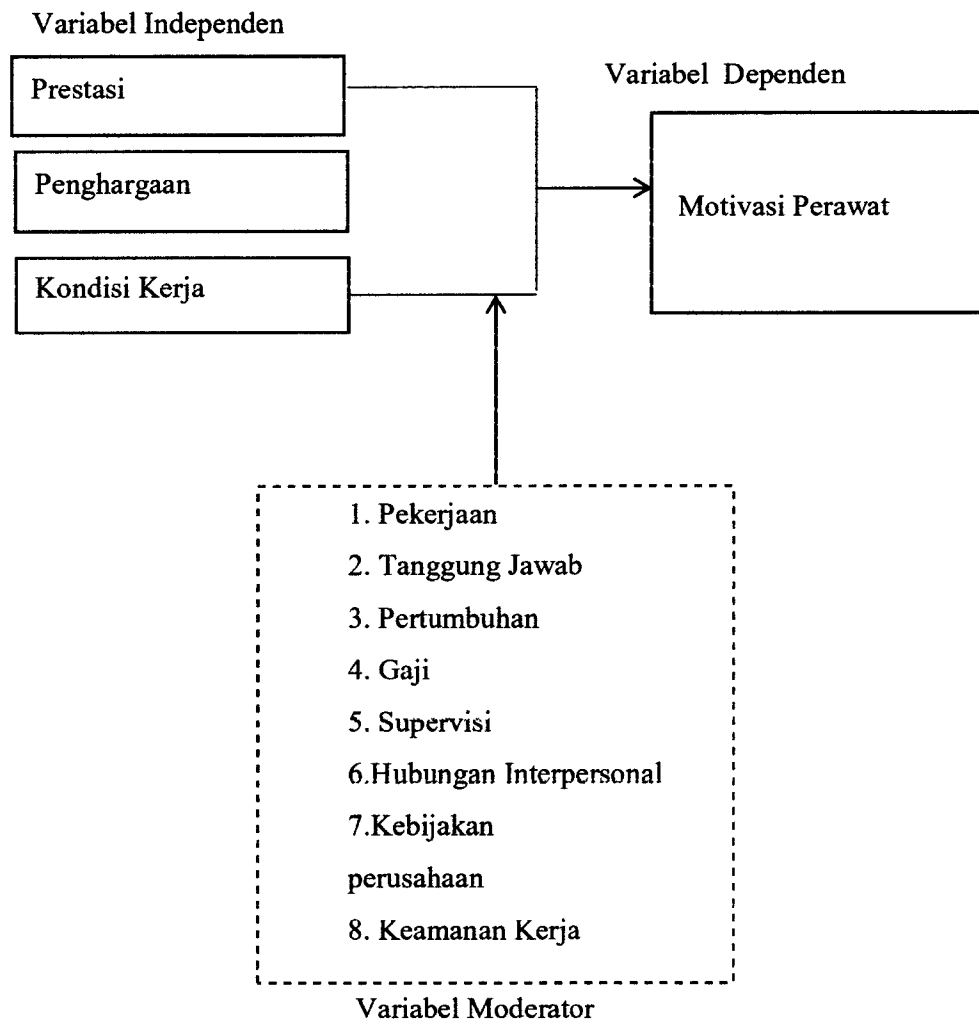
				kuesioner dan lembar observasi. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji chi square.	kinerja perawat di RSUD Kota Kendari tahun 2018.	kedepannya di institusi rumah sakit.
--	--	--	--	---	--	--------------------------------------

D. Kerangka Teori



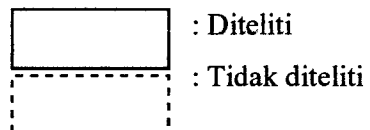
Gambar 1 Kerangka Teori

E. Kerangka Konsep



Gambar 2 Kerangka Konsep

Keterangan :



F. Hipotesis

1. Ada hubungan antara penghargaan dengan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan.
2. Ada hubungan antara prestasi dengan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan.
3. Ada hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *kuantitatif analitik* dengan menggunakan pendekatan *cross sectional study* yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*) (Notoatmojo, 2010).

B. Tempat dan Penelitian Waktu

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura pada bulan Maret 2020.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah dengan karakteristik tertentu ada yang jumlahnya terhingga dan ada yang tak terhingga. Penelitian hanya dapat dilakukan pada populasi yang jumlahnya terhingga (Sugiyono, 2010). Populasi yang dijadikan objek penelitian adalah perawat di RSUD Jayapura pada bulan Maret 2020 jumlahnya sebanyak 275 perawat.

2. Sampel

a. Teknik Sampel

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pemilihan subjek dalam *purposive sampling* didasarkan atas ciri-ciri tertentu, dalam penelitian ini sekelompok sampel akan diambil diseluruh ruangan RSUD Jayapura diantaranya, 14 ruang rawat inap dan 15 ruang rawat jalan/poli klinik dan mengambil sampel 2-3 perawat disetiap ruangan sehingga memenuhi jumlah sampel yang sudah ditentukan, Pengambilan sampel dilakukan dengan cara membagikan kuisioner penghargaan, prestasi, kondisi kerja dan motivasi perawat kepada 73 perawat di RSUD Jayapura.

b. Jumlah Sampel

Penentuan besar sampel dari penelitian ini di hitung pada 1 tahun terakhir yaitu tahun 2019 dan ditentukan menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Keterangan :

n : besar sampel

N : besar populasi

d^2 : tingkat kemaknaan = $0,1^2$

Berdasarkan rumus pengambilan sampel, maka dari 275 populasi didapatkan jumlah sampel, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.(d^2)+1}$$

$$n = \frac{275}{275.(0,1^2)+1}$$

$$n = \frac{275}{3,75}$$

$$n = 73,3$$

$$n = 73 \text{ sampel}$$

Jadi, besar sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 73 responden

c. Kriteria Sampel

Adapun kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah:

1) Kriteria Inklusi

- a) Perawat yang bekerja di RSUD Jayapura
- b) Bersedia menjadi responden
- c) Responden berada di tempat pengambilan data.

2). Kriteria Eksklusi

- a) Responden yang mengisi kuesioner tidak lengkap.

A. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Tabel 1.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Cara Pengukuran	Skala Ukur	Kriteria Objektif
Prestasi	Keberhasilan usaha yang dicapai seseorang setelah memperoleh pengalaman belajar atau mempelajari sesuatu.	Kuesioner yang terdiri dari 7 item pernyataan dengan menggunakan skala likert: Sangat setuju: 4 Setuju: 3 Tidak Setuju: 2 Sangat tidak Setuju: 1	Nominal	Hasil pengukuran : Skor tertinggi : $7 \times 4 = 28 = 100\%$ Skor terendah : $7 \times 1 = 7 = 25\%$ Kisaran range : $100\% - 25\% = 75\%$ Interval : range/kategori = $75\% / 2 = 37,5\%$ Interval : $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ Kriteria Objektif : Baik : jika persen skor $\geq 62,5\%$ Kurang: jika persen skor $< 62,5\%$
Penghargaan	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.	Kuesioner yang terdiri dari 6 item pernyataan dengan menggunakan skala likert: Sangat setuju: 4	Nominal	Hasil pengukuran : Skor tertinggi : $6 \times 4 = 24 = 100\%$ Skor terendah : $6 \times 1 = 6 = 25\%$ Kisaran range : $100\% - 25\% = 75\%$ Interval : :

