

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. KINERJA

##### 1. Pengertian kinerja

Kata kinerja (*performance*) dalam konteks tugas sama dengan prestasi kerja. Para pakar banyak memberikan definisi tentang kinerja secara umum.

- a. Kinerja (*performance*) menurut Barry dan Houston *cit* Mathius A.T adalah merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan.
- b. WHO (2000) menyatakan bahwa kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c. Kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat berupa penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil kerja tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun structural tetapi juga pada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi ( Ilyas, 2001).
- d. Kinerja adalah catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama dalam kurun waktu tertentu (Bernardin dan Russel, 1993).

Dari berbagai pengertian tersebut diatas, pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*out-come*). Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah in-put menjadi out-put (hasil kerja). Penggunaan indicator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan atau tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktivitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya.

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Selain sesuai dengan tujuan organisasi, terdapat juga 2 hal yang bersangkutan dengan kinerja seseorang, kinerja *in-role* yaitu kinerja yang bersangkutan dengan peran yang disyaratkan dalam organisasi/institusi, dan yang kedua adalah *extra-role* yaitu kinerja yang berada diluar peran formal selain yang telah disyaratkan oleh institusi/organisasi. Beberapa contoh kinerja *extra-role* yaitu: mementingkan kepentingan orang lain dan senang untuk membantu orang lain (*altruism*), kesetiaan (*loyalty*) yaitu mematuhi peraturan dalam bekerja dalam hal

kehadiran, etos kerja, pengambilan jam istirahat, ketelitian (*conscientiousness*) karyawan yang bekerja dengan baik minimal sesuai dengan ketentuan, peraturan yang telah disyaratkan dalam suatu organisasi, keramahan (*cortesy*), dan kesopanan (*civic virtue*) yang mengarah pada hubungan sikap dan cara berkomunikasi antarpersonal (Prawirosentono *cit* Sofia, 2008).

Kinerja (*performance*) sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Mutu tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar.

Melalui kinerja klinis perawat, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempat bekerja, dan berdampak akhir yang bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat.

Kinerja perawat dalam penerapan proses keperawatan adalah metode yang sistematis dan rasional dalam merencanakan dan memberikan pelayanan kesehatan kepada individu. Tujuannya untuk mengidentifikasi status kesehatan klien, kebutuhan atau masalah kesehatan aktual dan resiko, membuat perencanaan sesuai dengan kebutuhan yang telah diidentifikasi dan melaksanakan intervensi keperawatan sesuai dengan kebutuhan. Pelaksanaan proses keperawatan terdiri dari kegiatan, pengkajian keperawatan, diagnosa keperawatan, perencanaan keperawatan, tindakan keperawatan, evaluasi dan catatan asuhan keperawatan (Syafri G & Purwi A, 2004).

## 2. Penilaian dan pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja bukanlah tujuan akhir melainkan merupakan alat agar dihasilkan manajemen yang lebih efisien dan terjadi peningkatan kinerja. Hasil dari pengukuran kinerja memberitahu kita atas apa yang telah terjadi atau apa yang harus dilakukan. Pengukuran kinerja merupakan suatu metode menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan yang dilakukan secara periodik. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi personil/perawat dalam mencapai sasaran institusi atau organisasi dan dalam mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Soeprihanto (1996) *cit* M. Firmansyah 2009, Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Menurut Chairullah (*cit* Sofia 2008) pengertian penilaian kinerja yang bersifat komprehensif meliputi: penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur atau menilai dan mengelola pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai/karyawan, penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi dan menilai aspek-aspek pelaksanaan pekerjaan yang berpengaruh kepada kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan, penilaian kinerja adalah kegiatan mengukur/menilai untuk menetapkan seorang pegawai/karyawan sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaan dengan

mempergunakan standar pekerjaan sebagai tolak ukurnya. Dari pengertian diatas jelas bahwa yang dinilai adalah: apa yang telah dikerjakan oleh seseorang pekerja selama periode tertentu, mungkin setelah bekerja selama satu semester/ satu tahun/ lebih singkat sesuai jenis dan sifat pekerjaan, bagaimana cara pegawai/karyawan yang dinilai dalam melaksanakan pekerjaannya selama periode tersebut diatas, mengapa pegawai/karyawan tersebut melaksanakan pekerjaan seperti itu. Sebuah studi tentang kinerja menunjukkan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja tinggi yaitu:

- a. Berorientasi pada prestasi. Karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.
- b. Percaya diri. Karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarah untuk bertindak dengan ingkat percaya diri yang tinggi. Pengendalian tinggi. Karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki rasa disiplin tinggi.
- c. Kompetensi. Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.
- d. Presisten. Karyawan yang kinerja tinggi mempunyai piranti pekerjaan didukung oleh suasana psikologi, dan bekerja keras terus menerus untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian maka penilaian kinerja pegawai merupakan suatu pedoman dalam bidang kepegawaian yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para pegawai secara rutin dan teratur sehingga sangat bermanfaat bagi pengembangan karir pegawai yang dinilai. Secara rinci Soeprihanto (1996), mengatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah:

Mengetahui keadaan keterampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin.

Untuk digunakan sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja.

- a. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- b. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya prestasi pegawai dalam bekerja.
- c. Secara pribadi, pegawai dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangannya. sebaliknya bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahannya, sehingga dapat membantu untuk memotivasinya dalam bekerja.

### **3. Manfaat yang dapat dicapai dalam penilaian kerja**

Manfaat penilaian kerja dapat dijabarkan menjadi 6, yaitu:

- a. Meningkatkan prestasi kerja staf baik secara individu atau kelompok dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan pelayanan RS.
- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi staff secara perorangan pada gilirannya akan mempengaruhi atau mendorong SDM secara keseluruhannya.
- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi dengan cara memberikan umpan balik kepada mereka tentang prestasinya.
- d. Membantu RS untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan staff yang lebih tepat guna. Sehingga RS akan mempunyai tenaga yang cakap dan tampil untuk pengembangan pelayanan keperawatan di mas depan.
- e. Menyediakan alat dan sarana untuk membandingkan prestasi kerja dengan meningkatkan gajinya atau sistem imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan kepada pegawai atau staff untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaannya atau hal lain yang ada kaitannya melalui jalur komunikasi dan dialog, sehingga dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan.

Dengan manfaat tersebut diatas maka dapat diidentifikasi siapa saja staff yang mempunyai potensi untuk dikembangkan karirnya dapat

dicalonkan untuk menduduki jabatan serta tanggung jawab yang lebih besar pada masa yang akan datang atau mendapatkan imbalan yang lebih baik. Sedangkan bagi karyawan yang terhambat yang disebabkan karena kemauannya serta motivasi dan sikap yang kurang baik maka perlu diberikan pembinaan berupa teguran atau konseling oleh atasannya langsung.

#### **4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja**

Menurut Gibson (1987) cit M. Firmansyah (2009), ada tiga variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja seseorang yaitu : variabel individu, variabel psikologi dan variabel organisasi. Ketiga variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja dan akhirnya akan berpengaruh pada kinerja personil. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Variabel individu dikelompokkan pada sub-variabel kemampuan dan keterampilan latar belakang dan demografi. Sub-variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografi mempunyai efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu.

Variabel psikologi terdiri dari sub-variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya, dan variabel demografis. Variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian, dan belajar merupakan hal



yang komplet dan sulit diukur, karena seorang individu masuk dan bergabung dalam organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang budaya, dan keterampilan berbeda-beda satu dengan yang lainnya.

Variabel organisasi menurut Gibson (1987) berefek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi digolongkan dalam sub-variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, stuktur, dan desain pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja ini sebagai berikut:

#### 1. Karakteristik individu

Karakteristik individu meliputi umur, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, dan tingkat pendidikan.

##### a. Umur

Umur berkaitan erat dengan tingkat kedewasaan dan maturitas karyawan. Kedewasaan adalah tingkat kedewasaan teknis dalam melaksanakan tugas-tugas maupun kedewasaan psikologis. Umumnya kinerja personil meningkat sejalan dengan peningkatan usia pekerja.

Menurut Siagan (1995) cit M. Firmansyah (2009), semakin lanjut usia seseorang semakin meningkat pula kedewasaan teknisnya, demikian pula psikologis serta menunjukkan kematangan jiwa. Usia yang semakin meningkat akan meningkat pula kebijaksanaan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, berfikir rasional, mengendalikan emosi, dan bertoleransi terhadap pandangan orang lain, sehingga berpengaruh terhadap motivasinya.

