

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Subjek dan Objek Penelitian

RSU PKU Muhammadiyah Bantul adalah rumah sakit tipe C, memiliki 8 ruangan perawatan, yaitu Ruang Perawatan Al Fath, Al Insan, An Nur, Al Ikhlas, Al Kahfi, An Nisa, Al A`Rof dan Al Kautsar. Dari studi pendahuluan di RSU PKU Muhammadiyah, peneliti mendapatkan data jumlah perawat pelaksana di 103 orang. Ruang perawatan Al Kahfi dan Al Fath tenaga D III Keperawatan sebanyak 11 orang dan S1 Keperawatan sebanyak 7 orang. Ruang perawatan Al Ikhlas tenaga D III Keperawatan sebanyak 14 orang dan S1 Keperawatan sebanyak 3 orang. Ruang perawatan Al Kautsar tenaga D III Keperawatan sebanyak 12 orang dan S1 Keperawatan sebanyak 2 orang. Ruang perawatan Al Insan tenaga D III Keperawatan sebanyak 9 orang dan S1 sebanyak 4 orang. Ruang perawatan Al A`Rof tenaga D III Keperawatan sebanyak 24 orang dan S1 Keperawatan sebanyak 4 orang. Ruang perawatan An Nur dan An Nisa tenaga D III Keperawatan sebanyak 11 orang dan SI Keperawatan sebanyak 2 orang

Dari data yang ada di RS PKU Muhammadiyah Bantul maupun dari literatur penelitian yang telah ada sebelumnya belum pernah dilakukan pengukuran serta

evaluasi kecerdasan emosi bagi karyawan yang bekerja di rumah sakit tersebut.

Hasil wawancara dengan beberapa perawat di rumah sakit tersebut pada tanggal 27 Juli 2017. Peneliti mendapatkan informasi bahwa mereka kurang termotivasi untuk melakukan dokumentasi asuhan keperawatan sehingga dalam setahun terakhir ini mereka kurang dalam membuat dokumentasi tersebut. Peneliti juga melakukan wawancara dengan perawat di RSUD tersebut untuk menanyakan tentang gaya kepemimpinan kepala ruang mereka dan dapat disimpulkan bahwa rata-rata kepala ruang menerapkan gaya konsultasi, yang banyak memberikan dukungan dan pengarahan serta komunikasi dua arah.

Dari hasil wawancara 27 Juli 2017 dengan 6 kepala ruang rawat inap di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul, mereka mengungkapkan bahwa rata-rata perawat memiliki tanggung jawab yang standar sesuai dengan kemampuan mereka, disamping itu juga mereka mengakui bahwa sikap empati perawat masih kurang diantaranya, kurangnya memberikan sentuhan terapeutik kepada pasien dan kurang senyum. Ini bisa memberikan suatu gambaran tentang kecerdasan emosi yang dimiliki perawat.

Penelitian ini dilaksanakan di ruang rawat inap RSU PKU Muhammadiyah Bantul dengan sampel penelitian sejumlah 98 responden orang yang terbagi dalam delapan ruang rawat inap, yaitu: ruang Al-Kahfi, ruang Al-Fath, Ruang Al-Ikhlash, ruang Al-Kautsar, ruang Al-Insan, ruang Al-A'rof, ruang An-Nur, dan ruang An-nisa. Karakteristik subjek penelitian pada masing-masing ruang rawat inap dapat dideskripsikan berikut ini.

Tabel 6
Karakteristik Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap
RSU PKU Muhammadiyah Bantul 2017 (n = 98)

Variabel Karakteristik Responden	n	%
Pendidikan		
DIII Keperawatan	76	77.6
S1 Keperawatan	22	22.4
Jenis Kelamin		
Laki-laki	23	23.5
Perempuan	75	76.5
Umur		
20 – 30 tahun	30	30.6
➤ 30 tahun	68	69.4

Dari tabel 6 diketahui bahwa dari 98 responden; 76 responden (77.6%) berpendidikan DIII Keperawatan dan 22 responden (22.4%) berpendidikan Ners; 75 responden (76.5%) berjenis kelamin perempuan dan 23 reponden (23.5%) berjenis kelamin laki-laki; 68 responden (69.4%) berumur >30 tahun dan 30 responden (30.6%) berumur diantara 20 – 30 tahun.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Univariat

a. Kecerdasan Emosi

Setelah data ditabulasi, dikoding dan dianalisis dengan statistik deskriptif, dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 7
Analisis Deskriptif Terhadap Variabel
Kecerdasan Emosi

No	Variabel	Interval Skor	Jumlah	Presentase (%)
1.	Kecerdasan Emosi Perawat Pelaksana:			
	- Tinggi	≥ 48	75	76.5
	- Sedang	32 – 47	23	23.5
	- Rendah	< 32	0	0,0

Berdasarkan tabel tersebut di atas diketahui bahwa dari 98 orang responden, mayoritas responden memiliki tingkat kecerdasan emosi yang berada pada kategori tinggi sebanyak 75 orang (76,5%), pada kategori sedang sebanyak 23 orang (23.5%), dan tidak ada responden yang berada pada tingkat kecerdasan rendah.