		Setuju : 3 Tidak Setuju: 2 Sangat tidak Setuju: 1		range/kategori= $75\%/2=37,5\%$ Interval : $100\%-37,5\%=62,5\%$ Kriteria Objektif : Baik : jika persen skor $\geq 62,5\%$ Kurang: jika persen skor $< 62,5\%$
Kondisi Kerja	Dipersiapkan dan direncanakan dengan baik oleh manajemen perusahaan, sehingga diperoleh kenyamanan kerja yang memadai bagi para karyawan yang bekerja didalam perusahaan.	Kuesioner yang terdiri dari 10 item pernyataan dengan menggunakan skala Guttman : Skor 1 untuk skor tertinggi dan skor 0 untuk terendah	Nominal	Hasil pengukuran : Skor tertinggi : $10 \times 1 = 10 = 100\%$ Skor terendah : $10 \times 0 = 0 = 0\%$ Kisaran range : $100\% - 0\% = 100\%$ Interval : range/kategori= $100\%/2=50\%$ Interval : $100\% - 50\% = 50\%$ Kriteria Objektif : Cukup: jika persen skor $\geq 50\%$ Kurang: jika persen skor $< 50\%$
Motivasi Perawat	Penggerak atau pendorong untuk melakukan tindakan tertentu, tinggi rendahnya motivasi dapat menentukan tinggi rendahnya semangat seseorang untuk beraktivitas dan tentu saja	Kuesioner yang terdiri dari 9 item pernyataan dengan menggunakan skala likert:	Nominal	Hasil pengukuran : Skor tertinggi : $9 \times 4 = 36 = 100\%$ Skor terendah : $9 \times 1 = 9 = 25\%$ Kisaran range : $100\% - 25\% = 75\%$

	tinggi rendahnya semangat akan menentukan hasil yang diperoleh	Sangat setuju: 4 Setuju: 3 Tidak Setuju: 2 Sangat tidak Setuju: 1	Interval : range/kategori= $75\%/2=37,5\%$ Interval : $100\%-37,5\%=62,5\%$ Kriteria Objektif : Baik : jika persen skor $\geq 62,5\%$ Kurang: jika persen skor $< 62,5\%$)
--	--	---	--

D. Cara Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner terdiri dari pertanyaan tentang karakteristik responden, prestasi, penghargaan, kondisi kerja dan motivasi perawat.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung untuk melengkapi data primer dan merupakan data yang diperoleh bukan dari responden yang akan diteliti akan tetapi dari pihak lain dalam hal ini adalah RSUD Jayapura.

E. Pengolahan dan Analisa Data

1. Pengolahan Data

a. Pengolahan Data

Memeriksa kembali daftar pertanyaan yang dikumpulkan/dikembalikan oleh responden.

b. Koding Kuesioner

Kegiatan pemberian kode pada semua variable yang ada dalam kuesioner.

c. Pemasukan Data Ke Dalam Komputer.

Memasukkan data yang diperoleh ke dalam master table atau database computer. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dngan menggunakan program SPSS.

d. Pembersihan Data

Melakukan pengecekan kembali data yang telah dimasukkan. Setelah dipastikan tidak ada kesalahan, dilakukan tahap analisis data sesuai jenis data.

2. Penyediaan Data

Data yang diperoleh akan diolah dan ditampilkan dalam bentuk table, grafik, dan tekstual, serta selanjutnya diinterpretasikan dalam bentuk narasi.

3. Analisa Data

a. Analisa Univariat

Analisa univariat dilakukan untuk mengidentifikasi factor factor yang berhubungan dengan peningkatan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan.

b. Analisa Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk melihat hubungan antara variable independen dan variabel dependen. Metode pengujian hipotesis menggunakan uji statistik Chi Square. Dengan hasil uji Validitasi dari penelitian sebelumnya diperoleh bahwa nilai korelasi yang di dapatkan lebih dari nilai $r_{table} = 0,3044$ dengan ketentuan bahwa jika $r_{hitung} < r_{table}$ tidak valid, dan jika $r_{hitung} > r_{table}$ valid.

F. Etik Penelitian

Pada bagian ini peneliti menjelaskan tentang upaya etik penelitian yang dilakukan untuk melindungi keselamatan dan menjaga kerahasiaan responden. Upaya etik yang harus diperhatikan adalah :

1. *Informed Consent* (Persetujuan)

Informed consent tersebut diberikan sebelum peneliti melakukan penelitian dengan memberikan lembar persetujuan untuk menjadi responden. Tujuan dari informed consent adalah agar subjek mengerti maksud dan tujuan penelitian dan mengetahui dampaknya. Jika responden tidak bersedia, maka peneliti harus menghormati hak pasien.

2. *Anonymity*

Masalah yang memberikan jaminan dalam penggunaan subjek penelitian dengan cara peneliti tidak memberikan atau mencantumkan

nama responden pada lembar alat ukur dan hanya menuliskan kode atau inisial nama pada lembar pengumpulan data atau hasil penelitian yang akan disajikan.

3. *Confidentiality*

Masalah etik dengan memberikan jaminan kerahasiaan hasil penelitian, baik informasi masalah-masalahnya. Semua informasi yang telah dikumpulkan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1 Sejarah Umum Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura didirikan Tahun 1956 oleh Pemerintah Hindia Belanda yang terdiri dari 25 ruangan, 1 kamar jenazah, 2 Asrama Pendidikan, 2 Asrama Pegawai, 2 Wisma, 1 Barak dan 15 rumah pegawai. Yang diresmikan oleh Gubernur ke-3 Pieter J.P Later, dengan kapasitas tempat tidur 100 buah, dan sebagai direktur pertama adalah dr. De First (1959-1963). Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura yang berada didataran tinggi dengan ketinggian 20-70 meter diatas permukaan laut dan berada diatas tanah seluas 361.262 M² dan luas bangunan 10.144 M². Rumah sakit umum daerah jayapura terletak di distrik jayapura utara wilayah kerja dari rumah sakit umum daerah jayapura yaitu distrik meliputi : kelurahan angkasa pura, trikora mandala, tanjung ria, imbi, bhayangkara, dan gurabesi serta Distrik Jayapura Selatan meliputi: kelurahan numbay, argapura, hamadi, ardipura, entrop. Dan juga Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura merupakan Rumah Sakit Tipe B oleh karena itu Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura adalah Rumah Sakit Rujukan serta menerima pasien rujukan dari daerah papua lainnya. (Data Sekunder)

2 Visi dan Misi

a. Visi

“ Terwujudnya Rumah Sakit Rujukan Nasional di kawasan Timur Indonesia dengan Pelayanan Kesehatan Terlengkap, Terbaik, Terpercaya, Bermutu dan di banggakan”

b. Misi

- 1) Terselenggaranya Pelayanan Kesehatan yang berstandar Paripurna.

- 2) Terwujudnya Penyelenggaraan Pendidikan, Pelatihan dan Penelitian dengan Standar SDM yang Profesional.
- 3) Terciptanya Pelayanan Kesehatan dengan Aksesibilitas yang mudah terjangkau.
- 4) Terlaksananya Rumah Sakit dengan Medical Tourism di Kawasan Asia Pasifik.
- 5) Terlaksananya pelayanan Administrasi berteknologi yang efisien, efektif dan akuntabel.
- 6) Terselenggaranya Tata kelola Rumah Sakit berbasis Peningkatan Mutu dan Keselamatan Pasien.

B. Hasil Penelitian

1 Karakteristik Responden

a) Jenis Kelamin Responden

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	17	23.3
Perempuan	56	27.7
Total	73	100

Tabel 3 menjelaskan bahwa sebanyak 56 responden (76,71%) perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura adalah berjenis kelamin Perempuan.

b) Usia Responden

Tabel 4. Distribusi responden berdasarkan Usia

Usia	n	%
20-30 thn	13	17,8
31-40 thn	16	21,9
>40 thn	44	60,3
Total	73	100.0

Tabel 4 menjelaskan bahwa sebanyak 44 responden (60,3%) perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura berusia di >40 tahun.

c) Status Pekerjaan

Tabel 5. Distribusi responden berdasarkan status pekerjaan

Status Pekerjaan	n	%
ASN	52	71,2
Kontrak	21	28,8
Total	73	100

Tabel 5 menjelaskan bahwa sebanyak 52 responden (71,2%) perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura berstatus pekerjaan adalah ASN.

d) Lama Bekerja

Tabel 6. Distribusi responden berdasarkan Lama bekerja

Lama Bekerja	n	%
1-5 thn	9	12,3
6-10 thn	15	20,5
>10 thn	49	67,1
Total	73	100,0

Tabel 6 menjelaskan bahwa sebanyak 49 responden (67,1%) perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura memiliki lama bekerja >10 tahun.

e) Pendidikan Terakhir

Tabel 7. Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	n	%
SLTA/ Sederajat	1	1,4
Diploma	34	46,6
S1	36	49,3
S2	2	2,7
Total	73	100,0

Tabel 7 menjelaskan bahwa sebanyak 36 responden (49,3%) dan 34 (46,6%) responden perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura berpendidikan S1 dan D3.