#### b. Jenis Kelamin

Diasumsikan bahwa bukan perbedaan jenis kelamin itu sendiri yang menyebabkan perbedaan kinerja, tetapi berbagai faktor berkaitan dengan jenis kelamin misalnya perbedaan mendapatkan formasi, besarnya gaji dan lain-lain.

Shye dalam Ilyas (1999) *cit* Firmansyah (2009), mengemukakan bahwa tidak ada perbedaan produktivitas kerja antara perawat pria dan wanita. Walaupun demikian jenis kelamin perlu diperhatikan karena sebagian besar tenaga kesehatan berjenis kelamin wanita dan sebagian kecil berjenis kelamin pria. Pada pria dengan beban keluarga tinggi akan meningkatkan jam kerja perminggu, sebaliknya wanita dengan beban keluarga tinggi akan mengurangi jam kerja perminggu.

#### c. Tingkat Pendidikan

Latar belakang dan masa kerja seseorang akan mempengaruhi kemampuan pemenuhan kebutuhannya. Sesuai dengan tingkat pemenuhan kebutuhan yang berbeda-beda akhirnya mempengaruhi motivasi kerja seseorang (Maslow, 1984).

Pekerja yang mempunyai latar belakang pendidikan tinggi akan mewujudkan motivasi kerja yang berbeda dengan pendidikan rendah. Menurut Siagian (1995), mengatakan bahwa latar belakang pendidikan mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Tenaga karyawan yang berpendidikan tinggi motivasinya akan lebih baik karena telah

memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan rendah. Karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan dapat memberikan sumbangsih berupa saran-saran yang bermanfaat bagi manajerial dalam upayanya meningkatkan kinerja karyawan. Hal serupa dikemukakan oleh Notoadmojo (1992) cit M. Firmansyah (2009), bahwa melalui pendidikan dapat meningkatkan kematangan intelektual sehingga dapat membuat keputusan dalam bertindak. Simanjuntak (1985), juga mengatakan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang akan semakin tinggi produktivitas kerjanya.

d. Status Perkawinan

Dapat dipastikan status perkawinan berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam kehidupan organisasi, baik secara positif maupun negatif (Siagian, 1995). Hal tersebut menunjukkan bahwa, status perkawinan seseorang turut pula memberikan gambaran tentang cara dan teknik yang sesuai untuk digunakan bagi dokter yang telah berkeluarga untuk melakukan pekerjaan diluar rumah dibandingkan dengan dokter yang tidak atau belum berkeluarga. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan yang telah berkeluarga memiliki potensi untuk memperhatikan kinerja yang berbeda daripada yang belum berkeluarga.

e. Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Setiap organisasi pelayanan kesehatan menginginkan turn over yang rendah dalam arti tenaga/karyawan aktif yang lebih lama bekerja dikantoe tersebut tidak pindah ke unit kerja lain, sebab dengan turn over yang tinggi menggambarkan kinerja unit kerja tersebut. Siagian (1995), mengatakan bahwa semakin banyak tenaga aktif yang meninggalkan organisasi dan pindah ke organisasi lain mencerminkan ketidak beresan organisasi tersebut. Lebih lanjut Siagian (1995), mengatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi maka semakin tinggi motivasi kerjanya.

## 2. Karakteristik Organisasi

Menurut Gibson (1987) cit M.Firmansyah (2009), karakteristik organisasi yang mempengaruhi kinerja individu terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi, dan desain pekerjaan.

### a. Sumber Daya

Bila dipandang melalui pendekatan sistem, organisasi memiliki beberapa unsur yaitu masukan (*input*), proses (*process*), keluaran (*output*), dampak (*outcome*), unpan balik (*feedback*), dan lingkungan (*environment*). Semua unsur dalam sistem ini saling berkaitan dan saling mempengaruhi. Sumber daya merupakan bagian dari unsur masukan yang keberadaannya dalam suatu organisasi merupakan hal

yang paling pokok karena merupakan modal dasar untuk dapat berfungsinya suatu organisasi.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain. Dalam organisasi, kepemimpinan terletak pada usaha mempengaruhi aktivitas orang lain atau kelompok melalui komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi dan prestasi (Siagian, 1997).