b. Persepsi Gaya Kepemimpinan

Tabel 8
Analisis Deskriptif Variabel Persepsi Gaya
Kepemimpinan

No	Variabel	Interval Skor	Jumlah	Presentase (%)
1	Gaya Kepemimpinan Karu			
	- Direktif	--	12	12.2
	- Suportif	--	18	18.4
	- Partisipatif	--	19	19.4
	- Delegatif	--	15	15.3
	- Gabungan/Mixed	--	34	34.7

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 98 orang responden, mayoritas responden mempersepsikan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan gaya gabungan sebanyak 34 orang (34.7%), selanjutnya sebanyak 19 responden (19.4%) menilai dengan gaya partisipatif, 18 responden (18.4%) mempersepsikan dengan gaya suportif, 15 responden (15.3%) mempersepsikan dengan gaya delegatif dan 12 responden (12.2%) yang mempersepsikan kepala ruang dengan gaya direktif.

c. Motivasi Kerja

Tabel 9
Analisis Deskriptif Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Variabel	Interval Skor	Jumlah	Presentase (%)
1.	Motivasi Kerja Perawat Pelaksana:			
	- Tinggi	≥ 69	43	43.9
	- Sedang	46 – 69	55	56.1
	- Rendah	< 46	0	0,0

Dari tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki motivasi kerja yang sedang (56.1%), sedangkan 43.9% memiliki motivasi kerja tinggi dan tidak ada responden yang memiliki motivasi kerjanya rendah.

d. Kinerja Perawat

Tabel 10
Analisis Desriptif Terhadap Variabel Kinerja Perawat

No	Variabel	Interval Skor	Jumlah	Presentase (%)
1	Kinerja Perawat Pelaksana:			
	- Tinggi	≥ 69	54	54.9
	- Sedang	46 – 69	44	44.9
	- Rendah	< 46	0	0,0

Dari tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki kinerja yang tinggi (52.0%), sedangkan 48.0% memiliki motivasi kerja sedang dan tidak ada responden yang memiliki motivasi kerjanya rendah.

2. Analisis Bivariat

a. Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Muhammadiyah Bantul

Hipotesis yang diuji pada bagian ini adalah: “ada pengaruh antara tingkat kecerdasan emosi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul”. Hipotesis tersebut adalah hipotesis asli atau hipotesis alternatif (H_a) yang disusun berdasarkan teori. Guna keperluan pengujian hipotesis, H_a tersebut diubah menjadi hipotesis nihil (H_0) sebagai berikut: “tidak ada pengaruh antara tingkat kecerdasan emosi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul”.

Hipotesis tersebut diuji dengan analisis statistik koefisien Produk moment korelasi Pearson. Data dianalisis dengan bantuan *software* komputer dan dari hasil analisis diperoleh koefisien korelasi Pearson sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman Pengaruh
Tingkat Kecerdasan Emosi Dengan Kinerja Perawat
Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Muhammadiyah Bantul

Pengaruh	Spearman's Rho	Sig.(p)	Keterangan
Kecerdasan Emosi dan Kinerja Perawat	0,323	0,001	Bermakna

Berdasarkan hasil analisis statistik, seperti terlihat pada tabel tersebut di atas, diperoleh koefisien spearman'sRho sebesar= 0,323 dengan signifikansi (p) lebih kecil dari 5% ($p < 0,05$); maka H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh positif yang bermakna antara tingkat kecerdasan emosi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul. Berdasarkan Tabel Interpretasi Nilai r (Arikunto, 2006), nilai koefisien korelasirank spearman (Rho) sebesar 0,323 menunjukkan hubungan yang lemah anantara kecerdasan emosi dengan kinerja perawat. Motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Hubungan yang kuat mungkin dapat dipengaruhi oleh faktor lain selain kecerdasan emosi

Tabel 12
Pengaruh Karakteristik Responden Dengan
Kecerdasan Emosi

No.	Karakteristik	Spearman's Rho	p-value (sig)	Keterangan
1	Pendidikan	-0,159	0,118	Tidak signifikan
2	Jenis Kelamin	0,091	0,373	Tidak signifikan
3	Umur	- 0,164	0,107	Tidak signifikan

Berdasarkan tabel 12 diatas, pengaruh karakteristik responden terhadap kecerdasan emosi menunjukkan tidak adanya pengaruh yang bermakna dari setiap karakteristik responden. Analisa dilakukan dengan ujispearman'sRho, didapatkan nilai p value untuk semua karakteristik responden menunjukkan p value $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh bermakna untuk setiap karakteristik responden terhadap kecerdasan emosi perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Muhammadiyah Bantul

Hipotesis yang diuji pada bagian ini adalah: “ada pengaruhantara persepsi gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul”. Hipotesis tersebut adalah hipotesis asli atau hipotesis alternatif (H_a) yang disusun

berdasarkan teori. Guna keperluan pengujian hipotesis, H_a tersebut diubah menjadi hipotesis nihil (H_0) sebagai berikut: “tidak ada pengaruhantara persepsi gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul”.

