

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

---

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA  
PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu  
Bidang Ilmu Sosial Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis  
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Islam Riau



**DESTY PUTRI ANGREANI**

**NPM: 167210044**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
PEKANBARU**

**2020**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

---

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Nama : Desty Putri Angreani  
NPM : 167210044  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam  
Ibnu Sina Pekanbaru

Format sistematika dan pembahasan materi masing-masing dalam bab dan sub-bab dalam skripsi ini, telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian ilmiah. Oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang ujian konferehensif.

Pekanbaru, 09 April 2020

Pembimbing

  
La Ode Syarfan, SE., M.Si

Menyetujui,  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis  
Ketua

  
La Ode Syarfan, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

---

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : Desty Putri Angreani  
NPM : 167210044  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam  
Ibnu Sina Pekanbaru

Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu, Tim Penguji Ujian Konferehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana.

Pekanbaru, 09 April 2020

Ketua,

La Ode Syarfan, SE., M.Si

Sekretaris,

Eko Handrian, S.Sos., M.Si

Anggota,

Ema Fitria Lubis, S.Sos., M.Si

Mengetahui,  
Wakil Dekan I,

Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

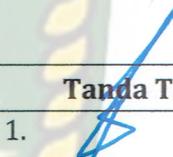
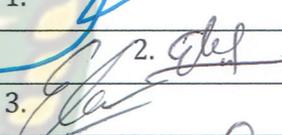
=====

**BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 104 /UIR-Fs/Kpts/2020 tanggal 01 April 2020 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Kamis tanggal, 02 April 2020 jam 10.00 – 11.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Desty Putri Angerani  
NPM : 167210044  
Program Studi : Administrasi Bisnis  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : **Analisis Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.**

Nilai Ujian : Angka : " 78 " ; Huruf : " B+ "  
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda  
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	La Ode Syarfan, SE., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	Eko Handrian, S.Sos., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Afrizal, SE., M.Si.	Notulen	4. 

Pekanbaru, 02 April 2020  
An. Dekan,

**Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si.**  
Wakil Dekan I Bid. Akademik

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**NOMOR :104/UIR-FS/KPTS/2020**  
**TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA**

**DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penerapan kaidah dan metode penelitian ilmiah dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum ujian komprehensif.  
2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.

- Mengingat** : 1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional  
2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi  
3. SK. Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.  
4. SK Rektor UIR Nomor: 141/UIR/KPTS/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR  
5. SK Rektor UIR Nomor: 081/UIR/KPTS/2017, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2012-2016.

- Memperhatikan** : Rekomendasi Ka Prodi dan Wakil Dekan I Bidang Akademik (WD.I) tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : 1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawah ini :

Nama	: Desty Putri Angreani
N P M	: 167210044
Program Studi	: Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan	: Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi	: Analisis Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

- |                                 |                                      |
|---------------------------------|--------------------------------------|
| 1. La Ode Syarfan.,SE.,M.Si     | Sebagai Ketua merangkap Penguji      |
| 2. Ema Fitri Lubis.,S.Sos.,M.Si | Sebagai Sekretaris merangkap Penguji |
| 3. Eko Handrian.,S.Sos.,M.Si    | Sebagai Anggota merangkap Penguji    |
| 4. Afrizal.,SE.,M.Si            | Sebagai Notulen                      |

2. Tim Penguji melaksanakan tugas dan mengisi serta menandatangani berkas ujian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 01 April 2020  
An.Dekan

**Dr. H. Panca Setyo Prihatin.,S.IP.,M.Si**  
Wakil Dekan I Bid. Akademik

Tembusan Disampaikan Kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR
2. Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
3. Yth. Ketua Jurusan ADM Bisnis.....
4. Arsip -----sk.penguji

UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

---

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Desty Putri Angreani  
NPM : 167210044  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam  
Ibnu Sina Pekanbaru

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh Mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan Tim Penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administratif dan akademis, oleh karena itu dapat disyahkan sebagai sebuah Karya Ilmiah.

Pekanbaru, 09 April 2020

Ketua,

An. Tim Penguji  
Sekretaris.

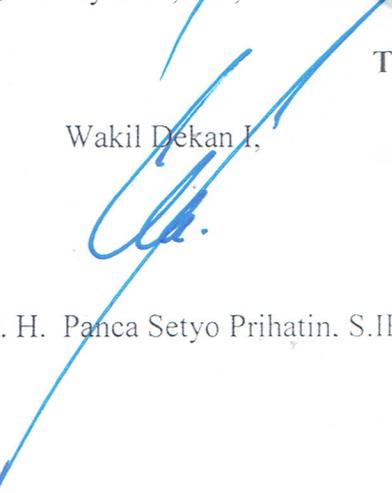
  
La Ode Syarfan, SE., M.Si

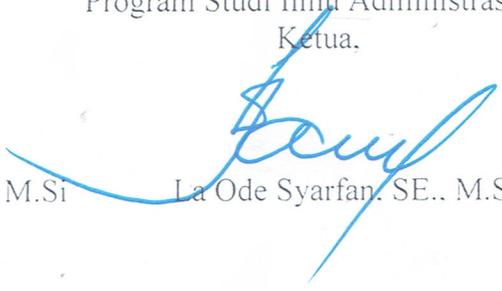
  
Eko Handrian, S.Sos., M.Si

Turut Menyetujui,

Wakil Dekan I,

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis  
Ketua.

  
Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si

  
La Ode Syarfan, SE., M.Si

## PERSEMBAHAN

Karya ilmiah yang ditulis dalam bentuk naskah Skripsi yang sederhana ini aku persembahkan sebagai sedikit tanda bukti dan ucapan terimakasihku kepada segenap hamba allah yang ku tuliskan berikut ini yang telah banyak berjasa dalam perjalanan kehidupan ku sampai saat ini

Sungguh aku tak mampu menggantikan kasihmu dengan apapun, tiada yang dapat ku berikan agar setara dengan pengorbananmu kasih sayangmu tak pernah bertepi cinta mu tak pernah berujung tiada kasih seindah kasihmu tiada cinta semurni cintamu ku persembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat ku kasihi dan ku sayangi yaitu babah dan mama tercinta sebagai tanda bukti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga

Semoga tuhan tetap melimpahkan rahmat dan karunia nya yang tiada terputus kepada mama dan babah ku tercinta tak lupa pula kepada seluruh keluarga besar ku, serta adik adik tercintaku dan juga kepada teman-temanku yang telah membantu baik materil maupun moril serta motivasiku dalam menyelesaikan studi

Semoga Allah membalas amal baik beliau dengan rahmat dan karunia yang setimpal, Amin...