2. Penghargaan

a. Distribusi Responden Berdasarkan Penghargaan

Tabel 8. Distribusi responden berdasarkan penghargaan

Penghargaan	n	%
Baik	54	74,0
Kurang	19	26,0
Total	73	100,0

Tabel 8 menjelaskan bahwa sebanyak 54 responden (74,0%) perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura mendapatkan penghargaan yang baik.

3. Prestasi

Tabel 9. Distribusi responden berdasarkan prestasi

Prestasi	n	%
Baik	52	71,2
Kurang	21	28,8
Total	73	100,0

Tabel 9 menjelaskan bahwa sebanyak 52 responden (71,2%) perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura mendapatkan prestasi yang baik.

4. Kondisi Kerja

Tabel 10. Distribusi responden berdasarkan kondisi kerja

Kondisi Kerja	n	%
Baik	65	89,0
Kurang	8	11,0
Total	73	100,0

Tabel 10 menjelaskan bahwa sebanyak 65 responden (89,0%) perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura mendapatkan kondisi kerja yang baik.

5. Motivasi Kerja

Tabel 11. Distribusi responden berdasarkan Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	n	%
Baik	70	95,9
Kurang	3	4,1
Total	73	100,0

Tabel 11 menjelaskan bahwa sebanyak 70 responden (95,9%) perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura mendapatkan motivasi yang baik.

6. Hubungan antara penghargaan dengan motivasi perawat

Tabel 12. Hubungan antara penghargaan dengan peningkatan motivasi perawat di RSUD Jayapura.

Penghargaan	Motivasi Kerja				Total		P
	Baik		Kurang				
	N	%	N	%	n	%	
Baik	53	66,7	1	33.3	54	100	0,334
Kurang	17	24,3	2	66,7	24,3	100	
Total	73	100	3	100	73	100	

Dari tabel 12 di atas menjelaskan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara pemberian penghargaan dengan motivasi kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura, kondisi ini di buktikan dengan hasil analisis uji statistic di dapati p valuc= 0,334 yang artinya lebih besar 0,05 atau Ho diterima.

7. Hubungan antara prestasi dengan motivasi perawat

Tabel 13. Hubungan antara prestasi dengan peningkatan motivasi perawat

Penghargaan	Motivasi Kerja				Total		P
	Baik		Kurang				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	52	74.3	0	0	52	100	0,033
Kurang	18	25	3	100	21	100	
Total	73	100	3	100	73	100	

Dari table 13 di atas menjelaskan bahwa ada hubungan yang bermakna antara prestasi dengan motivasi kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura, kondisi ini di buktikan dengan hasil analisis uji statistic di dapati p value= 0,033 yang artinya lebih kecil 0,05 atau H_0 ditolak.

8. Hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi perawat

Tabel.14 Hubungan antara kondisi kerjadengan peningkatan motivasi perawat

Penghargaan	Motivasi Kerja				Total		P
	Baik		Kurang				
	n	%	n	%	n	%	1,000
Baik	62	88.6	3	11.4	65	100	
Kurang	8	100	0	0	8	100	
Total	73	100	3	100	73	100	

Dari table 14 di atas menjelaskan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara kondisi kerja dengan motivasi kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura, kondisi ini di buktikan dengan hasil analisis uji statistic di dapati p value= 1,000 yang artinya lebih besar 0,05 atau H_0 diterima.

C. Pembahasan

1. Penghargaan

Hasil penelitian pada tabel 8 diatas bahwa dari total 73 sebanyak 54 Responden (73,97%) memiliki penghargaan baik. Hasil Penelitian sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh(Notoatmojo, 2012), Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri , maupun lingkungan, atau organisasi itu sendiri. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat tertinggi. Jika dilihat dari masa kerja, dimana di dalam penelitian ini perawat yang bekerja >10 tahun sebanyak 49 responden (67,1%), bekerja kisaran 6-10 tahun sebanyak 15 responden (20,5%), sedangkan bekerja dibawah <5 tahun sebanyak 9 responden (12,3%). Menurutnya hal ini factor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang adalah factor organisasi. Dalam factor organisasi terdapat reward yang mempunyai peranan penting dalam menciptakan kinerja yang baik(Nursalam, 2016). Penghargaan baik finansial maupun non finansial sebaiknya diberikan ketika penghargaan tersebut sangat didambakan dan ini harus ditunjukkan kepada setiap anggota tim. Pemberian tanggung jawab berarti menerima risiko dan kepercayaan, tetapi banyak pemimpin enggan memberikan sejauh ini Perlu dicatat bahwa tanggung jawab merupakan motivator yang berproses sangat kuat karena komponen ini menggambarkan suatu penghargaan terhadap kemampuan dan kompetensi(Damayanti, 2018).

2. Prestasi

Hasil penelitian pada tabel 9 diatas bahwa dari total 73 responden sebanyak 52 responden (71,23%) memiliki prestasi yang baik. Sejumlah orang berorientasi pada prestasi, mereka akan belajar tekun karena pandagannya bahwa kebanggaan pribadi dapat diperoleh dengan mengukir prestasi. salah satu tujuan pemberian pemberian motivasi kepada para karyawan adalah meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa pada pegawai sebagai manusia, biasanya keinginan untuk mendorong pegawai yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaan. Adapun pencapaian prestasi (achievement) dalam

melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

Dengan demikian, prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, sikap yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Sebaiknya, jika seorang pegawai gagal meraih prestasi, akan menimbulkan rasa frustrasi dan tidak puas dalam diri seseorang. Hal ini akan berakibat timbulnya kecenderungan konflik di dalam lingkungan pekerjaan. Oleh sebab itu, seorang pimpinan harus selalu mencoba mendorong bawahannya agar mempunyai prestasi yang baik. Prestasi yang dicapai pegawai bukan saja meningkatkan motivasi bagi yang bersangkutan, tetapi juga menguntungkan organisasi dalam usahanya meningkatkan produktifitas (Kadarisma, 2013).

3. Kondisi Kerja

Hasil penelitian pada tabel 10 diatas menunjukkan bahwa dari total 73 responden sebanyak 65 responden (89,04%) memiliki kondisi kerja baik. kondisi kerja fisik atau lingkungan kerja sangat besar berpengaruh terhadap motivasi kerja yang dapat menghasilkan produktifitas kerja. Lingkungan kerja yang tidak baik, lingkungan kerja yang tidak kondusif merupakan beban kerja tambahan bagi tenaga kerja atau karyawan. Seperti kondisi ditempat kerja yang baik, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai. Banyak faktor yang terlibat dalam lingkungan kerja, baik lingkungan sosio-psikologis yang harus dipelihara sehingga kondusif atau berpengaruh positif terhadap kesehatan dan juga kecelakaan kerja karyawan, antara lain: Pencahayaannya dan penerangan, kebisingan, penyejuk tempat kerja, bebas serangga, bau-bauan, peralatan kerja, alat pelindung diri (Damayanti, 2018). Penelitian ini terdapat 89% responden menyatakan kondisi kerja ditempat pekerjaan masing-masing seperti peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan, perhatian terhadap keselamatan kerja sudah baik serta penataan dan pencatatan administrasi di ruangan sudah cukup baik, hal ini bias menyebabkan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan cukup maksima.

4. Motivasi Kerja

Hasil penelitian pada tabel 11 diatas menunjukkan bahwa dari total 73 responden sebanyak 70 responden (95,89%) memiliki motivasi kerja baik. Menurut Herzberg 1950 motivasi memiliki faktor pendorong seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan orang dapat bekerja produktif karena tertarik dan senang dengan pekerjaan. Menurut Karisman 2013 Rendahnya motivasi kerja disebabkan oleh beberapa hal seperti ; kualitas manajemen yang terlihat terhadap kepuasan masyarakat, struktur organisasi kurang jelas sehingga tugas dan fungsinya kabur, ranjangan pekerjaan kurang baik sehingga dirasa kurang cukup menantang, rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak dapat mendukung berhasilnya kerja sama tim, kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karier, sistem kompensasi yang menjamin ketenangan kerja, serta waktu kurang *fleksible*.

Motivasi adalah suatu dorongan baik dari dalam diri sendiri maupun lingkungan kerja sehingga seseorang yang memiliki motivasi dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Untuk itu diharapkan pada atasan yang berwenang memberikan keputusan dilingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura dapat memberi penghargaan kepada perawat yang berprestasi, mungkin dalam bentuk reward atau kesempatan untuk studi banding ke daerah lain dan kesempatan melanjutkan pendidikan (Gustin et al., 2017).

