

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

RSD Panembahan Senopati Bantul adalah Rumah Sakit tipe C/madya terletak di jalan Dr. Wahidin Sudiro Husodo No. 14, Bagoran, Trenggeng Bantul. Rumah Sakit ini merupakan Rumah Sakit Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul berdiri sejak tahun 1953 sebagai RS HO, baru kemudian pada tahun 1956 resmi menjadi Rumah Sakit Kabupaten dengan kapasitas 60 tempat tidur. Pada tanggal 1 April 1982 diresmikan oleh Menteri Kesehatan sebagai RSUD Kabupaten Bantul dengan Type D. Menurut Perda No. 8 tanggal 8 Mei 2002 RSUD telah menjadi Rumah Sakit swadana. Setelah menjadi rumah sakit awadana pada tanggal 29 Maret 2003 RSUD bantul telah berubah nama menjadi RSD Panembahan Senopati Bantul.

RSD Panembahan Senopati Bantul memiliki 9 instalasi yang terdiri dari instalasi bedah sentral, ICU, gawat darurat, farmasi, radiologi, patologi klinik/laboratorium, gizi, IPRS dan instalasi penunjang diagnostik. Sarana dan prasarana yang dimiliki RSD Panembahan Senopati Bantul antara lain kapasitas tempat tidur 123 yang terdiri dari VVIP : 3, VIP : 7, Kelas I : 16, Kelas II : 48, Kelas III : 35, ICU : 4, Perinatal : 10. Untuk jumlah tenaga pelayanan baik medis maupun non medis berjumlah 382 yang terdiri dari dokter spesialis : 16 , dokter

umum : 9, dokter gigi : 5, perawat : 166, paramedic non perawat : 37, non medis : 166.

Filosofi RSD Panembahan Senopati Bantul adalah kesembuhan, keselamatan jiwa dan kepuasan pelayanan, merupakan kebahagiaan kami. Sedangkan untuk visi dari RSD Panembahan Senopati Bantul adalah mewujudkan rumah sakit yang unggul dalam kualitas pelayanan dengan didukung SDM yang professional dan sejahtera menuju bantul sehat 2005. Misinya yaitu : memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas terjangkau dan paripurna dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kesejahteraan karyawan memberikan pelayanan unggulan yang ditunjang dengan peralatan canggih, memberikan pelayanan kesehatan bekerja sama dengan lembaga lain, dan melaksanakan sim-RS sesuai dengan prosedur dan standar.

Motto RSD Panembahan Senopati Bantul : Kepuasan anda adalah kebahagiaan kami

Motto pelayanan keperawatan : senyum, sapa, ramah

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 30 perawat yang bekerja di

RSD Panembahan Senopati Bantul. Pengumpulan data dilakukan pada bulan

Mei 2008. Penyajian hasil penelitian karakteristik responden selengkapnya ada dalam table di bawah ini:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Status perkawinan, Pendidikandan Lama Masa Kerja di RSD Panembahan Senopati Bantul Bulan Mei 2008

Variabel	Frekuensi	Prosentase %
1. Umur		
- <30 tahun	12	40
- 30-35 tahun	16	53,33
- >35 tahun	2	6,66
2. Jenis kelamin		
- Laki-laki	5	16,66
- Perempuan	25	83,33
3. Status perkawinan		
- Kawin	23	76,66
- Belum kawin	7	23,33
4. Pendidikan		
- Diploma III	30	100
- Strata satu	-	-
5. Masa kerja		
- 1-5 tahun	5	16,66
- 6-10 tahun	17	56,66
- >10 tahun	8	26,66

Sumber : Data Primer Terolah

Dari 30 responden dapat dijelaskan karakteristiknya sebagai berikut: untuk distribusi umur yang paling banyak adalah antara 30 sampai 35 tahun, yaitu sebesar 53,33% (16 orang). Sedangkan untuk distribusi jenis kelamin perempuan lebih banyak dari pada laki-laki, yaitu sebesar 83,33% (25 orang). Sementara itu bila dilihat dari distribusi status perkawinan, karakteristiknya yang sudah kawin lebih banyak dari pada yang belum kawin, yaitu dengan jumlah 76,66% (23 orang). Bila dilihat dari tingkat pendidikan ternyata semua

responden mempunyai tingkat pendidikan Diploma II yaitu 100% (30 orang) dan bila dilihat dari masa kerja, yang paling banyak dengan masa kerja 6 sampai 10 tahun sebanyak 56,66% (17 orang).