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmatnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Analisis Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru”** dengan tepat waktu. Penelitian ini penulis ajukan ke fakultas dalam rangka memenuhi salah satu syarat menamatkan studi dan sekaligus memperoleh gelar sarjana strata satu.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar bab per bab Skripsi ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan oleh fakultas. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah Skripsi ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan dari pembaca.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, dan masih jauh dari kesempurnaan. Masih banyak kekurangan dalam penulisan dan pengetikan serta kekurangan dari segi isi maupun kata-katanya. Demi tercapainya kesempurnaan usulan penelitian ini kritik dan saran yang mendukung sangat penulis harapkan dari pembaca untuk tercapainya kesempurnaan. Dalam usaha untuk menyelesaikan Skripsi ini penulis telah banyak diberikan bantuan baik berupa waktu, tenaga, kritik, saran, dan kerjasama diskusi dari pihak-pihak yang berkopeten dan berdedikasi demi kesempurnaan penulis menyampaikan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berpartisipasi kepada saya penulis terutama kepada :

1. Prof Dr. H. Syafrinaldi, SH. MCL Yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
2. Dr. H. Moris Adidi Yogya, M.Si. Sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
3. La Ode Syarfan, SE, M.Si Selaku Ketua Prodi Studi Ilmu Administrasi Bisnis Sekaligus sebagai pembimbing Penulis yang telah membantu dan senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing Penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
4. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik yang selama ini telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis guna penyelesaian Skripsi ini.
5. Selanjutnya penulis juga ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pegawai yang telah mendukung kelancaran proses belajar yang di ikuti oleh mahasiswa di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.
6. Kepada kedua orang tua saya, Ayahanda Dedek Wijaya Kesuma dan Ibunda Salmirawati yang tetap setia dan selalu memberikan doa dan juga dukungan yang tak henti-hentinya kepada saya didalam proses penyelesaian Skripsi ini.
7. Kepada ketiga adik saya, Deana Sallya Miranti, Dimas Triwijaya, dan Adiba Almaikha yang sudah memberikan dukungan , doa serta cinta kasihnya.

8. Kepada seluruh teman-teman yang ada di prodi Ilmu Administrasi Bisnis yang telah banyak memberikan dorongan semangat dan juga membantu dalam segi moril.
9. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Direktur Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Yaitu Dr. Hj Novrielly, M.kes yang telah bersedia memberikan tanggapannya kepada penulis yang bermanfaat di dalam penyempurnaan Skripsi ini.

Penulis bermohon kepada Yang Maha Esa semoga jasa baik Beliau itu dibalas dengan Rahmat dan Karunia yang setimpal, amin ya robbal alamin. Akhirnya Penulis berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat yang cukup berarti bagi setiap para pembacanya.

Pekanbaru, 9 April 2020  
Penulis,  
Ttd

**Desty Putri Angreani**  
**NPM. 167210044**

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....</b>	<b>iii</b>
<b>BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UIR.....</b>	<b>v</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....</b>	<b>xviii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xix</b>
<b>ABSTRAC.....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	9
1. Tujuan Penelitian.....	9
2. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR</b>	
A. Studi Kepustakaan.....	10
1. Konsep Administrasi.....	11
2. Konsep Administrasi Bisnis.....	12
3. Konsep Organisasi .....	13
4. Konsep Manajemen.....	14
5. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
6. Konsep Sumber Daya Manusia.....	19
7. Konsep Motivasi.....	20
8. Metode Motivasi.....	24
9. Tujuan Motivasi.....	25
10. Konsep Motivasi Kerja.....	26
11. Konsep Rumah Sakit.....	31
12. Penelitian Terdahulu.....	34
B. Kerangka Pikir .....	36
C. Konsep Operasional .....	39
D. Operasional Variabel.....	40

E. Teknik Pengukuran .....	41
----------------------------	----

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

A. Tipe Penelitian.....	43
B. Lokasi Penelitian .....	44
C. Populasi dan Sampel .....	44
D. Teknik Penarikan Sampel .....	45
E. Jenis dan Sumber Data .....	46
F. Teknik Pengumpulan Data .....	47
G. Teknik Analisis Data.....	48
H. Jadwal Kegiatan Penelitian .....	49

### **BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN**

A. Sejarah Ringkas Kota Pekanbaru .....	51
1. Keadaan Geografis Kota Pekanbaru.....	51
2. Keadaan Penduduk Kota Pekanbaru.....	55
3. Pemerintahan Kota Pekanbaru .....	59
B. Gambaran Umum Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru .....	62

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Identitas Responden .....	67
1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
2. Identitas Responden Berdasarkan Latar Belakang Usia .....	69
3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	70
B. Hasil Dan Pembahasan Dari Indicator Variabel Analisis Motivasi Kerja Perawat Islam Ibnu Sina Pekanbaru.....	71
1. Motivasi Langsung (Direct Motivation) .....	72
2. Motivasi Tidak Langsung (Indirect Motivation).....	75
C. Hasil Observasi .....	79

### **BAB VI : PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	80
B. Saran.....	81

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>96</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>98</b>
----------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
I.1	: Data Jumlah Pengembangan Karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru Dari tahun 2015-2018	6
I.2	: Data Jumlah Penelitian Terdahulu Dari Mulai Tahun 2002, 2007 Dan 2008.	35
I.3	: Data Table Operasional Variabel Penelitian Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru	40
I.4	: Data Jumlah Populasi Dan Sampel Penelitian Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru	45
II.1	: Table Jadwal kegiatan Penelitian.	49
IV.1	: Distribusi Jumlah Data Penduduk Menurut Jenis Kelamin Di Kota Pekanbaru Tahun 2013	47
IV.2	: Distribusi Jumlah Data Penduduk Menurut Usia Di Kota Pekanbaru Tahun 2013	51
IV.3	: Nama Kecamatan Beserta Nama Kelurahan Yang Ada Di Kota Pekanbaru	56
V.1	: Klarifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenis Kelamin Pegawai RS Islam Ibnu Sina.	68
V.2	: Klarifikasi Responden Menurut Latar Belakang Usia Masing-Masing Perawat RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru.	69
V.3	: Distribusi Jumlah Responden Berdasarkan Agama Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru	70
V.4	: Klarifikasi Responden Menurut Latar Belakang Pendidikan Pegawai RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru.	
V.5	: Tanggapan Responden Perawat Terhadap Indikator Motivasi Langsung ( <i>Direct Motivation</i> ) Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
II.I	: Kerangka Pikir tentang Analisis Motivasi Kerja Perawat Di RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru.....	37
IV.1	: Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.....	66



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	: Daftar Kusioner Terkait Dengan Penelitian Tentang Analisis Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru	95
2	: Daftar Wawancara Penelitian Tentang Analisis Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru	103
3	: Foto Dokumentasi Terkait Dengan Judul Analisis Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru	105
4	: Surat Keputusan Dekan Fisipol UIR Tentang Penetapan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi Mahasiswi yang berjudul tentang Analisis Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru	106
5	: Surat Rekomendasi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Terkait Penelitian Yang Berjudul Tentang Analisis Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru	107
6	: Surat Keterangan Balasan dari Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Pekanbaru Terkait Penelitian Tentang Analisis Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.	108

## SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konferensif Skripsi yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Desty Putri Angreani  
NPM : 167210044  
Program Studi : Administrasi Bisnis  
Jenjang Pendidikan : Srata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferensif Skripsi ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah Skripsi ini adalah benar asli karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas Dan Universitas;
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferensif Skripsi yang telah saya ikuti serta Hukum Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 9 April 2020  
Pelaku Pernyataan,

Desty Putri Angreani

# ANALISIS MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PEKANBARU

## ABSTRAK

Oleh  
Desty Putri Angreani

Kata Kunci : Motivasi langsung (*Direct Motivation*) dan Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang motivasi kerja perawat dan untuk mengetahui kebijakan rumah sakit dalam meningkatkan motivasi kerja perawat. Penelitian ini dilaksanakan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu yang diperoleh melalui kuisioner , interview dan observasi. Jumlah sampel yang diambil dari populasi perawat 270 orang sebanyak 54 orang. teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan *simple random sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian dari keseluruhan menunjukkan bahwa pendapat responden tentang motivasi kerja perawat pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru adalah berada pada katagori setuju.