5. Hubungan Penghargaan dengan Motivasi dalam memberikan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura

Berdasarkan hasil uji statistic yang dilakukan, ditemukan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara penghargaan dan motivasi perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura dengan nilai p value = 0,334 yang artinya H_0 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian (Febrianti2014) dengan judul Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja didapatkan bahwa reward mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dengan pengaruh sebesar 0,337 dengan taraf signifikan 0,024.

Hasil Penelitian sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh(Notoatmojo, 2012), Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri, maupun lingkungan, atau organisasi itu sendiri. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat tertinggi. Jika dilihat dari masa kerja, dimana di dalam penelitian ini perawat yang bekerja >10 tahun sebanyak 49 responden (67,1%), bekerja kisaran 6-10 tahun sebanyak 15 responden (20,5%), sedangkan bekerja dibawah <5 tahun sebanyak 9 responden (12,3%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari total 73 responden sebanyak 54 responden (73,97%) memiliki penghargaan baik.

Peneliti berasumsi bahwa memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal merupakan salah satu faktor penunjang dalam keberhasilan kinerja perawat di rumah sakit. Tentunya hal tersebut dapat tercipta apabila rumah sakit bisa memberikan reward kepada setiap perawat sesuai dengan kinerjanya. di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura, reward terlihat belum optimal berdasarkan hasil uji statistik didapatkan pengaruh belum signifikan. Untuk itu rumah sakit perlu menambah mempertimbangkan kembali reward yang bisa diberikan kepada perawat yang berprestasi dalam pelayanan keperawatan. Terdapat beberapa perawat yang merasa rewardnya kurang sesuai, tetapi tetap memiliki kinerja yang baik. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa 19 responden (26,3%) memiliki

penghargaan kurang namun motivasi tinggi. hal ini disebabkan karena perawat merasa tidak ada pilihan lain selain bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura. menurut mereka, perawat yang baru saja lulus kuliah cukup sulit mendapatkan pekerjaan sehingga mereka tetap bertahan sebagai perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura. Hasil penelitian ini sangat berbeda dengan penelitian yang lainnya, Hal ini dikarenakan reward merupakan balasan jasa yang diberikan instansi pada tenaga kerja, bukan sekedar hak dan kewajiban tetapi gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang penting adalah daya dorong dan semangat untuk bekerja. (Damayanti, 2018). Selain faktor penghargaan yang menjadi pemicu motivasi perawat ada pemicu lainnya seperti tanggung jawab, Pengakuan, Perkembangan, Pekerjaan itu sendiri serta Prestasi (Bakri, 2017)

6. Hubungan Prestasi dengan Motivasi Perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura

Hasil analisis statistic dengan uji chi square yang dilakukan bahwa nilai $p=0,033$ yang berarti adanya hubungan yang signifikan antara prestasi dengan motivasi dalam memberikan pelayanan kesehatan di RSUD Jayapura. Hal ini dibuktikan dari total 73 responden sebanyak 52 responden (71,23%) memiliki prestasi yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Immawan bahwa ada hubungan antara prestasi kerja dengan motivasi kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang. Hal ini serupa juga diperoleh Rizky Nur Vitasari, bahwa ada hubungan antara prestasi kerja dengan motivasi kerja Tim Pengeboran Eksplorasi Emas di PT X dengan nilai $p\text{ value}=0,0001$ yang artinya lebih kecil dari 0,05 atau H_0 ditolak. Sejumlah orang berorientasi pada prestasi, mereka akan belajar tekun karena pandagannya bahwa kebanggaan pribadi dapat diperoleh dengan mengukir prestasi. prestasi terlihat cukup optimal berdasarkan hasil uji statistik didapatkan pengaruh cukup signifikan. Terdapat beberapa perawat yang merasa prestasi belum sesuai, tetapi tetap memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura diketahui bahwa adanya hubungan prestasi dengan peningkatan motivasi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa 21 responden (28,8%) memiliki prestasi kurang namun motivasi tinggi. Hal dengan Herzberg (1960) mengemukakan bahwa motivasi memiliki faktor pendorong seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan orang dapat bekerja produktif karena tertarik dan senang dengan pekerjaan, ia merasa pekerjaannya memberi makna, kepuasan dan kebahagiaan, tetapi sebaliknya bila pekerjaan tersebut suatu beban dianggap sebagai suatu paksaan, sesuatu yang harus dilakukan, atau sebagai suatu beban maka seseorang cenderung melakukan pekerjaan dengan tidak maksimal, Umumnya mereka cenderung hanya melakukan pekerjaan itu bersifat rutinitas (Hasibuan, 2014).

7. Hubungan Kondisi Kerja dengan Motivasi Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura

Hasil penelitian ini bahwa dari total 73 responden sebanyak 65 responden (89,04%) memiliki kondisi kerja baik dengan hasil uji chi square menunjukkan nilai $p=1.000$, yang berarti $p > \alpha (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara Kondisi Kerja dengan Motivasi Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan. Tentunya hasil penelitian ini jauh berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa daerah di Indonesia yang menunjukkan hasil penelitian Ada nya Hubungan Antara Kondisi Kerja dengan Motivasi Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan. Seperti Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Adithia 2013) di Puskesmas Labakkang Kabupaten Tahun 2013 hasil Univariat informs bahwa 35 pegawai yang menyatakan memiliki kondisi kerja yang baik 23 Responden (65,7)%. Hal ini disebabkan oleh alasan seperti Kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan motivasi perawat. Kondisi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap perawat di dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja, baik kinerja individu ataupun kinerja rumah sakit.

Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat responden 21 (28,8%) memiliki kondisi kerja kurang namun motivasi tinggi. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi pada responden, bukan hanya kondisi kerja

yang menjadi pemicu terjadinya suatu motivasi seperti faktor instrinsik penghargaan, prestasi, pekerjaan itu sendiri serta kesempatan untuk maju, adapun faktor ekstrinsik seperti hubungan interpersonal, supervise, kebijakan organisasi serta perasaan aman dalam bekerja (Siagian 2012). Oleh karena itu motivasi sangat penting , karena jika seseorang mengerjakan suatu pekerjaan tanpa adanya motivasi maka sama halnya seorang itu berjalan tanpa tujuan. Motivasi adalah suatu dorongan baik dari dalam diri sendiri maupun lingkungan kerja sehingga seseorang yang memiliki motivasi dapat menyelesaikan perjalanannya dengan baik (Gustin et al., 2017).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Peningkatan motivasi kerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik internal maupun eksternal, sekalipun tidak semua faktor berkontribusi secara seimbang untuk meningkatkan motivasi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa :

1. Penghargaan tidak memiliki hubungan yang bermakna dengan motivasi kerja perawat, dengan hal ini dibuktikan nilai p value= 0,334.
2. Prestasi ada hubungan yang bermakna dengan motivasi kerja perawat, dengan hal ini dibuktikan nilai p value= 0,033.
3. Kondisi kerja tidak ada hubungan yang bermakna dengan motivasi kerja perawat, hal ini dibuktikan nilai p value= 1,000.

B. Saran

1 Bagi Perawat

Bagi perawat diharapkan dapat digunakan sebagai masukan mengenai motivasi perawat dalam memberikan pelayanan di RSUD Jayapura.