2. Gambaran Motivasi Responden Berdasarkan Faktor Internal/Intrinsik

Tabel 2. Gambaran Motivasi Responden Berdasarkan Faktor-faktor Internal/Intrinsik

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase %
1	Tinggi	19	63,33
2	Sedang	10	33,33
3	Rendah	1	3,33
Jumlah		30	100

Sumber: Data diolah

Pada tabel di atas terlihat bahwa berdasarkan faktor-faktor internal/intrinsik (Pengakuan, pencapaian dan tanggung jawab), dari 30 responden sebagian besar, yaitu sebanyak 63,33% (19 orang) mempunyai motivasi dengan kategori tinggi, sedangkan sebagian kecil yaitu sebanyak 3,33% (1 orang) mempunyai motivasi dengan kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor intrinsic memberikan pengaruh yang besar terhadap perawat di RSD Panembahan Senopati Bantul, yang terbukti dengan tingginya motivasi mereka dalam melaksanakan *Health education* pada pasien pre operasi berdasarkan faktor faktor internal

a. Gambaran Motivasi Responden Berdasarkan Faktor Internal/Intrinsik Pengakuan

Tabel 3. Gambaran Motivasi Responden Berdasarkan Faktor Pengakuan

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase %
1	Tinggi	12	40
2	Sedang	11	36,66
3	Rendah	7	23,33
Jumlah		30	100

Sumber: Data diolah

Pada tabel di atas terlihat bahwa berdasarkan faktor pengakuan (kuesioner butir 1, 2, 3 dan 4), dari 30 responden sebagian besar, yaitu sebanyak 40% (12 orang) mempunyai motivasi dengan kategori tinggi dan sebanyak 23,33% (7 orang) mempunyai motivasi dengan kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa faktor intrinsik pengakuan memberikan kontribusi yang besar terhadap motivasi perawat di RSD Panembahan Senopati Bantul, yang terbukti dengan motivasi mereka melaksanakan pekerjaannya yang dalam hal ini adalah melaksanakan *Health education* pada pasien rawat inap berdasarkan faktor intrinsik pengakuan termasuk

b. Gambaran Motivasi Responden Berdasarkan Faktor Internal/Intrinsik Pencapaian

Tabel 4. Gambaran Motivasi Responden Berdasarkan Faktor pencapaian

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase %
1	Tinggi	18	60
2	Sedang	9	30
3	Rendah	3	10
Jumlah		30	100

Sumber: Data diolah

Pada tabel di atas terlihat bahwa berdasarkan faktor pencapaian (kuesioner butir 5, 6 dan 7), dari 30 responden sebagian besar, yaitu 60% (18 orang) mempunyai motivasi dengan kategori tinggi, sedangkan sebagian kecil yaitu sebanyak 10% (3 orang) mempunyai motivasi dengan kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa faktor intrinsik pencapaian memberikan kontribusi dan pengaruh yang besar terhadap motivasi perawat di RSD Panembahan Senopati Bantul, yang terbukti dengan tingginya motivasi mereka dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu melaksanakan *Health education* pada pasien pra operasi berdasarkan faktor intrinsik pencapaian

c. **Gambaran Motivasi Responden Berdasarkan Faktor Internal/Intrinsik
Tanggung jawab**

Tabel 5. Gambaran Motivasi Responden Berdasarkan Faktor Tanggung jawab

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase %
1	Tinggi	20	66,66
2	Sedang	7	23,33
3	Rendah	3	10
Jumlah		30	100

Sumber: Data diolah

Pada tabel di atas terlihat bahwa berdasarkan faktor tanggung jawab (kuesioner butir 8, 9 dan 10), dari 30 responden sebagian besar, yaitu sebanyak 66,66% (20 orang) mempunyai motivasi dengan kategori tinggi, sedangkan sebagian kecil yaitu sebanyak 10% (3 orang) mempunyai motivasi dengan kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa faktor intrinsik tanggung jawab memberikan pengaruh yang besar terhadap perawat di RSD Panembahan Senopati Bantul, yang terbukti dengan tingginya motivasi mereka dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu melaksanakan

3. Gambaran Motivasi Responden Berdasarkan Faktor Eksternal/Ekstrinsik

Tabel 6. Gambaran Motivasi Responden Berdasarkan Faktor-faktor Eksternal/Ekstrinsik