Hipotesis tersebut diuji dengan analisis statistik speramank rho. Data dianalisis dengan bantuan *software* komputer dan dari hasil analisis diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 13
Deskripsi Kinerja Perawat Pelaksana
Pada Masing-Masing Gaya Kepemimpinan Kepala
Ruang

Gaya Kepemimpinan	N	Rata-rata (Mean)	SD	Minim um	Maksi mum
Direktif	12	2.8333	0.38925	2.00	3.00
Suportif	18	2.6667	0.48507	2.00	3.00
Partisipatif	19	2.3684	0.49559	2.00	3.00
Delegatif	15	2.7333	0.45774	2.00	3.00
Gabungan	34	2.4118	0.49955	2.00	3.00
Total	98	2.5510	0.49995	2.00	3.00

Tabel 14
Kinerja Perawat Pelaksana Ditinjau Dari Gaya
Kepemimpinan Kepala Ruang

Kinerja perawat

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	2.989	4	.747	3.269	.015
	Linear Term	1.052	1	1.052	4.602	.035
	Unweighted	1.216	1	1.216	5.322	.023
	Weighted	1.772	3	.591	2.584	.058
	Deviation	21.256	93	.229		
Within Groups		21.256	93	.229		
Total		24.245	97			

Berdasarkan tabel Anova tersebut di atas, diperoleh F hitung sebesar= 3.269 dengan $p= 0,015$; oleh karena $p<0,05$ (taraf signifikansi yang ditentukan), maka ada perbedaan yang bermakna kinerja perawat pelaksana ditinjau dari persepsi gaya kepemimpinan kepala ruang.

Berdasarkan analisis deskripsi kinerja perawat pelaksana pada masing-masing persepsi gaya kepemimpinan kepala ruang, diperoleh rata-rata kinerja perawat pelaksana yang paling tinggi berada pada gaya kepemimpinan direktif (2.8333), gaya kepemimpinan delegatif (2.7333), gaya kepemimpinan suportif (2.6667), gaya kepemimpinan gabungan (2.4118) dan yang terakhir pada gaya kepemimpinan partisipatif (2.3684). Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan direktif merupakan gaya kepemimpinan yang mampu

meningkatkan kinerja perawat pelaksana dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang lain.

Pada analisis deskriptif, diketahui bahwa mayoritas responden mempunyai kinerja yang tinggi (55.1%); disusul kinerja yang sedang (44.9%); serta tidak ada responden yang kinerja rendah. Hasil analisis pada variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala ruang; mayoritas responden menyatakan kepala ruang memiliki gaya kepemimpinan dengan gaya gabungan (34.7%); disusul gaya partisipasi (19.4%); gaya kepemimpinan suportif (18.4%); gaya kepemimpinan delegatif (15.3%) serta yang menyatakan kepala ruang memiliki gaya kepemimpinan direktif (12.2%).

Tabel 15
Pengaruh Karakteristik Responden Dengan Kinerja Perawat

No	Karakteristik	Spearman's Rho	p-value (sig)	Keterangan
1	Pendidikan	-0.065	0.131	Tidak signifikan
2	Jenis Kelamin	-0,016	0.877	Tidak signifikan
3	Umur	-0.154	0.522	Tidk signifikan

Analisa karateristik responden terhadap kinerja perawat dilakukan dengan anova satu jalur dan t-test dan didapatkan nilai p value untuk semua karakteristik responden menunjukkan p value > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan bermakna untuk

setiap karakteristik responden terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul.

c. Pengaruh Tingkat Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Muhammadiyah Bantul

Hipotesis yang diuji pada bagian ini adalah: “ada pengaruhantara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul”. Hipotesis tersebut adalah hipotesis asli atau hipotesis alternatif (H_a) yang disusun berdasarkan teori. Guna keperluan pengujian hipotesis, H_a tersebut diubah menjadi hipotesis nihil (H_0) sebagai berikut: “tidak ada pengaruhantara tingkat kecerdasan emosional dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul”.

Hipotesis tersebut diuji dengan analisis statistik koefisien korelasiSpearman’s Rho. Data dianalisis dengan bantuan *software* komputer dan dari hasil analisis diperoleh koefisien korelasi Rank Spearman sebagai berikut:

Tabel 16
Hasil Analisis Korelasi Spearman's Rho Tingkat
Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di
Ruang Rawat Inap RSUD Muhammadiyah Bantul

Pengaruh	Spearman 's Rho	Sig.(p)	Keterangan
Motivasi kerja dan Kinerja Perawat	0,426	0,00	Bermakna

Berdasarkan hasil analisis statistik, seperti terlihat pada tabel tersebut di atas, diperoleh koefisien korelasi Spearman's Rho(Rho) sebesar= 0,426 dengan signifikansi (p) lebih kecil dari 5% ($p < 0,05$); maka H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh positif yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul. Berdasarkan Tabel Interpretasi Nilai r (Arikunto, 2006), nilai koefisien Korelasi Spearman's Rhosebesar 0,426 menunjukkan pengaruh yang sedang anatara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. pengaruh yang kuat mungkin dapat dipengaruhi oleh faktor lain selain motivasi kerja.