2 Bagi Rumah Sakit

Bagi rumah sakit diharapkan dapat memberikan gambaran pada rumah sakit mengenai faktor faktor yang berhubungan dengan peningkatan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan di RSUD Jayapura.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus M, A. H. (2013). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Sinjai (Saenab Dasong dan Eni Sutria)*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Asmuliatin, S., & Jumakil, J. (2019). HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA KENDARI TAHUN 2018. (*Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*), 3(3).
- Bakri. (2017). *Manajemen Keperawatan: Konsep Dan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Damayanti, S. (2018). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(2).
- Gustin, R. K., Putra, Y., & Delita, N. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Tahun 2016. *Jurnal Kesehatan*, 8(1).
- Hasibuan, M. (2014). *Organisasi dan Motivasi*. Bandung: PT Bumi Aksara.
- Kadarisma. (2013). *Manajemen Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Pesada.
- Kemendes RI. (2017). *Buku Saku Penatalaksanaan Malaria*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Kemendes RI. (2009). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Notoatmojo. (2010). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmojo. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan (Vol. 5)*. Jakarta: Salemba Medika.
- Papua, D. K. P. (2018). *Profil kesehatan Provinsi Papua tahun 2017*. Jayapura, Papua: Dinas Kesehatan Provinsi Papua.
- Rosyad, A. S., & Santoso, A. (2017). *Hubungan Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Stres Kerja Perawat Wanita Di Ruang Rawat Inap, Intensive Care Dan Igd Rsud Tugurejo Semarang*. Faculty of Medicine.
- Siagian, S. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2010). *Pengertian Populasi menurut para ahli*. Jakarta: Alfabeta.
- Susanti, R. D. (2019). HUBUNGAN MOTIVASI DAN HEALTH LOCUS OF CONTROL DENGAN KEPATUHAN DIET PADA PENDERITA DIABETES MELLITUS PENELITIAN CROSS-SECTIONAL. Universitas Airlangga.
- Wulandari, R. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Setelah Penerapan Program Kesehatan Gratis di RSUD Andi Makkasau Parepare. *Jurnal Kesehatan Lentera Acitya*, 4(4).



**PEMERINTAH PROVINSI PAPUA
BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH JAYAPURA**

Nomor : 18/070 /SDM-LITBANG/III/2020
Lampiran : -
Perihal : Permohonan ijin Penelitian

Kepada Yth.
1. Karu. Rawat Inap
2. Ka. Poli Rawat Jalan

RSUD. Jayapura
di-
Tempat

Dengan hormat,

1. Dasar :

- a. Surat Ketua Politeknik Kesehatan Kemenkes Jayapura [POLTEKES] Jayapura Nomor : PP.07.01/3.6/0060/2019 tentang Permohonan Ijin Melaksanakan Permintaan data untuk Penelitian.
- b. Disposisi Wadir Diklat dan SDM RSUD Jayapura, tanggal 9 Maret 2020, tentang permohonan Ijin Melaksana Permintaan data untuk Penelitian.

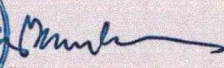
2. Schubungan dengan poin a dan b di atas, bersama ini kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

- a. Bahwa Mahasiswa Politeknik Kesehatan Kemenkes [POLTEKES] Jayapura An : **RAHIMA WALANGKE** Nim : **PO.71.20.1.15.042** akan melakukan Kegiatan Pengambilan data Untuk Penelitian di RSUD Jayapura Dengan Judul : **" Motivasi Perawat dalam memberikan Pelayanan Kesehatan di RSUD Jayapura "**
- b. Kegiatan ini dilaksanakan selama 1 (Satu) Bulan terhitung mulai tanggal 9 Maret 2020 s/d 9 April 2020.
- c. Mohon bimbingan, arahan dan pengawasan terhadap Mahasiswa yang bersangkutan selama kegiatan berlangsung agar tidak mengganggu pelayanan di unit kerja saudara.

Demikian kami sampaikan dan atas perhatian serta kerja sama yang baik di ucapkan terima kasih.

Jayapura, 9 Maret 2020

Plt. Wadir. Pendidikan Penelitian dan
Pengembangan SDM


Dr. GUY YANA EMMA COME, MPH
Pembina TK I
Nip. 197008 18 20012 2 006

Tembusan :

1. Wadir. Pendidikan dan Penelitian dan SDM RSUD Jayapura
2. Wadir. Yanmed dan Keperawatan RSUD Jayapura
3. Yang bersangkutan

Jln. Kesehatan I No.01 Dok II Jayapura
Telp. (0967) 533616, 533567 Fax : (0967) 533781
e-mail : rsudjayapura@yahoo.com, website : www.papua.go.id/rsudjyp
JAYAPURA - PAPUA

Lampiran 1

LEMBAR PENJELASAN PENELITIAN BAGI RESPONDEN

Judul penelitian : Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan di Ruang Rawat Inap RSUD Jayapura.

Tujuan

1. Tujuan umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor-faktor yang berhubungan dengan peningkatan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan di Ruang Rawat Inap RSUD Jayapura.

2. Tujuan khusus

- a. Mengetahui prestasi perawat di RSUD Jayapura.
- b. Mengetahui penghargaan perawat di RSUD Jayapura.
- c. Mengetahui kondisi kerja perawat di RSUD Jayapura
- d. Mengetahui hubungan prestasi terhadap motivasi perawat di RSUD Jayapura.
- e. Mengetahui hubungan penghargaan terhadap motivasi perawat di RSUD Jayapura.
- f. Mengetahui hubungan kondisi kerja terhadap motivasi perawat di RSUD Jayapura.

Perlakuan yang diterapkan kepada subjek

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif sehingga tidak ada perlakuan apapun untuk kepala ruangan dan perawat ruangan. Kepala ruangan dan perawat ruangan hanya terlibat sebagai responden yang diberi kuesioner perihal prestasi, penghargaan, kondisi kerja, dan motivasi perawat. Pengisian kuesioner akan berlangsung sekitar 15 menit di ruang rawat inap RSUD Jayapura.

Manfaat

Memberikan informasi sehingga dapat menerapkan Faktor-faktor yang berhubungan dengan peningkatan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan di Ruang Rawat Inap RSUD Jayapura.

Bahaya potensial

Tidak ada bahaya potensial yang diakibatkan oleh keterlibatan responden dalam penelitian ini karena dalam penelitian ini tidak dilakukan intervensi apapun melainkan hanya mengisi lembar kuesioner.

Pernyataan persetujuan sebagai subjek penelitian (*informed consent*)

Sebelum dilakukan penelitian, responden menandatangani pernyataan persetujuan (*informed consent*) penelitian yang diketahui oleh saksi sejumlah dua orang. Penandatanganan persetujuan ini akan didahului dengan penjelasan jenis penelitian, prosedur penelitian serta hak dan kewajiban sebagai responden (subjek penelitian). Penandatanganan surat persetujuan ini bersifat sukarela dan tanpa tekanan atau paksaan dari siapa pun. Jika responden menolak menandatangani surat persetujuan ini maka penelitian tidak akan diteruskan.

Hak untuk undur diri

Responden berhak untuk undur diri kapanpun, tanpa menimbulkan konsekuensi yang merugikan responden.

Adanya insentif untuk responden

Oleh karena keikutsertaan responden bersifat sukarela, tidak ada insentif berupa uang yang akan diberikan.

No HP peneliti: 0821 9932 0485

Jayapura, Januari 2020

Peneliti

Responden

(Rahima Walangke)

()

Lampiran 2

LEMBAR PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Dengan hormat,

Saya Rahima Walangke, adalah mahasiswa Politeknik Kesehatan Kemenkes Jayapura. Saya akan melakukan penelitian dengan judul: Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan di Ruang Rawat Inap RSUD Jayapura, yang dibimbing oleh Nasrah Ramli, S.Kep.,Ns.,M.Kep dan Zeth Robert Felle. S.Kep.,Ns.,M.Sc. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Faktor-faktor yang berhubungan dengan peningkatan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan di Ruang Rawat Inap RSUD Jayapura, khususnya pada kepala ruangan dan perawat ruangan rawat inap di RSUD Jayapura.

Partisipasi bapak/ibu sangat saya harapkan untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Saya akan menjamin kerahasiaan pendapat dan identitas bapak/ibu dalam pengisian kuesioner ini. Informasi yang bapak/ibu berikan hanya akan dipergunakan untuk keperluan penelitian semata.

Demikian permohonan ini dibuat, atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan limpah terima kasih.

Jayapura, Januari 2020

Peneliti

Responden

(Rahima Walangke)

()

Lampiran 3

INFORMED CONSENT

(PERNYATAAN PERSETUJUAN IKUT PENELITIAN)

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :

Umur :

Pekerjaan :

Alamat :

Telah mendapat keterangan secara terperinci dan jelas mengenai:

1. Penelitian Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan di Ruang Rawat Inap RSUD Jayapura, yang dibimbing oleh Nasrah Ramli, S.Kep.,Ns.,M.Kep dan Zeth Robert Felle. S.Kep.,Ns.,M.Sc. Penelitian ini dilakukan oleh Rahima Walangke, mahasiswa Politeknik Kesehatan Kemenkes Jayapura angkatan tahun 2016.
2. Perlakuan yang diterapkan pada kepala ruangan dan perawat ruangan di rawat inap RSUD Jayapura.
3. Manfaat ikut serta sebagai responden
4. Bahaya yang akan timbul
5. Prosedur penelitian

Selain itu, saya juga mendapat kesempatan untuk mengajukan pertanyaan mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Oleh karena itu, saya bersedia / tidak bersedia *) secara sukarela untuk menjadi subjek penelitian dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa tekanan dari pihak manapun.