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase %
1	Tinggi	12	40
2	Sedang	17	56,66
3	Rendah	1	3,33
Jumlah		30	100

Sumber: Data diolah

Pada tabel di atas terlihat bahwa berdasarkan faktor-faktor eksternal/ekstrinsik (gaji/insentif, lingkungan dan kebijakan dan administrasi), dari 30 responden sebagian besar, yaitu sebanyak 56,66% (17 orang) mempunyai motivasi dengan kategori sedang, dan sebagian kecil yaitu sebanyak 3,33% (1 orang) mempunyai motivasi dengan kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor ekstrinsik memberikan kontribusi yang tidak terlalu besar terhadap perawat di RSD Panembahan Senopati Bantul, yang terbukti dengan motivasi mereka dalam melaksanakan *Health education* pada

a. Gambaran Motivasi Responden Berdasarkan Faktor Eksternal/Ekstrinsik Gaji/Insentif

Tabel 7. Gambaran Motivasi Responden Berdasarkan Faktor Gaji/Insentif

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase %
1	Tinggi	5	16,66
2	Sedang	14	46,66
3	Rendah	11	36,66
Jumlah		30	100

Sumber. Data diolah

Pada tabel 7 di atas terlihat bahwa berdasarkan faktor Gaji/insentif (kuesioner butir 10, 11 dan 12), dari 30 responden sebagian besar, yaitu sebanyak 46,66% (14 orang) mempunyai motivasi dengan kategori sedang, sedangkan sebagian kecil yaitu sebanyak 16,66% (5 orang) mempunyai motivasi dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor intrinsik gaji/insentif memberikan kontribusi yang tidak terlalu besar terhadap motivasi perawat di RSD Panembahan Senopati Bantul, yang terbukti dengan motivasi mereka dalam melaksanakan pekerjaannya yang dalam hal ini adalah melaksanakan *Health education* pada pasien pre operasi, berdasarkan faktor ekstrinsik gaji/insentif termasuk dalam kategori sedang.

b. Gambaran Motivasi Responden Berdasarkan Faktor Eksternal/Ekstrinsik Lingkungan

Tabel 8. Gambaran Motivasi Responden Berdasarkan Faktor Lingkungan

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase %
1	Tinggi	16	53,33
2	Sedang	10	33,33
3	Rendah	4	13,33
Jumlah		30	100

Sumber: Data diolah

Pada tabel di atas terlihat bahwa berdasarkan faktor lingkungan (kuesioner butir, 14, 15, 16,17 dan 18), dari 30 responden sebagian besar, yaitu sebanyak 53,33% (16 orang) mempunyai motivasi dengan kategori tinggi, sedangkan sebagian kecil yaitu sebanyak 13,33% (4 orang) mempunyai motivasi dengan kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan juga turut mempengaruhi tingkat motivasi perawat di RSD Panembahan Senopati Bantul dalam melaksanakan *Health education* pada

c. **Gambaran Motivasi Responden Berdasarkan Faktor Eksternal/Ekstrinsik Kebijakan dan Administrasi**

Tabel 9. Gambaran Motivasi Responden Berdasarkan Faktor kebijakan dan administrasi

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase %
1	Tinggi	12	40
2	Sedang	14	46,66
3	Rendah	4	13,33
Jumlah		30	100

Sumber: Data diolah

Pada tabel di atas terlihat bahwa berdasarkan faktor kebijakan dan administrasi (kuesioner butir 19 dan 20), dari 30 responden sebagian besar, yaitu sebanyak 46,66% (14 orang) mempunyai motivasi dengan kategori sedang, sedangkan sebagian kecil, yaitu sebanyak 13,33% (4 orang) mempunyai motivasi dengan kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa faktor ekstrinsik kebijakan dan administrasi memberikan kontribusi yang tidak terlalu besar terhadap perawat di RSD Panembahan Senopati Bantul, yang terbukti dengan motivasi mereka melaksanakan pekerjaannya yang dalam hal ini adalah melaksanakan *Health education* pada pasien pre operasi berdasarkan faktor intrinsik mereka termasuk dalam kategori

4. Gambaran Motivasi Responden Berdasarkan Faktor-faktor Internal/Intrinsik dan Eksternal/Ekstrinsik

Tabel 10. Gambaran Motivasi Responden Berdasarkan Faktor-faktor Internal/intrinsic dan Eksternal/Ekstrinsik