**ANALYSIS MOTIVATION OF NURSING HOSPITAL ISLAMIC IBNU SINA  
IN PEKANBARU CITY**

**ABSTRACT**

By  
Desty Putri Angreani

*Keywords: Direct Motivation, Indirect Motivation.*

*The purpose of this research is to know about nurse work motivation and to know policy of hospital in improving work motivation of nurse. This research was conducted at Hospital Islamic Ibnu Sina Pekanbaru. Types and data sources used are primary and secondary data, data collection techniques are obtained through questionnaires, interview and observation. The number of samples taken from population nurse 270 people as many as 54 people. The sampling technique used by the researcher is using simple random sampling. Data analysis used is descriptive analysis. The results of the whole study showed that the opinion of the respondents about the motivation of nurse at Hospital Islamic Ibnu Sina Pekanbaru is in the category agree .*

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah.

Menghadapi era globalisasi saat ini sangat diperlukan tenaga kesehatan sebagai salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran yang sangat penting dalam usaha untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Peningkatan itu diusahakan untuk dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan sesuai dengan standar yang berlaku.

Rumah sakit adalah suatu institusi pelayanan kesehatan profesional yang pelayanan yang disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Perkembangan rumah sakit swasta semakin pesat apalagi didorong pembentuknya sebagai badan hukum yang diizinkan untuk mendirikan rumah sakit dan bersaing dengan rumah sakit lainnya. Untuk melaksanakan fungsi demikian kompleks, rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang profesional baik dibidang teknis medis maupun administrasi kesehatan . Salah satu tenaga rumah sakit adalah perawat dengan pelayanan keperawatan. Untuk itu rumah sakit dituntut agar dapat menjalankan misinya sebagai institusi yang memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu pada masyarakat sehingga akan memuaskan masyarakat.

Salah satu faktor penentu citra dan mutu rumah sakit tidak lepas dari peningkatan mutu pelayan perawat kepada masyarakat. Di samping itu tuntunan masyarakat terhadap pelayanan perawatan yang bermutu semakin meningkatnya kesadaran akan hak dan kewajiban dari masyarakat. Kualitas perawat harus terus ditingkatkan sehingga upaya pelayanan kesehatan dapat mencapai hasil yang optimal.

Permasalahan yang sering timbul bagi masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung menyangkut penurunan pelayanan perawat meliputi penampilan, sikap perawat dalam menjalankan perannya, diantaranya mengenai keterampilan, kerahmaan, disiplin perhatian, tanggung jawab yang kurang. Penurunan ini akan berpengaruh pada lingkungan pekerjaan yang berdampak pada kerja perawat dirumah sakit.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja perawat dalam rumah sakit dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap paling penting bagi seseorang karena sesuatu yang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktifitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki rumah sakit.

Kerja yang baik akan diberikan oleh perawat jika perawat merasa termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Untuk memotivasi kerja perawat didalam ruang lingkup rumah sakit dapat diukur dari prestasi kerjanya, misalnya dengan memenuhi kebutuhan perawat antara lain dengan memberikan bonus yang sesuai dengan kerja yang dilakukan, selain itu juga dengan memberikan bonus yang wajar dan juga dengan menyediakan fasilitas pendukung kegiatan mereka seperti penghargaan, tunjangan hari raya, pujian, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana kerja yang serasi dan penempatan yang tepat.

Memotivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pemimpin dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada karyawan dan akan mengambil tindakan – tindakan dalam pemberian dorongan yang bertujuan untuk meningkatkan pekerjaannya untuk mencapai tujuan sebagaimana yang dikehendaki dari orang tersebut. Pentingnya motivasi bagi karyawan baik sebagai individu maupun tenaga kerja karena dapat mempengaruhi loyalitas dan prestasi karyawan itu sendiri. Dengan pemberian motivasi kerja baik dari pihak perusahaan maka diharapkan karyawan akan bertahan dengan masa yang cukup lama sehingga dapat mencerminkan ukuran nilai kerjanya.

Demikian juga dengan motivasi yang diberikan oleh pemimpin rumah sakit kepada karyawan selaku karyawan yang menjadi penggerak utama , juga perlu diberikan motivasi sehingga perawat dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan tanggung jawab.

Konsep penting dalam teori motivasi adalah pada kekuatan yang ada didalam diri manusia yang mana merupakan motivasi prestasi. Menurut MC Clelland, individu dapat memiliki motivasi jika memang dirinya memiliki keinginannya untuk berprestasi lebih baik dibandingkan lainnya. Terdapat 3 kebutuhan yang dijelaskan didalam teori ini yaitu;

1. Kebutuhan prestasi yang tercermin dari keinginannya untuk mengambil tugas yang bisa dipertanggung jawabkan secara individu . Dalam hal ini, seseorang harus bisa menentukan tujuan yang logis dengan memperhitungkan resiko yang ada serta melakukannya secara kreatif dan inovatif.
2. Kebutuhan afiliasi, yaitu mengetahui tipe atau karakter diri untuk mengoptimalkan perubahan diri ke arah yang lebih baik dan positif. ‘
3. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini dapat terlihat pada diri seseorang yang ingin memiliki pengaruh atas diri orang lain. Mereka haruslah peka terhadap struktur pengaruh antara satu sama yang lainnya, bahkan mencoba untuk menguasai orang tersebut hingga mengatur tingkah lakunya.

Menurut Mohyi(2005) mengatakan motivasi kerja dibutuhkan oleh semua karyawan termasuk perawat yang berkerja dirumah sakit. Profesi perawat di tuntun untuk selalu rama, menyenangkan, riang dan siap menolong. Namun seperti juga individu yang lain perawat memiliki tempramen pribadi yang dibawa ketempat nya bekerja. Memiliki pengalaman- pengalaman awal, kesuksesan dan ketidak suksesan , bkemampuan dan kelemahan , yang mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi kerja perawat dapat di pengaruhi oleh banyak faktor, anatra lain faktor karakteristik individu yaitu kemampuan yang berempati dan faktor karakteristik pekerjaan kemampuan berempati merupakan tanggapan seseorang terhadap suatu hal yang dialami orang lain seolah mengalami sendiri hal tersebut dan diwujudkan dalam bentuk menolong, menghibur, berbagi, dan diwujudkan dalam bentuk menolong , menghibur, berbagi, dan bekerja sama dengan orang lain.

Berprilaku simpati terhadap orang lain dikemungkinan untuk dapat memahami orang lain karena seseorang masuk dan menjadi sama dengan orang lain, sehingga simpati justru dianggap sebagai salah satu cara efektif dalam usaha mengenali , memahami dan mengevaluasi orang lain.

Berdasarkan pra-survey dan pengamatan di lapangan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina mengalami perkembangan karyawan dari tahun ke tahun yang dapat diketahui dari table berikut ini :

**Table 1.1 Perkembangan Karyawan Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru tahun 2015-2018**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Administrasi</b>	<b>Jumlah Karyawan Keperawatan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
2015	89	237	325
2016	96	233	329
2017	84	235	319
2018	92	225	317
<b>Jumlah</b>	<b>361</b>	<b>930</b>	<b>1.290</b>

**Sumber : RS. Islam Ibnu Sina Pekanbaru, 2019**

Berdasarkan table 1.1 diketahui jumlah karyawan Administrasi dan jumlah karyawan keperawatan untuk tahun 2015 adalah sebanyak 325 orang. Sedangkan untuk tahun 2016 terjadi penambahan karyawan administrasi 7 orang dan sedangkan karyawan perawat berkurang 4 orang sehingga jumlah karyawan sebanyak 329 orang. dan untuk tahun 2017 jumlah karyawan sebanyak 319 orang dimana terjadi pengurangan karyawan administrasi 12 orang dan jumlah karyawan perawat bertambah sebanyak 2 orang selanjutnya ditahun 2018 jumlah karyawan sebanyak 317 orang dimana karyawan administarasi bertambah sebanyak 8 orang dan pengurangan karyawan perawat sebanyak 10 orang.