Jayapura, Januari 2020

Peneliti

Responden

(Rahima Walangke)

()

I. Karakteristik Responden

Pertanyaan berikut ini mengenai identitas diri anda. Berikan tanda SILANG (X) pada jawaban yang mencerminkan diri anda :

1. Jenis Kelamin : (1) Laki-Laki (2) Perempuan
2. Usia : (1) <20 Tahun (3) 30-40 Tahun
(2) 20-30 Tahun (4) >40 Tahun
3. Pendidikan Terakhir : (1) SLTA atau Sederajat (3) S1
(2) Diploma (4) S2
4. Lama Bekerja : (1) <1 Tahun (3) 6-10 Tahun
(2) 1-5 Tahun (4) > 10 Tahun

II. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan berikut berkaitan dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan peningkatan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan :

Berikan penilaian anda terhadap pernyataan yang di ajukan sesuai dengan kondisi atau keadaan yang anda rasakan dengan memberikan tanda checklist (√) pada jawaban yang tersedia :

Keterangan jawaban :

STS : Sangat Tidak Setuju S : Setuju N :

Netral/Biasa

TS : Tidak Setuju SS : Sangat Setuju

NO	Pernyataan	S	SS	N	TS	STS
I. PENGHARGAAN						
P1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada saya.					
P2.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan					

—

P1.	Saya mempunyai target untuk menduduki jabatan tertentu.					
P2.	Saya berusaha untuk mengembangkan karier untuk menunjang pekerjaan saya.					
P3.	RSUD Jayapura memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal.					
P4.	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan saya.					
P5.	Sistem promosi jabatan yang dilakukan oleh rumah sakit berdasarkan prestasi kerja.					
P6.	Atasan selalu memberikan dorongan untuk berprestasi dalam pengembangan karier.					
P7.	Pelaksanaan dalam kenaikan pangkat/jabatan saat ini sesuai dengan pendidikan dan masa kerja.					

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK
IV. KONDISI KERJA			
P1.	Apakah tersedia peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan		
P2.	Apakah perhatian terhadap keselamatan kerja di tempat anda sudah baik		
P3.	Apakah kondisi kenyamanan di ruangan tempat anda bekerja sudah baik		
P4.	Apakah penataan dan pencatatan administrasi yang ada di ruangan anda sudah baik		
P5.	Apakah ada perasaan kecewa terhadap situasi anda		
P6.	Apakah pada ruang kerja, peralatan kerja yang baik penting untuk anda		

P7.	Apakah anda merasa hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja dapat mempengaruhi anda dalam melakukan pekerjaan		
P8.	Apakah tersedia fasilitas penunjang seperti kamar mandi, tempat parkir, dan kantin untuk perawat		
P9.	Apakah kondisi ruang kerja sudah memadai berkaitan dengan ventilasi udara kebersihan dan kebisingan		
P10.	Apakah ada pembagian kerja yang jelas dari pimpinan		

Statistics

	Jenis Kelamin	Usia	Status Pekerjaan	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir	Penghasilan	Motivasi Kerja	Prestasi	Kondisi Kerja
Valid	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	17	23.3	23.3	23.3
Valid Perempuan	56	76.7	76.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 thn	13	17.8	17.8	17.8
Valid 31-40 thn	16	21.9	21.9	39.7
Valid >40 thn	44	60.3	60.3	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Status Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ASN	52	71.2	71.2	71.2
Valid Kontrak	21	28.8	28.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	1-5 thn	9	12.3	12.3	12.3
	6-10 thn	15	20.5	20.5	32.9
	>10 thn	49	67.1	67.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA / Sederajat	1	1.4	1.4
	Diploma	34	46.6	47.9
	S1	36	49.3	97.3
	S2	2	2.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0

Penghargaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BAIK	54	74.0	74.0
	KURANG	19	26.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0

Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BAIK	70	95.9	95.9
	KURANG	3	4.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0

Prestasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BAIK	52	71.2	71.2
	KURANG	21	28.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0

Kondisi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BAIK	65	89.0	89.0	89.0
	KURANG	8	11.0	11.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Penghargaan * Motivasi Kerja	73	100.0%	0	0.0%	73	100.0%

Penghargaan * Motivasi Kerja Crosstabulation

		Motivasi Kerja		Total	
		BAIK	KURANG		
Penghargaan	BAIK	Count	53	1	54
		% within Penghargaan	98.1%	1.9%	100.0%
		% within Motivasi Kerja	75.7%	33.3%	74.0%
		% of Total	72.6%	1.4%	74.0%
	KURANG	Count	17	2	19
		% within Penghargaan	89.5%	10.5%	100.0%
		% within Motivasi Kerja	24.3%	66.7%	26.0%
		% of Total	23.3%	2.7%	26.0%
Total	Count	70	3	73	
	% within Penghargaan	95.9%	4.1%	100.0%	
	% within Motivasi Kerja	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	95.9%	4.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2.684 ^a	1	.101		
Continuity Correction ^b	.934	1	.334		
Likelihood Ratio	2.280	1	.131		
Fisher's Exact Test				.164	.164

Linear-by-Linear Association	2.647	1	.104
N of Valid Cases	73		

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Penghargaan (BAIK / KURANG)	6.235	.532	73.117
For cohort Motivasi Kerja = BAIK	1.097	.936	1.285
For cohort Motivasi Kerja = KURANG	.176	.017	1.832
N of Valid Cases	73		

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Prestasi * Motivasi Kerja	73	100.0%	0	0.0%	73	100.0%

Prestasi * Motivasi Kerja Crosstabulation

		Motivasi Kerja		Total	
		BAIK	KURANG		
Prestasi	BAIK	Count	52	0	52
		% within Prestasi	100.0%	0.0%	100.0%
		% within Motivasi Kerja	74.3%	0.0%	71.2%
		% of Total	71.2%	0.0%	71.2%
	KURANG	Count	18	3	21

Total	% within Prestasi	85.7%	14.3%	100.0%
	% within Motivasi Kerja	25.7%	100.0%	28.8%
	% of Total	24.7%	4.1%	28.8%
	Count	70	3	73
	% within Prestasi	95.9%	4.1%	100.0%
	% within Motivasi Kerja	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	95.9%	4.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	7.747 ^a	1	.005		
Continuity Correction ^b	4.546	1	.033		
Likelihood Ratio	7.801	1	.005		
Fisher's Exact Test				.021	.021
Linear-by-Linear Association	7.641	1	.006		
N of Valid Cases	73				

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
For cohort Motivasi Kerja = BAIK	1.167	.980	1.389
N of Valid Cases	73		

Case Processing Summary

		Cases			
		Valid	Missing	Total	
N	Percent	N	Percent	N	Percent

Kondisi Kerja * Motivasi Kerja	73	100.0%	0	0.0%	73	100.0%
--------------------------------	----	--------	---	------	----	--------

Kondisi Kerja * Motivasi Kerja Crosstabulation

		Motivasi Kerja		Total	
		BAIK	KURANG		
Kondisi Kerja	BAIK	Count	62	3	65
		% within Kondisi Kerja	95.4%	4.6%	100.0%
		% within Motivasi Kerja	88.6%	100.0%	89.0%
		% of Total	84.9%	4.1%	89.0%
	KURANG	Count	8	0	8
		% within Kondisi Kerja	100.0%	0.0%	100.0%
		% within Motivasi Kerja	11.4%	0.0%	11.0%
		% of Total	11.0%	0.0%	11.0%
Total	Count	70	3	73	
	% within Kondisi Kerja	95.9%	4.1%	100.0%	
	% within Motivasi Kerja	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	95.9%	4.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	.385 ^a	1	.535		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.712	1	.399		
Fisher's Exact Test				1.000	.702
Linear-by-Linear Association	.380	1	.538		
N of Valid Cases	73				