No	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
1	Tinggi	11	36,66
2	Sedang	18	60
3	Rendah	1	3,33
Jumlah		30	100

Sumber: Data diolah

Pada tabel di atas terlihat prosentase terbesar dari 30 responden yaitu sebanyak 60% (18 orang) mempunyai motivasi dengan kategori sedang dan prosentase terkecil mempunyai motivasi dengan kategori rendah sebanyak 3,33% (1 orang). Hal ini menunjukkan bahwa baik faktor-faktor internal/intrinsic maupun faktor-faktor eksternal/ekstrinsik, keduanya mempunyai kontribusi dalam menentukan tingkat motivasi perawat di RSD Panembahan Senopati Bantul, sehingga secara umum, motivasi perawat di RSD Panembahan Senopati Bantul dalam melaksanakan *health education* pada pasien pra operasi termasuk dalam kategori sedang yaitu 63,33% (18 orang).

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi perawat melaksanakan *health education* pada pasien pre operasi di RSD Panembahan Senopati Bantul yang meliputi faktor internal/intrinsik dan faktor eksternal/ekstrinsik. Faktor internal/intrinsik terdiri dari pengakuan, pencapaian dan tanggung jawab. Sedangkan faktor eksternal/ekstrinsik terdiri dari gaji/insentif, lingkungan dan kebijakan dan administrasi.

1. Motivasi Berdasarkan Faktor Internal/Intrinsik

Beberapa variable yang termasuk dalam faktor-faktor internal/intrinsik dalam melaksanakan *health education* pada pasien pre operasi adalah pengakuan, pencapaian dan tanggung jawab, prosentase terbesarnya dari 30 responden sebanyak 63,33% (19 orang) mempunyai motivasi dalam kategori tinggi, sebagaimana ditunjukkan pada table 2. Hal ini menunjukkan bahwa para perawat yang bekerja di RSD Panembahan Senopati Bantul benar-benar menunjukkan kewajiban dan rasa tanggung jawab mereka sebagai seorang perawat jiwa dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu melaksanakan *health education* pada pasien pre operasi demi kesembuhan pasien. Sebagaimana Teori Frederick Herzberg *cit* Siagian (1995) yang menyebutkan bahwa motivasi internal/intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif yang fungsinya tidak perlu ada rangsangan dari luar. Sehingga dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa perawat di RSD Panembahan Senopati Bantul telah menunjukkan

aktif dan berfungsinya motif-motif mereka tanpa adanya rangsangan dari luar. Handoko (1992) menyatakan bahwa antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik sulit untuk menunjukkan mana yang lebih baik, yang dikehendaki adalah timbulnya motivasi intrinsik, tetapi motivasi ini tidak mudah dan tidak selalu dapat timbul.

a. Motivasi Berdasarkan Faktor Pengakuan

Berdasarkan data yang disajikan pada table 3, terlihat bahwa perawat menjawab pertanyaan mengenai motivasi yang didasarkan pada pengakuan adalah prosentase terbesar sebanyak 40% (12 orang) yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dikatakan bahwa faktor intrinsik pengakuan memberikan kontribusi yang besar terhadap motivasi perawat melaksanakan health education pada pasien pre operasi di RSD Panembahan Senopati Bantul.

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat RSD Panembahan Senopati Bantul dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang perawat, sudah mendapatkan penghargaan dari atasan, rekan sejawat maupun keluarga pasien dan pasien itu sendiri terhadap prestasi yang dicapai melalui umpan balik yang diterimanya, sehingga dikatakan ada penghargaan khusus yang dirasa bermilai bagi perawat, yang pada akhirnya motivasi mereka dapat tergolong tinggi. Faktor pengakuan ini sangat penting sekali dalam memunculkan motivasi seseorang, sebagaimana teori Nursalam; 2002

yang mengatakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila mereka diberi kesempatan untuk mencoba dan mendapat umpan balik dari hasil yang diberikan. Oleh karena itu penghargaan psikis dalam hal ini sangat diperlukan agar seseorang merasa dihargai dan diperhatikan serta dibimbing manakala melakukan suatu kesalahan.

b. Motivasi Berdasarkan Faktor Pencapaian

Berdasarkan data yang disajikan pada table 4, terlihat bahwa perawat menjawab pertanyaan mengenai motivasi yang didasarkan pada pencapaian adalah prosentase terbesarnya sebanyak 60% (18 orang) yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dikatakan bahwa faktor intrinsik pengakuan memberikan kontribusi yang besar terhadap motivasi perawat melaksanakan *health education* pada pasien pre operasi di RSD Panembahan Senopati Bantul.

Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat RSD Panembahan Senopati Bantul dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang perawat, telah berhasil mencapai dan memperoleh prestasi yaitu dengan adanya perasaan puas dapat melaksanakan *health education* pre operasi, mereka merasa puas, jika pasien paham tentang prosedur/peristiwa operasi setelah diberikan *health education*, dan juga mereka merasa puas, jika pelaksanaan *health education* berjalan lancar sesuai dengan prosedur, sehingga motivasi mereka dapat muncul dan tergolong dalam kategori

tinggi, karena faktor pencapaian ini sangat memberikan kontribusi yang berarti sekali dalam memunculkan motivasi seseorang. Sebagaimana teori dari Nursalam, 2002 yang mengatakan bahwa kebutuhan seseorang untuk mencapai prestasi merupakan kunci dalam suatu motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan memotivasi mereka dalam melaksanakan tugas.

c. Motivasi Berdasarkan Faktor Tanggung Jawab

Berdasarkan data yang disajikan pada table 5, terlihat bahwa perawat menjawab pertanyaan mengenai motivasi yang didasarkan pada faktor tanggung jawab adalah prosentase terbesarnya sebanyak 66,66% (20 orang) yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dikatakan bahwa faktor intrinsik tanggung jawab memberikan kontribusi yang besar terhadap motivasi perawat melaksanakan *health education* pada pasien pre operasi di RSD Panembahan Senopati Bantul.

Tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat RSD Panembahan Senopati Bantul mempunyai persepsi bahwa melaksanakan *health education* pada pasien pre operasi adalah tugas dan kewajiban serta tanggung jawab mereka sebagai seorang perawat, sehingga mereka benar-benar berniat dan termotivasi dalam melaksanakannya. Hal ini sesuai dengan teori Douglas *cit* Purwoko, 1998 yang menyatakan bahwa karakteristik

pertumbuhan pribadi dalam pekerjaan, mereka secara aktif mencari tanggung jawab baru dan pekerjaan menjadi seperti permainan. Selanjutnya orang-orang ini mendorong diri sendiri (dorongan intrinsik) dan bukan mencari dorongan dari orang lain (dorongan ekstrinsik). Seseorang perawat pada tingkat aktualisasi diri ini akan berusaha keras untuk menolong diri dan orang lain dalam lingkungan itu dengan penuh tanggung jawab tanpa harus diberi tahu.

2. Motivasi Berdasarkan Faktor Eksternal/Ekstrinsik

Setelah diketahui dari beberapa variable yang termasuk dalam faktor-faktor eksternal/ekstrinsik tersebut diatas, dapat diperoleh bahwa motivasi perawat berdasarkan faktor eksternal/ekstrinsik dalam melaksanakan *health education* pada pasien pre operasi, prosentase terbesarnya dari 30 responden sebanyak 56,66% (17 Orang) mempunyai motivasi dalam kategori sedang, sebagaimana ditunjukkan pada table 10. Hal ini menunjukkan bahwa para perawat yang bekerja di RSD Panembahan Senopati Bantul dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai seorang perawat, yaitu melaksanakan *health education* pada pasien pre operasi demi kesembuhan pasien. Selain tumbuh dari dalam diri mereka ternyata juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari luar diri mereka. Hal ini Sebagaimana Teori Frederick Herzberg *cit* Duruoka (1008) yang menyebutkan bahwa motivasi ada dua

faktor yaitu faktor internal/intrinsic dan faktor eksternal/ekstrinsik. Faktor ekstrinsik atau faktor eksternal adalah motif-motif aktif dan berfungsinya karena ada perangsangan dari luar yaitu bila terpuaskan, maka akan termotivasi.

a. Motivasi Berdasarkan Faktor Gaji/Insentif

Berdasarkan data yang disajikan pada table 7, terlihat bahwa perawat menjawab pertanyaan mengenai motivasi yang didasarkan pada gaji/insentif adalah prosentase terbesarnya sebanyak 46,66% (14 orang) yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini dapat dikatakan bahwa faktor ekstrinsik gaji sudah mempengaruhi motivasi perawat akan tetapi insentif yang diterima perawat memberikan kontribusi yang tidak terlalu besar terhadap motivasi perawat melaksanakan *health education* pada pasien pre operasi di RSD Panembahan Senopati Bantul.