Berdasarkan pra-survey dan pengamatan dilapangan yang penulis laksanakan pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru, menunjukan kerja perawat yang belum memuaskan yang terlihat dari gejala- gejala atau fenomena antara lain :

1. Kurangnya perawat yang disiplin dalam jam kerja seperti masuk kerja terlambat dan keluar atau pulang sebelum jam kerja berakhir, terjadi pada sebagian perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.
2. Dalam melaksanakan pekerjaan, sebagian perawat ada yang menunggu perintah terlebih dahulu dari pimpinan tanpa ada motivasi untuk melaksanakannya.
3. Penulis melihat masih banyaknya pasien yang mendapatkan pelayanan yang kurang baik oleh tenaga medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka akan mengakibatkan terganggunya sistem operasional dari rumah sakit yang ada pada akhirnya akan berimplikasikan kepada terganggunya sistem manajemen rumah sakit itu sendiri. Kemampuan dan keterampilan yang rendah dan ketidak adanya motivasi dari pemimpin rumah sakit terhadap pegawai. Semua ini jelas akan mempengaruhi kerja perawat, sehingga kerja perawat yang rendah terhadap pasien akan menimbulkan persaingan yang kuat terhadap rumah sakit lainnya.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang dan beberapa fenomena-fenomena yang diuraikan diatas, maka penulis ingin mengkaji lebih dalam tentang permasalahan yang sesungguhnya terjadi dengan judul Usulan Penelitian: **“Analisis Motifasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru .”**

## B. Rumusan Masalah

Dari uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah diatas, maka penulis mencoba merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

“Bagaimanakah Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru?”

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

### 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh antara lain :

- a. Guna akademis sebagai bahan masukan dan data sekunder bagi kalangan akademis yang akan melakukan penelitian yang relevan atau sama.
- b. Guna teoritis, hasil penelitian ini diharapkan akan mampu mengembangkan khasanah keilmuan administrasi bisnis terutama yang menyangkut tentang motivasi kerja.

- c. Bagi Praktis, Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran kepada pihak Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru terkait motivasi kerja perawat.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB II

### STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

#### A. Studi Kepustakaan

Berdasarkan latar belakang usulan penelitian, penulis mengembangkan beberapa konsep teori yang diperlukan sebagai landasan teori yang dijadikan sebagai titik tolak ukur pada permasalahan.

Adapun pengertian teori adalah serangkaian asumsi konsep, dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antara konsep satu dengan konsep lainnya, oleh karena itu untuk memperoleh jawaban yang empiris terhadap penelitian yang akan dilaksanakan, penulis akan menjelaskan kerangka teori penelitian ini.

#### 1. Konsep Administrasi

Administrasi merupakan proses kerjasama beberapa individu dengan cara yang efisien dalam mencapai tujuan sebelumnya (Dewi, 2011;4). Berdasarkan hal tersebut, administrasi dipandang berdasarkan 3 sudut pengertian yakni:

- a. Sudut pandang proses
- b. Sudut fungsi
- c. Sudut institusional.

Siagian (dalam Akadun, 2007;37) menyatakan bahwa administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang terlebih di tentukan sebelumnya.

Administrasi dalam arti sempit adalah berupa kegiatan pencatatan, pengolahan, pengumpulan, pemberian nomor/kode surat, pengetikan, penggandaan, penyimpanan, (pengarsipan), pengiriman, berbagai informasi yang diterima atau yang dikeluarkan oleh suatu organisasi atau institusi. Sedangkan administrasi dalam arti luas, yakni proses (rangkaiannya) kegiatan usaha kerja sama sekelompok orang secara terorganisasi untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien, (Syafri, 2012 ; 3 dan 4).

Kata “*administrasi*” berasal dari bahasa Belanda, *administratie* yang artinya segala kegiatan yang meliputi tulis-menulis, ketik-mengetik, komputerisasi, surat-menyurat (korespondensi), kearsipan, dan keagendaaan (pekerjaan tata usaha kantor).

Menurut Brook Adams dalam Syafri, (2012;9) administrasi adalah kemampuan mengorganisasikan berbagai kegiatan sosial yang seringkali bertentangan satu dengan yang lain di dalam satu organisme sedemikian padunya sehingga kekuatan-kekuatan tersebut dapat bergerak sebagai satu kesatuan.

Menurut Siagian, (2003;2) administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari beberapa pengertian para pakar di atas maka dapat disimpulkan bahwa administrasi adalah proses kerjasama sekelompok orang untuk membuat keputusan dan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

## 2. Konsep Administrasi Bisnis

Administrasi bisnis menurut Henri Fayol (2006;185) yang sekarang terkenal menjadi populer dengan sebutan administrasi bisnis, adalah bagian dari ilmu – ilmu sosial yang mempelajari proses kerja sama antara dua atau lebih dalam upaya mencapai suatu tujuan , merupakan ilmu yang berfokus pada perilaku manusia. Sebagai ilmu administrasi mempunyai objek dari ilmu administrasi adalah orang dengan perilakunya, subjek yang dipelajari adalah bentuk atau bagian serta mekanisme kerja sama, sedangkan metode merupakan cara atau pemikiran yang dikembangkan untuk mencapai tujuan dari kerja sama tersebut.

Menurut Drs. Ulbert Silalahi, M.A (2002;67) administrasi bisnis merupakan suatu tata susunan yang mengklasifikasi dan menjelaskan setiap tahap-tahap pekerjaan dalam bisnis yang disajikan secara jelas dan tegas serta terencana. Jenis utama keputusan bisnis terdiri dari keputusan manajemen menentukan bagaimana sumber daya perusahaan dialokasikan, keputusan pemasaran menentukan produk yang akan dijual bersama dengan penepatan harga, distribusi dan promosi produk. Keputusan keuangan menentukan bagaimana memperoleh dan menginvestasikan , keputusan bisnis ditingkatkan sebagai akibat dari akuntansi dan sistem informasi.

Dalam organisasi bisnis, administrasi adalah fungsi industri yang berkaitan dengan penepatan kebijakan perusahaan , kordinasi produksi, keuangan dan distribusi, penentuan arah organisasi dan control tertinggi eksekutif bagi perusahaan untuk bergerak maju ( Sheldon, 1942;6)

Musselman (2006;49) berpendapat bahwa administrasi bisnis ialah jumlah keseluruhan aktifitas yang terorganisir dalam bidang perniagaan dan industri. Penyediaan barang dan jasa agar terpenuhi kebutuhan masyarakat serta dapat memperbaiki kualitas kehidupan masyarakat. Dalam dunia perekonomian, bisnis memiliki karakteristik yakni sebagai berikut;

1. Berhubungan dengan berbagai barang dan jasa yang memenuhi kebutuhan manusia.
2. Menentukan harga yang sesuai
3. Akan ada kemungkinan mengalami kerugian

### **3. Konsep Organisasi**

Organisasi adalah merupakan kesatuan kerja yang disusun melalui peraturan sebagai wadah menjalankan kerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Dewi, 2011;23). Organisasi menurut Massie 1964:64 (dalam Zulkifli, 2014;78) yaitu, organisasi merupakan suatu kerjasama sekelompok orang yang membagi tugas-tugasnya diantara para anggota, menetapkan hubungan-hubungan kerja dan menyatukan aktivitas-aktivitasnya ke arah pencapaian tujuan bersama.