Lebih lanjut Siagian (1997) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi akan sangat ditentukan oleh kemampuan dan efektivitas pemimpin dalam menggerakkan dan mendorong anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan faktor yang vital bagi keberhasilan organisasi. Seorang pimpinan yang efektif sebaiknya memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan bawahan, membangkitkan motivasi kerja bawahan, mengkoordinasi pekerjaan bawahan, dan melakukan supervisi pekerjaan bawahan.

c. Imbalan atau insentif

Siagian (1995) berpendapat bahwa imbalan erat kaitannya dengan prestasi kerja seorang karyawan. Imbalan merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang, disamping faktor eksternal lainnya, seperti jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung dalam organisasi tempat bekerja dan situasi lingkungan pada umumnya.

Imbalan dapat dibagi menjadi 2 jenis, yaitu imbalan ekstrinsik dan imbalan instrinsik. Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang berasal dari pekerjaan yang mencakup uang, status, promosi, dan penghargaan. Gaji (upah) adalah imbalan dalam bentuk uang yang merupakan imbalan ekstrinsik utama. Sedangkan imbalan instrinsik adalah imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri yang mencakup prestasi, otonomi, dan karier.

### 3. Karakteristik Psikologis

Variabel psikologis yang berhubungan dengan kinerja, antara lain:

#### a. Motivasi

Menurut Sbordell & Kaluzny, 1994 menyatakan motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Menurut Simamora 1997, menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan atau sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu. Motivasi timbul dari dalam

diri seorang pegawai dimulai dari pengenalan secara sadar suatu kebutuhan yang belum terpenuhi, kemudian ditetapkan sasaran yang diperkirakan akan memenuhi kebutuhan yang selanjutnya akan diikuti dengan tindakan untuk mencapai sasaran tersebut, sehingga kebutuhannya terpenuhi.

Motivasi merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakkan kemampuan tenaga dan waktunya untuk menjalankan semua kegiatan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya agar kewajiban terpenuhi serta sasaran dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan terwujud. Menurut Siagan (1989:138), motivasi salah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi berhubungan erat dengan perilaku dan prestasi kerja, oleh sebab itu perlu dikerahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi mempunyai peranan yang penting bagi penanggung jawab organisasi untuk menggerakkan dan mengerahkan segala daya dan potensi sumber daya manusia kearah pemanfaatan yang paling optimal dalam batas-batas kemampuan manusia dengan bantuan sumber daya

lainnya. Sedangkan motivasi kerja adalah besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya (Ravianto 1990:19).

b. Persepsi Terhadap Pekerjaan

Persepsi adalah hasil pengamatan langsung dari individu terhadap obyek melalui alat indra. Stoner (1993) cit M. Firmansyah mengatakan bahwa persepsi peran adalah kejelasan peran dalam arti bahwa seorang pegawai memahami dan menyetujui apa yang diharapkan dari padanya dalam melaksanakan pekerjaan.

## B. PERAWAT

Perawat adalah sumber daya manusia yang jumlahnya terbanyak dibandingkan jumlah tenaga non medis lainnya. Perawat merupakan ujung tombak pemberi pelayanan kepada pasien yang harus dibina dan terus dikembangkan agar senantiasa bertindak sesuai standar dan etika profesinya. Akuntabilitas perawat memerlukan evaluasi kinerja berdasarkan mutu yang telah ditetapkan.

Perawat adalah orang yang bertugas merawat dan menyembuhkan orang yang sakit baik yang dilaksanakan sendiri maupun dibawah pengawasan dokter atau suster kepala. Beberapa peran dari seorang perawat antara lain adalah memberikan pelayanan yang baik dalam bidang kesehatan dan melindungi hak-hak dari pasien, membuat keputusan yang tepat akan kondisi kesehatan pasien,



bertanggung jawab terhadap proses perawatan yang profesional, memberi informasi kesehatan terhadap pasien, dan sebagai role model bagi masyarakat yang berkaitan dengan kesehatan. Sedangkan kewajiban perawat antara lain adalah pelayanan standar sesuai dengan standar profesi, bekerjasama dengan tenaga medis terkait lainnya dalam memberikan pelayanan kesehatan dan keperawatan dan melakukan pelayanan darurat sebagai tugas kemanusiaan sesuai dengan batas-batas kewenangannya (Rahardjo, 2001).