Tabel 17
Pengaruh Karakteristik Responden Dengan Motivasi Kerja

No	Karakteristik	Spearman's Rho	p-value (sig)	Ket
1	Pendidikan	-0.171	0,092	Tidak signifikan
2	Jenis Kelamin	0.004	0,965	Tidak signifikan
3	Umur	- 0,131	0,199	Tidak signifikan

Berdasarkan tabel 17 diatas, hubungan karateristik responden terhadap motivasi kerja menunjukkan tidak adanya pengaruh yang bermakna dari setiap karateristik responden. Analisa dilakukan dengan uji Korelasi Spearman's Rho, didapatkan nilai p value untuk semua karakteristik responden menunjukkan p value > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh bermakna untuk setiap karateristik responden terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul

3. Analisis Multivariat

Pengaruh Kecerdasan Emosi, persepsi gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Muhammadiyah Bantul

Hasil penelitian yang diuji pada bagian ini adalah bagaimana pengaruh secara bersama anatar tiga variable independen (kecerdasan emosi, persepsi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) dengan variable

dependen (kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul).

Hasil tersebut diuji dengan analisis regresi linear berganda. Data dianalisis dengan bantuan *software* komputer dan dari hasil analisis diperoleh nilai regresi linear sebagai berikut:

Tabel 18
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 ^a	.247	.223	.44062

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosi

Tabel 19
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi Sugiyono (2007)

0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan table diatas menunjukkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi memiliki korelasi adalah 0,497. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh kedua variabel penelitian ada di kategori

sedang ini bisa dilihat pada tabel 19 di atas. Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 24,7% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X1,X2. Dan X3 memiliki pengaruh kontribusi sebesar 24,7% terhadap variabel Y dan 75,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X1,X2 dan X3.

Tabel 20
Hasil Analisis Regresi Linear

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.995	3	1.998	10.293	.000 ^a
	Residual	18.250	94	.194		
	Total	24.245	97			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosi

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Tabel 20 hasil analisis regresi linear bertujuan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Berdasarkan uji f atau uji nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. = 0,00 yang berarti < kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan artinya, model regresi linier memenuhi kriteria linieritas. Hasil ini juga membuktikan bahwa variabel kecerdasan emosi persepsi gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul.

Tabel 21
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.324	.334		3.970	.000
Kecerdasan Emosi	.246	.115	.210	2.142	.035
Gaya Kepemimpinan	-.068	.032	-.196	-2.151	.034
Motivasi Kerja	.319	.099	.318	3.225	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Tabel 21 hasil analisis regresi linear pada bagian coefficients menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom Standardized Coefficients B. $Y = 0,210 + (-)0,196 + 0,318$.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai sig. untuk kecerdasan emosi 0.035($p < 0,05$) maka dari itu hipotesis diterima, artinya variabel kecerdasan emosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul, selanjutnya gaya kepemimpinan 0,034 ($p > 0,05$) yang berarti bahwa persepsi gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul. Selanjutnya untuk variabel motivasi menunjukkan nilai sig. sebesar 0,002 ($p < 0,05$) maka dari itu hipotesis diterima, artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul.

C. Pembahasan

1. Deskripsi Responden

Karakteristik perawat pelaksana yang terpilih sebagai sampel penelitian pada penelitian ini, berdasarkan pendidikannya mayoritas berpendidikan D3 Keperawatan (77.6%); berjenis kelamin perempuan (76.5%) dan ditinjau dari berumur lebih dari 30 tahun (69.4%)

Hal penting juga yang mempengaruhi kinerja adalah mengenal para bawahan sebagai individu dengan karakteristik yang khas. Salah satunya adalah karakteristik biografikal (Umur, jenis kelamin dan pendidikan). Umur berkaitan dengan tingkat kedewasaan seseorang. Tingkat kedewasaan disini adalah kedewasaan teknis, dalam arti keterampilan melaksanakan tugas. Anggapan yang berlaku bahwa makin lama seseorang berkarya, kedewasaan teknisnya pun meningkat, dan kepuasan kerja bertambah. Mayoritas responden penelitian ini berusia dewasa > 30 tahun (69.4%), dan didapatkan hasil untuk tingkat motivasi kerja mereka yang tinggi. Pada usia ini memiliki motivasi yang kuat untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan tehnis. Pada usia dewasa biasanya berubah dari mencari pengetahuan menuju menerapkan pengetahuan, yakni menerapkan apa yang telah diketahuinya untuk mencapai jenjang karier (Mar'at , 2006).

Jenis kelamin juga menjadi faktor yang menjadi perhatian untuk para pimpinan. Seiring dengan perkembangan zaman, terjadi pergeseran nilai yaitu adanya gerakan emansipasi. Sehingga dari segi pendidikan pun kita akan mendapatkan wanita dapat memasuki semua jenjang pendidikan. Dengan demikian ketika bekerja dapat diasumsikan bahwa tidak terdapat perbedaan yang mencolok antara karyawan dan karyawan perempuan sepanjang kemampuan menjadi anggota organisasi dan kontributif. 76.5% responden pada penelitian adalah wanita dan terbukti mereka memiliki kinerja yang tinggi, dan didapatkan hasil tidak ada perbedaan kinerja antara pria dan wanita.

2. Tingkat Kecerdasan Emosi Perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul

Analisis pada variabel kecerdasan emosi mayoritas responden mempunyai tingkat kecerdasan emosi yang tinggi (76.5%); disusul sedang (23.5%); dan tidak ada responden yang tingkat kecerdasan emosi rendah.