Menurut David dalam Sutarto (2006;24) organisasi adalah suatu kelompok orang-orang yang sedang bekerja kearah tujuan bersama di bawah kepemimpinan. Menurut siagian (dalam Zulkifli dan Moris 2014;78) yaitu organisasi sebagai setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama dan secara formal terikat dalam rangka penyampaian suatu tujuan

yang telah ditentukan dalam ikatan mana terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan. Dapat diartikan organisasi adalah tempat atau wadah untuk mencapai tujuan.

Organisasi menurut Nawawi (2005;8) secara statis wadah berhimpun sejumlah manusia karena memiliki kepentingan yang sama. Sedangkan pengertian organisasi secara dinamis adalah proses kerjasama sejumlah manusia (dua orang atau lebih) untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Kast dan James Rosenzweig (dalam Uha, Nawawi 2013;3) organisasi adalah sekelompok orang yang terikat secara formal dalam hubungan atasan dan bawahan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dari pengertian diatas organisasi dibedakan dari dua sudut pandang yaitu sebagai wadah berbagai kegiatan dan sebagai proses interaksi.

Dari beberapa pengertian para pakar diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah sekelompok orang yang bekerjasama dibawah kepemimpinan seseorang untuk mencapai suatu tujuan.

#### **4. Konsep Manajemen**

Manajemen menurut Stoner, et.al (dalam Zulkifli, 2005;28) merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan. Proses tersebut terdiri dari kegiatan-kegiatan manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Manajemen menurut Gibson, dan Invancevich (dalam Ratminto dan Atik, 2009;2) adalah suatu proses yang dilakukan oleh satu atau lebih individu untuk mengkoordinasikan beberapa aktivitas lain untuk mencapai hasil-hasil yang tidak bisa dicapai apabila individu bertindak sendiri. Menurut George R. Terry (dalam Mulyono, 2008;16), manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggiatan, dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Manajemen menurut Siagian (dalam Mulyono, 2008;18) manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Menurut The Liang Gie (dalam Mulyono, 2008;17) manajemen sebagai seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dan alam untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Manullang (2001;5) untuk mencapai tujuan, para manajer menggunakan istilah “enam M” dengan kata lain sarana (*tool*). Adapun sarana manajemen tersebut antara lain:

1. *Man*

Yaitu tenaga kerja manusia, baik pemimpin maupun tenaga kerja operasional untuk pelaksana. Sarana yang paling penting untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu adalah manusia. Berbagai

macam aktivitas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dan aktivitas itu dapat ditinjau dari sudut proses seperti, *planning, organizing, staffing, directing*, maupun *controlling*.

2. *Money*

Yaitu uang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk melakukan berbagai aktivitas diperlukan uang, seperti upah atau gaji orang-orang yang membuat rencana, mengadakan pengawasan, proses produksi, membeli bahan-bahan, peralatan dan lain sebagainya.

3. *Material*

Yaitu bahan-bahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Karena dianggap pula sebagai alat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

4. *Metode*

Yaitu cara yang digunakan dalam usaha pencapaian tujuan. Oleh karena itu metode atau cara dianggap pula sebagai sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

5. *Market*

Yaitu pasar untuk menjual barang dan jasa yang dihasilkan. Tanpa adanya pasar bagi hasil produksi, jelas tujuan perusahaan industri tidak mungkin akan tercapai.

## 6. *Machines*

Dalam kegiatan manajemen, mesin merupakan sarana yang sangat diperlukan. Dengan adanya mesin kegiatan manajemen akan lebih dimudahkan.

Suyanto (2008;2) manajemen adalah sebuah kegiatan yang sangat kompleks namun teratur, sehingga bila manajemen dilaksanakan dengan baik akan mencapai hasil kegiatan yang maksimal.

Dari beberapa pengertian menurut para pakar diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah kegiatan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## 5. **Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan kegiatan pengadaan , pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegritasan, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar mencapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Edwin B. Flippo, 2015; 27 )

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Fungsi – fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian,

prngadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergritasan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2007;10)

Selanjutnya manajemen Sumber Daya Manusia menurut Marwansyah (2015,28) diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yaang di lakukan melalui fungsi – fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Shuler perencanaan sumber daya manusia memiliki dua hubungan yang sangat penting dengan lingkungan internal organisasi yaitu hubungan dengan strategi organisasional dan budaya organisasional. Mencakup empat hal penting, yaitu ;

1. menginventarisikan persediaan sumber daya manusia
2. memprediksi sumber daya manusia
3. menyusun rencana-rencana sumber daya manusia
4. memonitor dan mengevaluasi

( dalam Sutrisno, 2014;34)

Dari beberapa pengertian menurut para pakar diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan , pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap

karyawan serta ilmu dan seni mengatur sumber daya manusia demi terwujudnya tujuan suatu perusahaan.

## 6. Konsep Sumber Daya Manusia

Menurut danang (2013;1) Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan , disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan (2019;10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan , karyawan dan masyarakat.

Menurut Nawawi(dalam Danang 2013;3) yang dimaksud dengan sumber daya manusia meliputi tiga pengertian yaitu;

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang berkerja dilingkungan suatu organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensi.
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material atau non financial) didalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

## 7. Konsep Motivasi

Motif atau motivasi berasal dari kata lain “movere” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “needs” atau “want”. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon. Menurut Soekidjo Notoatmodjo(2009:114), tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sama dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.

Menurut Liang Gie (dalam Sadly Samsudin, 2005; 281-282), motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini kariyawannya, untuk mengambil tindakan tindakan tertentu.

Menurut Anwar Rabu Mangkunegara (2010;18) motivasi adalah kondisi (energy) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan , yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (internal motivation) dan dorongan dari diri/pihak lain (external motivation). Tingkatan motivasi tersebut rendah, sedang dan tinggi. Perbedaan tingkatan motivasi individu dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerja di dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat David McClland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon (1970) yang

menyimpulkan bahwa “ada hubungan positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi”. Artinya individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja rendah . Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus berusaha keras mempengaruhi motivasi seluruh individu organisasi agar mereka memiliki motivasi berprestasi tinggi. Dengan demikian , pencapaian kinerja organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Menurut Guuzali Saydam (2005;325), motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang atau yang memberi daya , memberi arah dan memelihara tingkah laku. Drs. Wahjosumidjo dalam bukunya kepemimpinan dan Motivasi menyebutkan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi dalam sikap, kebutuhan , persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang.

Menurut Greenberg Dan Baroon (dalam Danang Sunyoto dan Burhanudin, 2011;27) motivasi didefinisikan sebagai rangkaian proses yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai beberapa tujuan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) Memahami motivasi adalah penting karena reaksi terhadap kompensasi dan masalah – masalah sumber daya manusia lainnya berkaitan dengan motivasi. Dan menurut Dewi Hanggraini (2011;68) motivasi memiliki sebagai proses yang menjelaskan intensitas , arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Moenir (2008;136), motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang lain untuk memiliki, menikmati, menguasai, atau mencapai benda tersebut. Menurut Melayu Hasibuan (2008;219), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayannya untuk mencapai kepuasannya.