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
For cohort Motivasi Kerja = BAIK	.954	.904	1.006
N of Valid Cases	73		

KARAKTERISTIK RESPONDEN										PENGHARGAAN						KATEGORI							
No Responden	Nama	JK	Umur	Code	Status Pekerjaan	Code	Uraian Pekerjaan	Code	Lama Bekerja	Code	Pendidikan Terakhir	Code	Alamat	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL	NOR (%)	KATEGORI	
1	A	L	47	1	4/ASN	1	20	2	4	ASN	IX	2	Komp I&JUD Jayapura	3	3	3	3	3	3	18	75	1	
2	I	P	51	2	4/ASN	1	25	4	51	4	Diploma	4	DOK IX	3	3	3	3	3	3	19	79,16667	1	
3	A	P	50	3	4/ASN	1	25	4	ASN	4	Diploma	4	Komp I&JUD Jayapura	3	3	3	3	3	3	2	16	56,66667	1
4	S	P	55	4	4/ASN	1	21	4	ASN	5	Diploma	4	Komp I&JUD Jayapura	3	3	3	3	3	3	18	75	1	
5	M	P	41	5	4/ASN	1	15	4	ASN	5	Diploma	4	Nafri	3	3	3	3	3	3	16	56,66667	1	
6	H	P	38	6	3/ASN	2	10	3	ASN	8	Diploma	3	Komp I&JUD Jayapura	3	3	3	3	3	3	18	75	1	
7	P	P	28	7	2/Kontrak	2	5	2	ASN	10	Diploma	2	Sentani	3	3	3	3	3	3	18	75	1	
8	L	L	35	8	4/ASN	1	20	4	ASN	10	Diploma	4	Komp I&JUD Jayapura	3	3	3	3	3	3	18	75	1	
9	D	P	57	9	4/ASN	1	21	4	ASN	9	Diploma	4	Komp I&JUD Jayapura	3	3	3	3	3	3	2	12	50	2
10	I	P	50	10	4/ASN	1	10	4	ASN	10	35	4	Komp I&JUD Jayapura	3	3	3	3	3	3	2	12	50	2
11	S	P	49	11	4/ASN	1	20	4	ASN	10	35	4	Entrop	3	3	3	3	3	3	2	12	50	2
12	D	P	53	12	4/ASN	1	25	4	ASN	4	51	4	Komp I&JUD Jayapura	3	3	3	3	3	3	3	18	75	1
13	Y	L	29	13	2/Kontrak	2	5	2	ASN	5	2	Diploma	2	Kova Timur	3	3	3	3	3	3	18	75	1
14	H	P	35	14	3/ASN	2	11	4	ASN	11	4	51	DOK IX	3	3	3	3	3	3	2	16	56,66667	1
15	L	P	34	15	3/ASN	2	10	4	ASN	11	4	51	DOK IX	3	3	3	3	3	3	2	16	56,66667	1
16	S	P	50	16	4/ASN	1	27	4	ASN	27	4	51	DOK VI	3	3	3	3	3	3	18	75	1	
17	E	L	30	17	2/Kontrak	2	5	2	ASN	5	2	51	DOK VI	3	3	3	3	3	3	3	18	75	1
18	E	L	30	18	2/Kontrak	2	5	2	ASN	5	2	51	Tasangkapura	3	3	3	3	3	3	3	11	45,83333	2
19	R	P	42	19	4/ASN	1	8	3	ASN	4	3	Diploma	2	Sentani	2	1	2	2	1	3	11	45,83333	2
20	D	P	43	20	4/ASN	1	15	4	ASN	8	3	Diploma	2	Hamedi	3	3	3	3	3	2	19	79,16667	1
21	H	L	28	21	3/ASN	2	4	2	ASN	15	4	2	Polimaks I	4	1	4	1	4	1	2	19	79,16667	1
22	M	P	32	22	3/Kontrak	2	8	3	ASN	4	2	51	Pedana Bilan	3	3	3	3	3	3	3	18	75	1
23	S	P	43	23	4/Kontrak	2	15	4	ASN	12	4	51	DOK IX KALI	2	2	2	2	2	2	16	56,66667	1	
24	Y	P	42	24	4/Kontrak	2	17	4	ASN	13	4	51	DOK IX KALI	2	2	2	2	2	2	16	56,66667	1	
25	C	P	42	25	4/ASN	1	20	4	ASN	17	4	51	Weraf Pantal	3	3	3	3	3	3	17	70,83333	1	
26	Y	P	43	26	4/ASN	1	15	4	ASN	20	4	51	Sentani	2	2	2	2	2	2	3	15	62,5	1
27	S	P	56	27	4/ASN	1	22	4	ASN	15	4	51	Entrop	3	3	3	3	3	3	4	21	87,5	2
28	H	P	48	28	4/ASN	1	20	4	ASN	22	4	51	Komp I&JUD Jayapura	3	3	3	3	3	3	4	21	87,5	2
29	R	P	30	29	2/Kontrak	2	8	3	ASN	20	4	51	Sentani	2	2	2	2	2	2	2	12	50	2
30	H	P	38	30	3/Kontrak	2	12	3	ASN	30	3	51	Sentani	2	2	2	2	2	2	2	6	25	2
31	M	P	49	31	4/ASN	1	13	4	ASN	12	4	51	Hamedi	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1
32	A	P	29	32	2/Kontrak	2	6	3	ASN	13	4	51	Komp I&JUD Jayapura	3	3	3	3	3	3	3	17	70,83333	1
33	J	L	29	33	2/Kontrak	2	6	3	ASN	13	4	51	Komp I&JUD Jayapura	3	3	3	3	3	3	3	20	83,33333	1
34	O	P	52	34	4/ASN	1	15	4	ASN	6	3	5	Kotala	2	2	2	2	2	2	3	17	70,83333	1
35	L	P	45	35	4/ASN	1	17	4	ASN	15	4	Diploma	2	Hamedi	3	3	3	3	3	2	13	54,16667	2
36	F	P	39	36	3/ASN	2	11	4	ASN	17	4	Diploma	2	DOK IX KALI	2	2	2	2	2	2	15	62,5	1
37	N	P	37	37	3/Kontrak	2	15	4	ASN	11	4	Diploma	2	Batu Putih Indar	3	3	3	3	3	3	18	75	1
38	M	P	30	38	2/Kontrak	2	6	3	ASN	4	5	1	Kotala	3	3	3	3	3	3	3	18	75	1
39	R	L	36	39	3/ASN	1	11	4	ASN	5	2	51	DOK IX KALI	2	2	2	2	2	2	3	18	75	1
40	S	L	36	40	3/ASN	1	11	4	ASN	5	2	51	DOK IX KALI	2	2	2	2	2	2	3	18	75	1
41	S	L	28	41	2/Kontrak	2	5	2	ASN	11	4	52	Entrop	3	3	3	3	3	3	3	18	75	1
42	P	P	48	42	4/Kontrak	2	9	3	ASN	28	5	2	Kodam Lema	2	2	2	2	2	2	2	13	54,16667	2
43	J	L	31	43	3/Kontrak	2	5	2	ASN	9	3	Diploma	2	Klofakamp	1	1	1	1	1	2	9	37,5	2
44	R	L	53	44	4/ASN	1	20	4	ASN	5	2	Diploma	2	Tengah Hitam	3	3	3	3	3	3	18	75	1
45	M	L	55	45	4/ASN	1	22	4	ASN	20	4	Diploma	2	Alepura	2	2	2	2	2	2	14	58,33333	2
46	N	P	40	46	2/ASN	1	8	3	ASN	22	4	51	Komp I&JUD Jayapura	3	3	3	3	3	3	2	12	50	2
47	N	P	40	47	2/ASN	1	8	3	ASN	22	4	51	Komp I&JUD Jayapura	3	3	3	3	3	3	2	12	50	2
48	A	P	43	48	4/ASN	1	17	4	ASN	20	4	Diploma	2	Komp I&JUD Jayapura	3	3	3	3	3	2	16	56,66667	1
49	S	P	55	49	4/ASN	1	20	4	ASN	17	4	Diploma	2	Aspel Lok Villaa	3	3	3	3	3	3	16	56,66667	1
50	S	P	57	50	4/ASN	1	30	4	ASN	20	4	51	BASE C Jayapura	3	3	3	3	3	3	3	18	75	1
51	E	P	53	51	4/ASN	1	20	4	ASN	30	4	51/Sebagai	1	Aspel I Jayapura	3	3	3	3	3	2	16	56,66667	1
52	S	P	56	52	4/ASN	1	20	4	ASN	20	4	Diploma	2	Komp I&JUD Jayapura	3	3	3	3	3	2	17	70,83333	1
53	R	P	54	53	4/ASN	1	26	4	ASN	20	4	52	Kotala	3	3	3	3	3	3	4	19	79,16667	1
54	Y	L	29	54	2/ASN	1	5	2	ASN	26	4	52	Komp I&JUD Jayapura	3	3	3	3	3	3	4	22	91,66667	1
55	B	L	52	55	4/ASN	1	18	4	ASN	20	4	52	Komp I&JUD Jayapura	3	3	3	3	3	3	4	22	91,66667	1
56	B	L	52	56	4/ASN	1	25	4	ASN	20	4	52	Komp I&JUD Jayapura	3	3	3	3	3	3	4	22	91,66667	1
57	M	P	56	57	4/ASN	1	27	4	ASN	25	4	Diploma	2	Komp I&JUD Jayapura	3	3	3	3	3	3	18	75	1
58	E	L	44	58	4/ASN	1	15	4	ASN	27	4	51	Kotala	3	3	3	3	3	3	3	18	75	1
59	I	P	38	59	3/ASN	2	12	4	ASN	1	4	51	Kotala	2	2	2	2	2	2	1	11	45,83333	2
60	S	P	50	60	4/ASN	1	25	4	ASN	12	4	Diploma	2	Kotala	3	3	3	3	3	3	18	75	1
61	Y	P	53	61	4/ASN	1	25	4	ASN	25	4	51	Kotala	3	3	3	3	3	3	2	17	70,83333	1
62	H	P	51	62	4/ASN	1	15	4	ASN	25	4	51	Arilpura III	3	3	3	3	3	3	3	18	75	1
63	K	P	36	63	2/Kontrak	2	16	3	ASN	15	4	5	Kodam Lema	2	2	2	2	2	2	4	21	87,5	2
64	A	L	47	64	4/ASN	1	20	4	ASN	16	3	5	Polimaks I	3	3	3	3	3	3	2	13	54,16667	2
65	A	L	47	65	4/ASN	1</																	