Adanya variasi ini menunjukkan bahwa emosi seseorang selalu dipengaruhi berbagai faktor baik dari dalam pribadi maupun faktor lingkungan (Goleman, 2004). Kecerdasan emosional dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya: Negara, suku, agama dan individu, seperti: kepribadian, usia dan jenis kelamin (Hariwijaya, 2005).

Mayoritas responden pada penelitian ini (69.4%) adalah berusia lebih dari 30 tahun. Usia ini menunjukkan usia dewasa. Pada penelitian ini didapatkan tingkat kecerdasan emosi responden berada pada tingkat tinggi. Penelitian para ahli menunjukkan bahwa usia mempunyai kaitan pula dengan tingkat kedewasaan psikologis. Artinya, semakin bertambah usia seseorang semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa, mengendalikan emosi serta mampu berpikir rasional (Siagian, 2004). Responden pada penelitian ini kebanyakan adalah wanita (76.5%). Aditama (2003) menyatakan bahwa kaum wanita lebih cenderung kurang berani mengambil resiko. Padahal dalam kecerdasan emosi ada komponen dimana mengambil resiko untuk sesuatu yang lebih baik lebih dianjurkan. Namun pada penelitian Harahap (2006) dan Laksana (2008) didapatkan hasil rata-rata kecerdasan emosi antara pria dan wanita adalah sama. Pada penelitian ini juga didapatkan hasil yaitu tidak ada perbedaan tingkat kecerdasan emosional antara pria dan wanita. Kecerdasan emosi responden 76.5% berada pada tingkat tinggi dan 23.5% berada pada tingkat sedang.

3. Persepsi Gaya Kepemimpinan Perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala ruang; mayoritas responden menyatakan kepala ruang memiliki gaya kepemimpinan dengan gaya gabungan (34.7%); gaya kepemimpinan partisipatif (19.4%); disusul gaya suportif (18.4%); dan gaya kepemimpinan delegatif (15.3%) serta gaya kepemimpinan direktif sebanyak (12.2%).

Persepsi perawat di ruang rawat inap RSU PKU Muhammadiyah Bantul berbeda-beda dalam menilai gaya kepemimpinan kepala ruang. Persepsi timbul karena adanya dua faktor baik internal maupun eksternal. Faktor internal diantaranya adalah kebutuhan psikologis, pengalaman, kepribadian dan penerimaan diri. Faktor internal diantaranya adalah intensitas, ukuran, pengulangan, dan keakraban (Sobur, 2003). Kepala ruang dengan intensitas suara yang tinggi dalam memberikan arahan atau perintah akan menimbulkan persepsi yang berbeda jika ia memberikan arahan dengan suara yang lebih rendah. Demikian juga jika atasan sering melakukan pengulangan dalam memberikan pengarahan terhadap tugas-tugas pekerjaan yang sama kepada bawahan akan mempengaruhi persepsi bawahan tersebut. Seorang manajer harus memanfaatkan pengetahuan tentang persepsi

bawahannya mengenai berbagai segi kehidupan organisasionalnya karena persepsi orang sangat berpengaruh pada perilakunya dan perilaku akan sangat berpengaruh pada motivasinya. Mayoritas responden penelitian ini mempersepsikan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan gaya gabungan. Gaya gabungan adalah untuk tingkat kematangan yang sangat variatif. Gaya ini paling cocok diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi. Gaya ini memberikan gabungan gaya kepemimpinan baik *direktif*, *supportif*, *partisipatif* dan *delegatif*. *direktif* (memberikan pengarahan dan petunjuk, sedikit dukungan dan komunikasi satu arah), *supportif* (banyak mengarahkan dan memberikan dukungan, mau memberi penjelasan dan menerima pendapat), *partisipatif* (banyak memberikan dukungan dan sedikit pengarahan, menyusun keputusan bersama dengan pengikutnya), *delegatif* (memberikan sedikit dukungan dan arahan, proses pengambilan keputusan didiskusikan bersama).

Hanya 12 responden (12.2%) responden yang mempersepsikan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan gaya *direktif*. Hal ini tidaklah menunjukkan bahwa gaya *direktif* adalah gaya yang tidak disukai atau gaya yang tidak bisa memberikan kinerja perawat. Kepala ruang kurang menerapkan gaya *direktif* mungkin karena adanya faktor-faktor lain yang menjadi pertimbangan. Gaya

direktif adalah untuk tingkat kematangan bawahan yang tinggi yaitu orang-orang yang mampu dan mau, atau mempunyai keyakinan untuk memikul tanggung jawab. Para bawahan diperkenankan untuk melaksanakan dan memutuskan sendiri pekerjaan yang akan mereka lakukan. Gaya ini melibatkan perilaku hubungan kerja yang rendah dan perilaku berorientasi pada tugas juga rendah.

Kemampuan yang merupakan salah satu unsur dalam kematangan, berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan, dan atau pengalaman. Dilihat dari karakteristik responden penelitian ini, mayoritas berpendidikan DIII Keperawatan, sehingga pengalaman juga masih minim dan ditambah dengan kurangnya pelatihan-pelatihan bagi perawat pelaksana, sangat memungkinkan mereka berada pada tingkat kematangan rendah ke sedang. Tingkat kematangan seperti ini sangat cocok dengan gaya kepemimpinan konsultasi, dan dapat dilihat motivasi kerja mereka juga tinggi.