Adapun menurut Melayu Hasibuan (2008:92), motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan , agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan .

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, (2011:93) bahwa "Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class" (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu ).

Disamping itu, Usman (dalam Syamsir Torang, 2012:58) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat bersumber dari dorongan dari dalam diri atau luar diri seseorang. Dalam memotivasi karyawan dalam organisasi, seorang pemimpin berhadapan dengan persoalan yang dapat mempengaruhi setiap karyawan dalam bekerja, yaitu kemauan dan kemampuan . seorang pemimpin dapat mengatasi

lemahnya kemauan dan kemampuan. Seorang pemimpin dapat mengatasi lemahnya kemauan seorang karyawan dapat diatasi dengan mengikutkan mereka dalam pendidikan dan latihan. Selanjutnya Usman mengungkapkan bahwa proses motivasi meliputi siklus yang disingkat AIDA. Yaitu Attention (perhatian), Interest (tertarik), Desire (terangsang), dan action (tindakan). Manusia termotivasi karena ada perhatian. Ada perhatian menimbulkan ketertarikan. Ketertarikan menimbulkan rangsangan. Rangsangan menimbulkan tindakan atau aksi.

Agar lebih jelas rumusan motivasi yang ada kaitannya dengan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi, menurut Siagian (2001;138) mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Drs. H. Melayu S.P Hasibuan. (Revisi: 150) bahwa alat-alat motivasi ada 3 yaitu :

1. Material insentif Motivasi yang diberikan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan nilai ekonomis.
2. Non material alat motivasi yang digunakan berupa benda atau barang yang tak bernilai jadi merupakan kebutuhan rohani.
3. Kombinasi material dan non material di mana dapat memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani.

Dari berbagai batasan dan dalam konteks yang berbeda seperti tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinnya. Di dalam diri seseorang terdapat “kebutuhan” atau “keinginan” terhadap objek di luar diri seseorang tersebut. Kemudian bagaimana seorang tersebut menghubungkan antara kebutuhan dengan situasi di luar objek tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dimaksud. Oleh sebab itu, motivasi adalah suatu alasan (reasoning) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya

## **8. Metode Motivasi**

Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

### *a. Motivasi Langsung (Direct Motivation)*

Motivasi langsung adalah motivasi (Materil & nonmateril) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa.

### *b. Motivasi tidak langsung ( Indirect Motivation)*

motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya Kursi yang empuk, mesin – mesin yang baik , ruangan kerja yang terang

dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga produktif. (Melayu S.P Hasibuan2019:149)

Alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan dapat berupa *material incentive* dan *non material incentive*. *material incentive* adalah motivasi yang bersifat materil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan. Yang termasuk *material incentive* adalah yang berbentuk uang dan barang-barang. (Melayu S.P Hasibuan2019:150)

Non material incentive adalah motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk nonmateril adalah penempatan yang tepat. Pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar, dan sejenisnya. (Melayu S.P Hasibuan2019:150)

### **9. Tujuan Motivasi**

Adapun tujuan motivasi menurut Dr.davit Mc (Didalam Drs H.Melayu S.P Hasibuan:146) yaitu ;

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahakan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
5. Mengefektikan pengadaan karyawan.

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

#### **10. Konsep Motivasi Kerja**

Menurut Anoraga (1992: 47) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Pernyataan ini tidak berbeda dari pernyataan Robert C. Beck (1990; 91) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja (*job motivation*) menjelaskan variabel – variabel motivasi yang mempengaruhi produktifitas pekerja. Hanya saja Robert C. Beck dalam memakai motivasi kerja tersebut lebih menekan pada aspek hasil atau produktifitas kerja, dan menjelaskan secara lebih rinci dengan mengunkaan berbagai pendekatan teori motivasi.

Menurut Taylor (2004; 236), motivasi kerja manusia semata-mata muncul kaarena imbalan ekonomi , rasa takut lapar, dan doronganingin memiliki secara lebih banyak (*fear hunger and desire for gain*) meski para ahli sosiologi dan psikologi kebanyakan menyangkal teori ini. Motivasi merupakan proses yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu.

Menurut Samsudin (2005;244) yaitu motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong diri ruang terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga

dapat di artikan sebagai dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperarahkan kehidupan.

Sumber lain mengungkapkan , bahwa didalam motivasi itu terdapat suatu rangkaian interaksi antar berbagai faktor. Berbagai faktor yang dimaksud meliputi:

- a. Individu dengan sengaja unsur – unsurnya : kemampuan dan keterampilan, kebiasaan, sikap dan sistem nilai yang dibuat, pengalaman traumatis, latar belakang kehidupan sosial budaya dan tingkat kedewasaan.
- b. Situasi dimana individu berkerja akan menimbulkan berbagai rangsangan: persepsi individu terhadap kerja, harapan dan cita-cita dalam kerja itu sendiri, persepsi bagaimana kecakapannya terhadap kerja , kemungkinan timbulnya perasaan cemas , perasaan bahagia yang disebabkan oleh perkerjaan.
- c. Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya.
- d. pengaruh yang datang dari berbagai pihak: pengaruh dari sesama rekan, kehidupan kelompok maupun tuntunan atau keinginan kepentingan keluarga, pengaruh dari berbagai hubungan di luar pekerjaan.
- e. Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu.
- f. Prilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu.
- g. timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru , cita – cita dan tujuan.

(<http://www.kebijakankesehatan.co.cc/2009/faktor-yang-mempengaruhi-motivasi.htm>)

Secara umum motivasi dikelompokkan dalam dua bagian yaitu motivasi intrinsik (berasal dari dalam diri) dan motivasi ekstrinsik (dorongan dari luar). Jadi motivasi itu ada yang timbul dari dalam dirinya sendiri, dan dapat juga timbul karena adanya pengaruh dari luar. Seperti yang dikemukakan oleh Muhibbin Syah (2009; 120) bahwa motivasi dibedakan atas dua macam yaitu :

#### 1. Motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri (faktor internal)

Setiap individu menjadi karyawan atau pegawai pada suatu perusahaan atau instansi dalam melakukan kegiatan tentunya didasarkan pada kepentingan ekonomi karena desakan ingin memenuhi kebutuhan dan meningkatkan taraf hidupnya, hal inilah yang menjadi motivasi atau dorongan bagi mereka yakin;

- a) Kepuasan dalam memperoleh pelayanan. Adapaun menjadi pendorong bagi karyawan untuk lebih giat berkerja adalah untuk memperoleh pelayanan yang efesiensi, karena dengan adanya pelayanan yang baik dengan sendirinya dapat meningkatkan motivasi kerja bagi para kariyawab itu sendiri.
- b) Adanya harapan untuk memperoleh fasilitas. Setiap pegawai atau karyawan tentunta mengharapkan fasilitas yang baik pula, artinya setiap karyawan terdorong untuk berkerja lebih giat demi

mendapatkan jabatan dan fasilitasnya yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan.

- c) Kecintaan dalam suatu hal. Adapun yang menjadi pendorong bagi karyawan yaitu untuk lebih giat dalam berkerja seperti pada saat seseorang melakukan pekerjaanya ia tidak melakukan kesalahan dan tidak disalahkan oleh atasannya.