Tabel 7 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat RSD Panembahan Senopati Bantul dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang perawat, belum mendapatkan kepuasan yang berasal dari gaji/insentif yang diberikan dan walaupun mereka mempunyai persepsi bahwa insentif yang diterima oleh perawat yang melaksanakan *health education* pada pasien pre operasi berbeda, tetapi bagi mereka faktor gaji/insentif belum bisa memunculkan motivasi untuk melaksanakan *health education* pada pasien pre operasi. Hal ini terbukti pada motivasi mereka yang masih tergolong sedang karena selain faktor faktor internal yang dapat menimbulkan

motivasi dalam diri seorang karyawan/perawat, tidak menutup kemungkinan mereka ingin mendapatkan gaji/insentif yang layak sebagai kompensasi atas kerja keras mereka untuk rumah sakit. Sebagaimana teori dari Siagian, 1995 yang menyatakan bahwa dua faktor yang penting digunakan oleh para pekerja mengenai gaji/insentif yang merupakan imbalan finansial, yaitu harapan dan persepsi tentang keadilan. Mengenai keadilan dapat dikatakan bahwa setiap orang dalam pikirannya sudah mempunyai gambaran atau mungkin bahkan keputusan tentang jumlah imbalan finansial yang layak diterima berdasarkan pendidikan, pengetahuan, ketrampilan, sifat pekerjaan, besarnya tanggung jawab, dan faktor lain yang turut berpengaruh. Sedangkan harapan didasarkan pada keinginan seseorang agar dengan penghasilan yang diperolehnya dari organisasi memungkinkan dapat memuaskan berbagai kebutuhan secara wajar. Persepsi keadilanpun turut berpengaruh. Jelasnya, gaji/insentif yang merupakan imbalan finansial sangat mempengaruhi motivasi seseorang dalam pekerjaannya sesuai dengan persepsi tentang harapan dan keadilan yang dirasa.

b. Motivasi Berdasarkan Faktor Kondisi Lingkungan

Berdasarkan data yang disajikan pada table 8, terlihat bahwa perawat menjawab pertanyaan mengenai motivasi yang didasarkan pada faktor lingkungan adalah prosentase terbesarnya sebanyak 53,33% (16 orang) yang

ekstrinsik lingkungan memberikan kontribusi yang besar terhadap motivasi perawat melaksanakan *health education* pada pasien pre operasi di RSD Panembahan Senopati Bantul.

Tabel 8 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat RSD Panembahan Senopati Bantul mempunyai persepsi bahwa lingkungan tempat kerja mereka dan adanya dukungan dari rekan kerja serta keluarga pasien yang mengharapkan kesembuhan, menuntut dan mendorong mereka untuk melaksanakan *health education* pada pasien pre operasi, sehingga mendukung kelancaran tugas mereka di Rumah Sakit. Hal ini sesuai dengan teori Maslow *cit* Purwoko, 1998 yang menyatakan bahwa seseorang dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh kondisi lingkungannya, dimana apabila seseorang dipenuhi lingkungan dan iklim kerja yang menyenangkan baginya akan mendorong setiap individu merasa sebagai bagian essensial dari Rumah Sakit yang pada akhirnya dia akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

c. Motivasi Berdasarkan Faktor Kebijakan/Administrasi

Berdasarkan data yang disajikan pada table 9, terlihat bahwa perawat menjawab pertanyaan mengenai motivasi yang didasarkan pada kebijakan dan administrasi adalah prosentase terbesarnya sebanyak 46,66% (14 orang) yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini dapat dikatakan bahwa

RSD Panembahan Senopati Bantul dipengaruhi oleh prosedur kerja, tata administrasi, peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku di Rumah sakit yang dalam hal ini yaitu SOP(Standar Operating Prosedur) pelaksanaan *health education* pada pasien pre operasi.