4. Motivasi Perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul

Motivasi perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul dalam bekerja mayoritas memiliki motivasi kerja yang sedang (56.1%) dan 43.9% memiliki motivasi kerja tinggi dan tidak ada yang memiliki motivasi kerjanya rendah. Motivasi kerja yang berada pada level sedang dan tinggi

ini merupakan modal yang baik bagi manajemen rumah sakit. Motivasi kerja yang baik ini akan berdampak terhadap meningkatnya semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja perawat ruangan diinstalasi rawat inap ikut menentukan tingkat pelayanan dan kepuasan yang akan diterima pasien. Motivasi cenderung mempengaruhi secara kuat setiap upaya untuk mengubah atau memperbaiki pelayanan kesehatan pada tatanan rumah sakit (Mbindyo, Gilson, Blaauw, & English, 2009)

Hirarki kebutuhan Maslow menyebutkan faktor pendorong yang menyebabkan seseorang bekerja adalah motivasi. Bila suatu kebutuhan telah dapat dicapai oleh individu, maka kebutuhan yang lebih tinggi segera menjadi kebutuhan baru yang harus dicapai.

5. Kinerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul

Pada variabel kinerja perawat diketahui bahwa mayoritas responden mempunyai kinerja yang tinggi (55.1 %); disusul kinerja sedang (44.9%); serta tidak ada responden yang kinerja rendah.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat internal maupun eksternal. Herzberg dalam teori motivasinya membagi dua faktor yang mempengaruhi Kinerja seseorang yaitu faktor higienis seperti upah/gaji, kondisi tempat kerja, teknik pengawasan antara atasan

bawahan serta kebijakan organisasi dan faktor motivator diantaranya keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab dan peningkatan (Sobur, 2003).

Kinerja bawahan juga dipengaruhi oleh cara seorang manajer dalam memimpin. Banyak hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen akan bertambah jika para pengikut atau bawahan diberi kesempatan untuk berperan secara aktif di dalam menetapkan tujuan-tujuan mereka sendiri (Thoha, 2007).

6. Pengaruh Kecerdasan Emosi Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muhammadiyah Bantul

Pengujian hipotesis pertama dengan analisis bivariat dengan teknik analisis Spearman's Rho menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh positif yang bermakna antara tingkat kecerdasan emosi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya koefisien Korelasi Spearman's Rho sebesar $= 0,323$ dengan $p < 0,05$. pengaruh positif yang bermakna ini mempunyai arti bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosi perawat pelaksana, semakin tinggi pula kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul dan sebaliknya semakin rendah tingkat kecerdasan emosi perawat pelaksana, semakin rendah pula kinerja perawat

pelaksana di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul

Penelitian yang dilakukan oleh Littlejohn, Patricia (2012) dengan judul Penggunaan kecerdasan emosi untuk mengurangi stress di tempat kerja dan pengaruh tempat kerja perawat dipelayanan kesehatan professional menyimpulkan bahwa peningkatan kecerdasan emosi perawat berimplikasi terhadap kualitas asuhan keperawatan dan keselamatan pasien. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan bahwa kecerdasan emosi yang semakin baik memiliki kecenderungan pengaruh kinerja yang baik pula. Oleh karena itu perlunya memperhatikan penerapan kecerdasan emosi disetiap unit pelayanan kesehatan karena pada akhirnya akan berimplikasi terhadap kualitas asuhan keperawatan dan keselamatan pasien.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2004) di SMU Lab School Jakarta timur tentang Hubungan Kecerdasan Emosi dengan prestasi belajar dengan salah satu faktor prestasi belajar adalah motivasi belajar menunjukkan hubungan yang bermakna dengan nilai $p = 0,002$. Ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi seseorang mempengaruhi motivasi untuk belajar. Semakin tinggi kecerdasan emosi semakin kuat pula motivasi belajar.

Hasil penelitian Akerjordetk dan Severinssone (2010) menyimpulkan bahwa penting bagi seorang perawat untuk memiliki pengetahuan mendalam mengenai kecerdasan emosi dan mampu mengintegrasikan konsep tersebut ke dalam pelayanan praktik klinik keperawatan. Sedangkan menurut Delpasand, Mansoor (2011) Memiliki kecerdasan emosi yang baik dapat membantu dalam penurunan kebosanan akibat kerja. Pengetahuan yang baik mengenai kecerdasan emosi bagi seorang perawat penting adanya, ini karena dalam memberikan asuhan keperawatan selama 24 jam sehari semalam akan senantiasa berhubungan dengan pasien, keluarga maupun dengan inter/intra professional lainnya. Hubungan komunikasi melalui kecerdasan emosi yang baik akan berdampak pada pelayanan praktik klinik keperawatan.