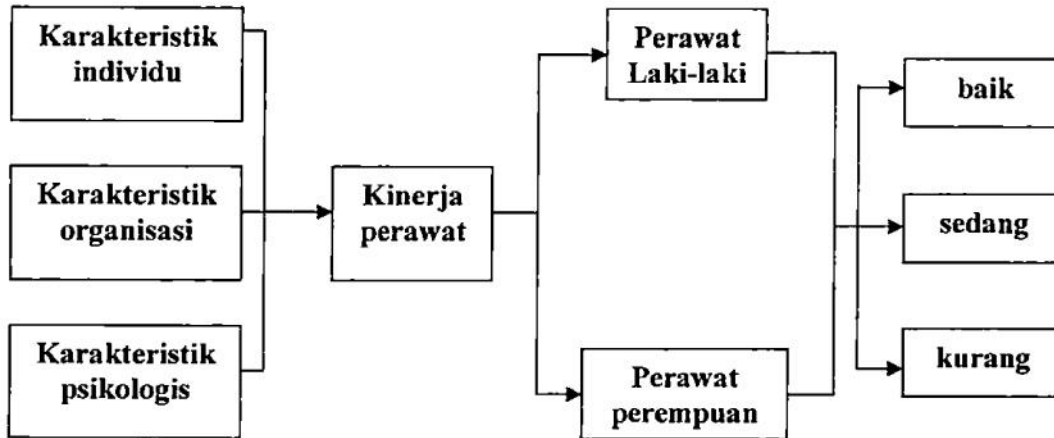
Tenaga perawat yang merupakan "*The caring profession*" mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual merupakan pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya (Departemen Kesehatan RI, 2001).

Perawat sebagai salah satu profesi tenaga kesehatan yang sangat dibutuhkan oleh rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan, merupakan tenaga kesehatan yang terbesar baik dalam jumlah dan lama kontak dengan penerima pelayanan kesehatan (pasien dan keluarganya). Dengan kondisi demikian tidak dapat diragukan lagi bahwa perawat mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Kualitas kerja perawat sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya, walaupun fasilitas keperawatan memadai, organisasi manajemennya baik, tanpa memiliki motivasi yang tinggi maka akan sulit bagi perawat untuk

dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pengguna jasa (pasien dan keluarganya). Seperti penjelasan Rivianto (1990:75) yang mengutip pendapat Sutermeister menyimpulkan bahwa prestasi kerja manusia 80-90% tergantung pada motivasi untuk bekerja, dan 10-20% tergantung kepada kemampuannya, selanjutnya dikatakan bahwa motivasi pekerja itu sendiri 50% tergantung pada kondisi sosial, yaitu manusia sebagai makhluk sosial memerlukan interaksi dengan orang lain dengan lingkungannya misalnya kebutuhan untuk bersaing, bersahabat ( paling banyak berperan dalam motivasi seseorang). Kemudian 40% tergantung kepada kebutuhan-kebutuhan seperti kebutuhan untuk berprestasi, penembangan diri dan penghargaan. Sedangkan 10% tergantung kepada kondisi fisik seperti lapar, haus dan tempat tinggal.

### C. KERANGKA KONSEP



### D. HIPOTESIS

Berdasarkan perumusan masalah, dasar teori dan kerangka konsep, dapat dikemukakan hipotesis yaitu :

Ho: Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja perawat laki-laki dan kinerja perawat perempuan di RSUD Panembahan Senopati Bantul, Yogyakarta.

H1: Terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja perawat laki-laki dan kinerja perawat perempuan di RSUD Panembahan Senopati Bantul, Yogyakarta.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan Deskriptif Komparatif yang bertujuan untuk mengetahui perbandingan kinerja perawat laki-laki dan perawat perempuan di RSUD Penembahan Senopati Bantul Yogyakarta.

##### **B. Populasi dan Sampel**

###### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang berada di Ruang Anggrek, Ruang Melati 1, Ruang Melati 2, Ruang Flamboyan, Ruang Bougenvill di RSUD Penembahan Senopati Bantul Yogyakarta yang berjumlah 76 orang.

###### **2. Sampel**

Sample merupakan sebagian yang diambil dari keseluruhan objek penelitian yang dianggap mewakili seluruh populasi dengan menggunakan cara atau teknik tertentu sehingga sample tersebut dapat mewakili sampelnya (Notoatmodjo, 2005). Sampel dalam penelitian ini adalah