2. Motivasi yang timbul dari luar diri (faktor eksternal) yaitu :

- a) Keadaan lingkungan keadaan lingkungan disini tak lain adalah jarak antara instansi dengan tempat tinggal karyawan , merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan , karena semakin jauh jarak tempat tinggal karyawan instansi maka semakin berkurang motivasi karyawan untuk lebih giat dalam berkerja hal ini sering disebabkan oleh adanya hambatan transport.
- b) Adanya hadiah. Dalam meningkatkan hairah kerja karyawan untuk lebih aktif dan termotivasi maka instansi akan memberikan sesuatu yang bersifat merangsang gairah kerja para karyawan yang giat, aktif dan rajin, hal ini diharapkan agar dapat menumbuhkan kegiatan kerja para karyawan untuk lebih giat meningkatkan kerja mereka demi mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan tersebut.
- c) Penempatan jabatan. Penempatan jabatan bagi karyawan sering kali dapat menimbulkan sesuatu masalah bagi karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan oleh jabatan yang diberikan dan

ditempati oleh karyawan tersebut tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka miliki, sehingga menyebabkan keigrahan kerja dan motivasi kerja karyawan yang berkurang.

- d) Kenaikan gaji adapun yang menjadi pendorong bagi karyawan untuk lebih giat bekerja jika seseorang diperlukan dan dihargai secara setara, dengan menaikkan gaji jika orang tersebut bekerja dengan seperti yang sudah diaturkan oleh atasannya dengan baik.

Dalam teori pengharapan oleh Nadler dan Lawler (2006;66) menyatakan seorang karyawan diberikan motivasi untuk mengarahkan usahanya bila ia berharap usahanya akan mengatar kesesuatu penilaian kinerja yang baik. Suatu penilaian –penilaian yang baik akan mendorong penghargaan-penghargaan organisasi jenis penghargaan yang diberikan muncul dalam bentuk: uang tunai, tunjangan tambahan, bonus tambahan, kenaikan gaji, promosi , asuransi, dari penghargaan tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan karyawan.

Dari teori tersebut jelas bahwa organisasi maupun karyawan memiliki pengharapan masing-masing, bagi organisasi apabila harapanya terpenuhi maka karyawan diberi pengakuan atau penghargaan, yang intinya akan mempertahankan karyawan tersebut, sedangkan bagi karyawan apabila harapan terpenuhi maka jelas akan mendapatkan kepuasan kerja dan akan menghasilkan kinerja kerja yang tinggi. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja bagi karyawan.

## 11. Konsep Rumah Sakit

Rumah sakit adalah bagian dari integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang dikembangkan melalui rencana pembangunan kesehatan. Sehingga pembangunan rumah sakit tidak lepas dari pembangunan kesehatan, yakni harus sesuai dengan garis-garis besar haluan negara, sistem kesehatan nasional dan repalita dibidang kesehatan serta peraturan perundang – undangan.

Pengertian rumah sakit menurut Wolper dan Pena (dalam Dedi Alamsyah 2011;100) mengatakan bahwa rumah sakit adalah tempat dimana orang sakit dan mencari dan menerima pelayanan kedokteran serta tempat dimana pendidikan klinik untuk mahasiswa kedokteran, perawat dan berbagai tenaga profesional kesehatan lainnya diselenggarakan..

Menurut Rowland ( dalam Tjandra 2010;5) rumah sakit adalah salah satu sistem kesehatan yang paling kompleks dan palig efektif didunia.

Menurut adikoesoesmo (dalam Dedi Alamsyah 2011;100) Rumah sakit adalah bagian yang intergral dari keseluruhan system pelayanan kesehatan yang dikembangkan melalui rencana pembangunan kesehatan.

Berdasarkan undang – undang republuk indonesia nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit, pengertian rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap , rawat jalan, dan gawat darurat.

Menurut siregar ( 2003) rumah sakit adalah suatu organisasi yang kompleks, menggunakan gabungan ilmiah khusus dan rumit, dan di fungsikan oleh berbagai kesatuan medik modern, yang semua terikat bersama-sama dalam maksud yang sama, untuk pemulihan dan pemeliharaan kesehatan yang baik. Kewajiban rumah sakit seperti yang tercantum dalam undang – undang republik indonesia nomor 44 tahun 2009 pasal 29 yaitu :

- a. memberikan informasi yang benar tentang pelayanan rumah sakit kepada masyarakat;
- b. memberikan pelayanan kesehatan yang aman, bernutu, annti diskriminasi, dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
- c. memberikan pelayanan gawat darurat kepada pasien sesuai dengan kemampuan pelayananya.
- d. berperan aktif dalam memberikan pelayanan kesehatan pada bencana, sesuai dengan kemampuan pelayanannya;
- e. menyediakan sarana dan pelayanan bagi masyarakat yang tidak mampu/miskin.
- f. Melaksanakan fungsi sosial antara lain dengan memberikan fasilitas pelayanan pasien tidak mampu/miskin, pelayanan gawat darurat tanpa uang muka, ambulans gratis, pelayanan korban bencana alam dan kejadian luar biasa, atau bakti sosial bagi misi kemanusiaan

- g. Membuat, melaksanakan, dan menjaga standar mutu pelayanan kesehatan rumah sakit sebagai acuan dalam melayani pasien.
- h. Menyelenggarakan rekam medik
- i. Menyediakan sarana dan prasarana umum yang layak, antara lain sarana ibadah, parkir, ruang tunggu, sarana untuk orang cacat, wanita menyusui, anak-anak dan usia lanjut.
- j. Melaksanakan sistem rujukan
- k. Menolak keinginan pasien yang bertentangan dengan standar profesi dan etika serta peraturan perundang – undangan.
- l. Memberikan informasi yang benar, jelas dan jujur mengenai hak dan kewajiban pasien.
- m. Menghormati dan melindungi hak hak pasien.
- n. Melaksanakan etika rumah sakit.
- o. Memiliki sistem pencegahan kecelakaan dan penanggulangan bencana
- p. Melaksanakan program pemerintah di bidang kesehatan baik secara regional maupun nasional
- q. Membuat daftar tenaga medis yang melakukan praktik kedokteran atau kedokteran gigi dan tenaga kesehatan lainnya.
- r. Menyusun dan melaksanakan peraturan internal rumah sakit (*hospital by laws*)

Menurut peraturan menteri kesehatan tahun 1998 No. 159b/Men-Kes/Kes/II/1998 Bab II Pasal Tiga dinyatakan bahwa :

- Rumah sakit dapat dimiliki dan diselenggarakan oleh pemerintah dan swasta.
- Rumah sakit pemerintahan dimiliki dan diselenggarakan oleh Departemen Kesehatan, Pemerintah Daerah, ABRI, Badan Usaha Milik Daerah.
- Rumah sakit swasta dimiliki dan diselenggarakan oleh : yayasan dan badan hukum lain yang bersifat sosial.

Rumah sakit menurut Wolper dan Pena ( dalam Dedi Alamsyah 2011;100) mengatakan bahwa rumah sakit adalah tempat dimana orang sakit dan mencari dan menerima pelayanan kedokteran serta tempat dimana pendidikan klinik untuk mahasiswa kedokteran, perawat, dan berbagai tenaga profesi kesehatan lainnya diselenggarakan.

Menurut Milton dan Friedman (dalam Tjandra 2010;5) bahwa setidaknya rumah sakit memiliki lima fungsi yaitu :

1. Harus ada pelayanan rawat inap dengan fasilitas diagnotis dan tarapeutiknya.
2. Rumah sakit harus memiliki pelayanan rawat jalan
3. Rumah sakit juga punya tugas untuk melakukan pendidikan dan latihan
4. Rumah sakit perlu melakukan penelitian dibidang kedokteran dan kesehatan.
5. Rumah sakit juga punya tanggung jawab untuk program pencegahan penyakit dan penyuluhan kesehatan bagi populasi sekitarnya.