Hasil penelitian Goleman tahun 1998 *cit* Sudaryono (2008), memperlihatkan bahwa kesuksesan hidup seseorang 80% dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan sisanya oleh kecerdasan intelektual sebanyak 20%. Salah satu dimensi kecerdasan emosional adalah motivasi. Ini berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosilsemakin kuat keinginan/motivasi untuk sukses. Dari beberapa hasil penelitian tersebut memperlihatkan pentingnya kecerdasan emosi seorang perawat dalam melaksanakan tugas-tugas asuhan keperawatan, dengan

kecerdasan emosi yang baik maka akan membantu dalam meningkatkan kinerja perawat di ruangan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan bahwa salah satu elemen faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah kecerdasan emosi perawat. Rata-rata kecerdasan emosi perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul berada pada kategori yang baik, sehingga ini menjadi bagian yang akan memberikan dampak positif terhadap kinerja perawat.

7. Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muhammadiyah Bantul

Pengujian hipotesis kedua dengan teknik analisis anova satu jalur (*oneway anova*) diperoleh hasil bahwa ada Pengaruh yang bermakna negatif antara persepsi gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul. Pengaruh yang bermakna negatif ini ditunjukkan dengan adanya perbedaan yang bermakna kinerja perawat pelaksana ditinjau dari persepsi gaya kepemimpinan kepala ruang; yang dibuktikan dengan t hitung = 3.269 dengan $p < 0,05$. Sejalan dengan penelitian Putra (2008), didapatkan pengaruh yang bermakna antara gaya kepemimpinan situasional dengan kinerja perawat di Rumah Sakit dr. Soedarso Pontianak. Didapatkan koefisien determinan (R^2) hasil analisis sebesar = 0,407; hasil ini memberikan makna

bahwa gaya kepemimpinan mempunyai kontribusi (sumbangan) efektif terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit dr. Soedarso. Penelitian Sirait (2000) juga mendapatkan hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan dengan kinerja.

Penelitian oleh Sellgrens dkk (2006) menyimpulkan bahwa Persepsi bawahan tentang perilaku kepemimpinan sebenarnya memiliki nilai rata-rata yang lebih rendah daripada perilaku kepemimpinan itu sendiri. Bawahan lebih memilih manajer dengan perilaku kepemimpinan yang lebih jelas yang ditunjukkan oleh pimpinan.

Penelitian oleh Wong C.A, Cumming G.G dan Ducharmel L (2013) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara kepemimpinan relasional dan kondisi kesehatan pasien. Penelitian yang dilakukan oleh Abu al rub dan Alghamdi (2012) menyatakan bahwa pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan disisi lain perlunya memperhatikan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang efektif

Studi terdahulu yang dihasilkan bahwa gaya kepemimpinan konsultatif/suportif yang di persepsikan oleh perawat pelaksana terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruang rawat inap di RSUD Muhammadiyah Bantul tidak dapat di terapkan karena

dapat menurunkan kinerja perawat pelaksana. Pada penelitian ini didapatkan gaya kepemimpinan kepala ruang inap RSUD Muhammadiyah Bantul lebih mengarah pada gaya kepemimpinan gabungan yang di mana di dalamnya terdapat gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan delegatif

Hasil persepsi bermakna negatif di karenakan dari keempat gaya kepemimpinan yang ada persepsi responden tidak ada yang mengarah secara dominan kepada salah satu dari empat gaya kepemimpinan yang ada yaitu gaya kepemimpinan delegatif, konsultatif, partisipatif dan direktif . Gaya kepemimpinan gabungan merupakan gaya alternatif dari penggabungan lebih dari satu gaya kepemimpinan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan mengarah pada gaya gabungan maka semakin tinggi pula kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul. Pada penelitian ini perawat mempersepsikan gaya kepemimpinan kepala ruang terbanyak ada gabungan (partisipasi dan delegatif)

Kinerja tertinggi ada pada gaya partisipasi, akan tetapi responden yang memilih gaya ini hanya sebanyak 22,5%. Ini dapat menunjukkan bahwa pada situasi tertentu dan pada staf yang lain kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya partisipasi diterapkan pada tingkat kematangan dari sedang ke tinggi yang

memiliki kemampuan dalam pekerjaannya, tetapi tidak berkeinginan untuk melakukan suatu tugas yang diberikan. Maka ketika pimpinan mendapatkan tipe bawahan seperti ini perlu membuka komunikasi dua arah dan secara aktif mendengar dan mendukung usaha-usaha para bawahan untuk menggunakan kemampuan yang telah mereka miliki. Dengan istilah lain gaya ini melibatkan perilaku hubungan kerja yang tinggi dan perilaku berorientasi tugas yang rendah.

Penelitian oleh Vesterinen.S dkk (2012) menyimpulkan bahwa Manajer perawat harus mempertimbangkan gaya kepemimpinan mereka dari sudut pandang karyawan, faktor situasi, dan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Laschinger, Heather K.S (2012) Bawaan sifat kepemimpinan memiliki efek langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (A.A. Subiyanto, Sapja Anantanyu, Tonang Ardyanto, 2017) yang menyatakan bahwa kinerja manajer rumah sakit dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu motilitas, komitmen dan kepemimpinan dan dua faktor prediktor lainnya tidak memiliki pengaruh signifikan, yaitu kepuasan kerja dan budaya organisasi. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh (Qurratyl Aini. Sito Meiyanto, 2004) dengan judul hubungan antara gaya kepemimpinan

dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja di RSUD Muhammadiyah didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi gaya kepemimpinan dan komitmen kerja.