Tabel 9 menunjukkan bahwa SOP(Standar Operating Prosedur) pelaksanaan *health education* pre operasi sebagian besar perawat RSD Panembahan Senopati Bantul belum mampu mendorong perawat untuk melaksanakan *health education* pada pasien pre operasi. Selain itu perawat di RSD Panembahan Senopati Bantul mempunyai persepsi bahwa SOP(Standar Operating Prosedur) pelaksanaan *health education* pada pasien pre operasi tidak terlalu mendorong mereka mengaplikasikannya dan mereka beranggapan bahwa SOP(Standar Operating Prosedur) pelaksanaan *health education* pada pasien pre operasi tidak mudah diaplikasikan. Sehingga motivasi mereka dalam melaksanakan *health education* pada pasien pre operasi juga belum tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian Sariningdyah *cit* Ainur Rochmah (2004) bahwa prosedur kerja yang rumit dan sulit cenderung tidak dipatuhi oleh karyawan/perawat.

3. Motivasi Berdasarkan Faktor Internal/Intrinsik dan Faktor Eksternal/Ekstrinsik

Apabila faktor-faktor internal/intrinsic dan faktor-faktor eksternal/ekstrinsik

terbesar dari 30 responden yaitu sebanyak 60% (18 orang) mempunyai motivasi dengan kategori sedang, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 11. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum motivasi perawat di RSD Panembahan Senopati Bantul dalam melaksanakan *health education* pada pasien pre operasi tergolong sedang. Walaupun jika dilihat dari faktor internal (pengakuan, pencapaian dan tanggung jawab) perawat di RSD Panembahan Senopati Bantul telah menunjukkan motivasi yang tinggi, dan faktor eksternal (gaji/insentif, lingkungan dan kebijakan/administrasi) kurang begitu berpengaruh, yaitu menunjukkan motivasi mereka berada dalam kategori sedang. Pada akhirnya apabila dilihat dari keseluruhan faktor baik internal maupun eksternal, perawat di RSD Panembahan Senopati Bantul menunjukkan motivasi sedang. Hal ini sesuai dengan teori evaluasi kognitif yang menyatakan bahwa apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik diperkenalkan, seperti faktor gaji/insentif sebagai imbalan bagi usaha penyelesaian tugas, ataupun faktor ekstrinsik yang lain yang tadinya memberikan kepuasan bagi pekerja yang bersangkutan secara intrinsic akan cenderung mengurangi tingkat motivasional seseorang (Siagian, 1995). Teori ini dapat diartikan bahwa ketulusan dan keiklasan perawat untuk melaksanakan *health education* pada pasien pre operasi dapat berkurang karena adanya faktor ekstrinsik seperti gaji/insentif sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan yang berada diluar diri perawat

D. Kelemahan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik menurut Herzberg, dimana faktor intrinsik (reinforcement) menurut ahli lain juga termasuk faktor intrinsik. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi : gaji/insentif, kondisi lingkungan sarta kebijakan/administrasi, padahal menurut ahli lain faktor supervise, hubungan dengan atasan, hubungan dengan teman kelompok, hubungan dengan bawahan dan keselamatan kerja juga termasuk faktor ekstrinsik.
2. Peneliti terbatas menggunakan statemen-stetemen yang ada dalam kuesioner, sehingga responden mempunyai keterbatasan memilih dengan alternative-alternatif jawaban yang sudah ada. Artinya responden tidak leluasa untuk mengungkapkan pendapatnya secara terbuka mengenai motivasi mereka dalam melaksanakan *health education* pre operasi.
3. Tidak semua responden mengisi kuesioner dalam pantauan peneliti. Pada saat pemberian kuesioner, ada beberapa perawatmeminta untuk meninggalkannya, sehingga kuesioner dikembalikan pada beberapa hari berikutnya, bahkan ada yang sampai lebih dari 7 hari. Dengan demikian, tidak diketahui seberapa jauh

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi perawat melaksanakan *health education* pada pasien pre operasi berdasarkan faktor-faktor internal/intrinsik di RSD Panembahan Senopati Bantul, prosentase terbesar dari 30 responden sebanyak 63,33% (19 orang) mempunyai motivasi dengan kategori tinggi.
2. Motivasi perawat melaksanakan *health education* pada pasien pre operasi berdasarkan faktor-faktor eksternal/ekstrinsik di RSD Panembahan Senopati Bantul, prosentase terbesar dari 30 responden sebanyak 56,66% (17 orang) mempunyai motivasi dengan kategori sedang.
3. Motivasi perawat melaksanakan *health education* pada pasien pre operasi di RSD Panembahan Senopati Bantul, prosentase terbesar dari 30 responden sebanyak 60% (18 orang) mempunyai motivasi dengan kategori sedang.