[illegible]

DISEASE										TOTAL		SCORE		CATEGORY	
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96
97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112
113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128
129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144
145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160
161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176
177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192
193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208
209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224
225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240
241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256
257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272
273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288
289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304
305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320
321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336
337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352
353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368
369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384
385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400
401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416
417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432
433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448
449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464
465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480
481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496
497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512
513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	524	525	526	527	528
529	530	531	532	533	534	535	536	537	538	539	540	541	542	543	544
545	546	547	548	549	550	551	552	553	554	555	556	557	558	559	560
561	562	563	564	565	566	567	568	569	570	571	572	573	574	575	576
577	578	579	580	581	582	583	584	585	586	587	588	589	590	591	592
593	594	595	596	597	598	599	600	601	602	603	604	605	606	607	608
609	610	611	612	613	614	615	616	617	618	619	620	621	622	623	624
625	626	627	628	629	630	631	632	633	634	635	636	637	638	639	640
641	642	643	644	645	646	647	648	649	650	651	652	653	654	655	656
657	658	659	660	661	662	663	664	665	666	667	668	669	670	671	672
673	674	675	676	677	678	679	680	681	682	683	684	685	686	687	688
689	690	691	692	693	694	695	696	697	698	699	700	701	702	703	704
705	706	707	708	709	710	711	712	713	714	715	716	717	718	719	720
721	722	723	724	725	726	727	728	729	730	731	732	733	734	735	736
737	738	739	740	741	742	743	744	745	746	747	748	749	750	751	752
753	754	755	756	757	758	759	760	761	762	763	764	765	766	767	768
769	770	771	772	773	774	775	776	777	778	779	780	781	782	783	784
785	786	787	788	789	790	791	792	793	794	795	796	797	798	799	800
801	802	803	804	805	806	807	808	809	810	811	812	813	814	815	816
817	818	819	820	821	822	823	824	825	826	827	828	829	830	831	832
833	834	835	836	837	838	839	840	841	842	843	844	845	846	847	848
849	850	851	852	853	854	855	856	857	858	859	860	861	862	863	864
865	866	867	868	869	870	871	872	873	874	875	876	877	878	879	880
881	882	883	884	885	886	887	888	889	890	891	892	893	894	895	896
897	898	899	900	901	902	903	904	905	906	907	908	909	910	911	912
913	914	915	916	917	918	919	920	921	922	923	924	925	926	927	928
929	930	931	932	933	934	935	936	937	938	939	940	941	942	943	944
945	946	947	948	949	950	951	952	953	954	955	956	957	958	959	960
961	962	963	964	965	966	967	968	969	970	971	972	973	974	975	976
977	978	979	980	981	982	983	984	985	986	987	988	989	990	991	992
993	994	995	996	997	998	999	1000	1001	1002	1003	1004	1005	1006	1007	1008
1009	1010	1011	1012	1013	1014	1015	1016	1017	1018	1019	1020	1021	1022	1023	1024
1025	1026	1027	1028	1029	1030	1031	1032	1033	1034	1035	1036	1037	1038	1039	1040
1041	1042	1043	1044	1045	1046	1047	1048	1049	1050	1051	1052	1053	1054	1055	1056
1057	1058	1059	1060	1061	1062	1063	1064	1065	1066	1067	1068	1069	1070	1071	1072
1073	1074	1075	1076	1077	1078	1079	1080	1081	1082	1083	1084	1085	1086	1087	1088
1089	1090	1091	1092	1093	1094	1095	1096	1097	1098	1099	1100	1101	1102	1103	1104
1105	1106	1107	1108	1109	1110	1111	1112	1113	1114	1115	1116	1117	1118	1119	1120
1121	1122	1123	1124	1125	1126	1127	1128	1129	1130	1131	1132	1133	1134	1135	1136
1137	1138	1139	1140	1141	1142	1143	1144	1145	1146	1147	1148	1149	1150	1151	1152
1153	1154	1155	1156	1157	1158	1159	1160	1161	1162	1163	1164	1165	1166	1167	1168
1169	1170	1171	1172	1173	1174	1175	1176	1177	1178	1179	1180	1181	1182	1183	1184
1185	1186	1187	1188	1189	1190	1191	1192	1193	1194	1195	1196	1197	1198	1199	1200
1201	1202	1203	1204	1205	1206	1207	1208	1209	1210	1211	1212	1213	1214	1215	1216
1217	1218	1219	1220	1221	1222	1223	1224	1225	1226	1227	1228	1229	1230	1231	1232
1233	1234	1235	1236	1237	1238	1239	1240	1241	1242	1243	1244	1245	1246	1247	1248
1249	1250	1251	1252	1253	1254	1255	1256	1257	1258	1259	1260	1261	1262	1263	1264
1265	1266	1267	1268	1269	1270	1271	1272	1273	1274	1275	1276	1277	1278	1279	1280
1281	1282	1283	1284	1285	1286	1287	1288	1289	1290	1291	1292	1293	1294	1295	1296
1297	1298	1299	1300	1301	1302	1303	1304	1305	1306	1307	1308	1309	1310	1311	1312
1313	1314	1315	1316	1317	1318	1319	1320	1321	1322	1323	1324	1325	1326	1327	1328
1329	1330	1331	1332	1333	1334	1335	1336	1337	1338	1339	1340	1341	1342	1343	1344
1345	1346	1347	1348	1349	1350	1351	1352	1353	1354	1355	1356	1357	1358	1359	1360
1361	1362	1363	1364	1365	1366	1367	1368	1369	1370	1371	1372	1373	1374	1375	1376
1377	1378	1379	1380	1381	1382	1383	1384	1385	1386	1387	1388	1389	1390	1391	1392
1393	1394	1395	1396	1397	1398	1399	1400	1401	1402	1403	1404	1405	1406	1407	1408
1409	1410	1411	1412	1413	1414	1415	1416	1417	1418	1419	1420	1421	1422	1423	1424
1425	1426	1427	1428	1429	1430	1431	1432	1433	1434	1435	1436	1437	1438	1439	1440
1441	1442														

[illegible]