Dari beberapa penelitian sebelumnya dan hasil penelitian yang telah saya lakukan memberikan informasi bahwa kombinasi gaya kepemimpinan berkontribusi pada pengembangan dan keberlanjutan lingkungan kerja yang sehat. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi manager keperawatan untuk bisa mengkombinasikan gaya kepemimpinan dalam ruang perawatan.

Penerapan metode kepemimpinan yang sesuai pada setiap ruang keperawatan akan berbanding lurus dengan kinerja perawat, hal ini memberikan implikasi untuk manajemen keperawatan untuk senantiasa berupaya mengembangkan kepemimpinan transformasional dan relasional dan memperkuat strategi organisasi untuk memperbaiki kinerja perawat yang pada akhirnya meningkatkan pelayanan kepada pasien.

8. Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muhammadiyah Bantul

Pengujian hipotesis ketiga dengan analisis bivariat dengan teknik analisis Korelasi Spearman's Rho menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh positif yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di

ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya koefisien Korelasi Spearman's Rho sebesar 0,426 dengan $p < 0,05$. Pengaruh positif yang bermakna ini mempunyai arti bahwa semakin tinggi motivasi kerja perawat pelaksana, semakin tinggi pula kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul; dan sebaliknya semakin rendah motivasi perawat pelaksana, semakin rendah pula kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul.

Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Al-hawary dan Nidaa (2017) dengan judul Dampak Motivasi terhadap Kinerja Kerja Staf Keperawatan di Rumah sakit di Yordaniamenunjukkan bahwa ada pengaruh statistik secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja perawat yang bekerja di rumah sakit swasta di Amman. Hasil ini juga merekomendasi agar kinerja semakin baik perlu adanya pengembangan insentif keuangan, pengembangan sistem yang efektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan, dan adanya system pengembangan karir yang baik.

Penelitian oleh Toode, Kristi dkk (2010) menyimpulkan ada lima kategori yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu karakteristik tempat kerja, kondisi kerja, karakteristik pribadi, prioritas individu, dan keadaan psikologis. Sedangkan menurut Moody, Rosaenne C (2014)

motivasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatandipengaruhi olehkondisi dan sifat motivasi, karakteristik individu yang pada akhirnya akan mempengaruhi hasil asuhan perawatan yang dilakukan kepada pasien. Penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang telah dilaksanakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu diperlukan usaha yang berkelanjutan untuk senantiasa meningkatkan motivasi kerja yang baik melalui perbaikan tempat kerja, kondisi kerja yang nyaman ataupun karakteristik pribadi melalui rekrutmen yang baik.

Motivasi dibentuk oleh banyak faktor baik internal maupun eksternal. Motivasi yang baik dari seorang perawat dalam melaksanakan tugas kesehariannya akan cenderung memberikan hasil kerja yang baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah saya dilaksanakan, dimana ditemukan perawat yang memiliki motivasi yang baik dalam bekerja cenderung memberikan kinerja yang baik. Hal ini perlu didukung oleh pihak pimpina/ manager untuk senantiasa menumbuhkan motivasi kerja yang baik bagi perawat diruangan.

Faktor motivasi yang lebih tinggi didapatkan pada faktor Hygiene (gaji, kondisi kerja, kebijakan, penyelia dan kelompok kerja) dengan nilai rerata 3,13 sedangkan faktor motivator (kemauan, perkembangan, tanggung jawab,

penghargaan, prestasi, pekerjaan itu sendiri) berada pada rerata 3,01. Hal ini berarti bahwa faktor hygiene dan faktor motivator memiliki nilai yang relatif hampir sama dalam memotivasi kerja dalam meningkatkan kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muhammadiyah Bantul.

9. Fariabel Yang Paling Berpengaruh Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muhammadiyah Bantul

Variabel motivasi menunjukkan nilai sig. sebesar 0,002 ($p < 0,05$) yang berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul. Sedangkan untuk kecerdasan emosional $p = 0,035$ dan gaya kepemimpinan $p = 0,034$ ($p > 0,05$) yang berarti bahwa kecerdasan emosional dan persepsi gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul. Akan tetapi hal yang menjadi unik dalam penelitian ini adalah apabila variabel kecerdasan emosional, persepsi gaya kepemimpinan dan motivasi diuji bersama-sama maka hasilnya $p = 0,000$ yang berarti bahwa variabel kecerdasan emosional, persepsi gaya kepemimpinan dan motivasi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul.

Motivasi merupakan kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Motivasi dipengaruhi oleh lima kategori yaitu karakteristik tempat kerja, kondisi kerja, karakteristik pribadi, prioritas individu, dan keadaan psikologis. Motivasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan dipengaruhi oleh kondisi dan sifat motivasi, karakteristik individu yang pada akhirnya akan mempengaruhi hasil asuhan perawatan yang dilakukan kepada pasien (Moody, Rosaenne C; 2014)

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Untuk meningkatkan motivasi kerja maka pihak manajer rumah sakit perlu memperhatikan karakteristik tempat kerja, kondisi kerja, karakteristik pribadi, prioritas individu, dan keadaan psikologis