## 11. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu

No	tahun	Nama Penelitian	Judul penelitian	Hasil/temuan	Variabel yang Terkait
1	2002	Any Nursetyowaty	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di instansi Rawat Inap Daerah Bhakti Karya Husada Kabupaten Demak.	Menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja perawat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Motivasi Kerja</li> <li>✓ Kinerja Perawat</li> </ul>
2	2008	Mami siregar	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Perawat pelaksanaan di Ruang Rawat inap Rumah sakit umum daerah Swadana Teruntung Tapanuli Utara.	Penelitian menunjukkan bahwa prestasi ,tanggung jawab, pengembangan, kondisi kerja, pengakuan dan pendapatan berhubungan dengan kinerja perawat pelaksanaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Motivasi</li> <li>✓ Kinerja Perawat</li> </ul>
3	2007	Nikmatul Fitri	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum.	Hasil Penelitian disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Motivasi kerja</li> <li>✓ Kinerja perawat</li> </ul>

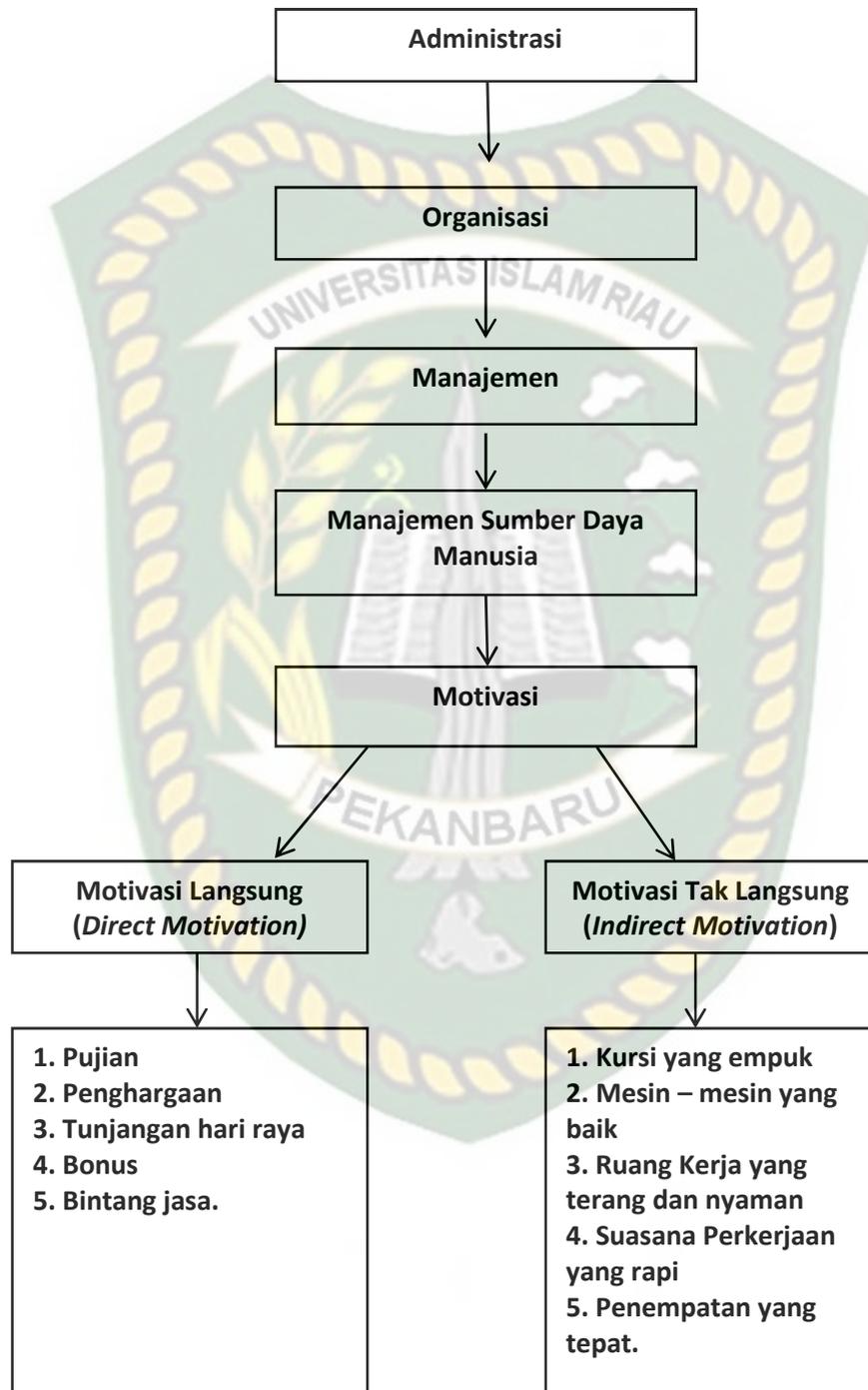
Sebelum penulis mengambil judul ini. variabel yang berpengaruh terhadap kinerja perawat , prestasi, pengembangan , dan kondisi kerja. Setelah melihat dan membaca penelitian sebelumnya penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul “Motivasi kerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru”

## **B. Kerangka Pemikiran**

Dalam pelaksanaan tugas tentunya saja tidak berdiri sendirinya, tinggi rendahnya akan dipengaruhi oleh beberapa faktor , atas pelaksanaan tugas tidak terletak pada sistematis pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab, dan hubungan kerja. Tetapi faktor manusianya harus memiliki kemampuan dan kesungguhan kerja dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban yang diletakkan di atas pundaknya . berdasarkan hal ini dapat diketahui bahwa dalam analisa tugas pegawai dapat dilaksanakan dengan adanya pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai. Sehingga dapat dilihat bahwa pelaksanaan tugas yang dilaksanakan akan memberikan dampak yang lebih baik atau dengan kata lain pelaksanaan tugas.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar kerangka pikiran dibawah ini :

**Gambar II.1 Kerangka Pikir Penelitian**



Sumber : Modifikasi dan mengadopsi teori Melayu S.P Hasibuan 2019

Dari gambar kerangka berpikir diatas dapat dilihat bahwa dalam mengetahui kepuasan kerja yang dirasakan perawat akan berdampak pada pelayanan kesehatan yang mereka berikan pada pasien . ketika puas dengan pekerjaannya maka mereka akan menikmati pekerjaan dan pada pelayanan yang diberikan kepada pasien akan memuaskan. Untuk mencapai hal tersebut maka rumah sakit harus memperhatikan variabel yang mempunyai potensi.

Perawat akan berkerja dengan baik dan memberikan pelayanan dengan baik kepada pasien jika perawat mendapatkan motivasi dari diri sendiri (langsung) seperti kepuasan dalam memperoleh pelayanan, adanya harapan untuk memperoleh fasilitas, kecintaan dalam suatu hal. Dan mendapat motivasi dari luar (tidak langsung) seperti keadaan lingkungan, adanya hadiah, penempatan, jabatan, dan kenaikan gaji yang diberikan oleh atasanya terhadap pegawai. Jika hal itu didapatkan oleh perawat maka perawat akan bekerja dengan semangat dan memberikan pelayanan kesehatan dengan baik kepada pasien.

### C. Konsep Operasional

Untuk mempermudah proses penganalisa data serta untuk menghindari kesalahan dalam pelaksanaan ini, maka penulis perlu untuk memberikan konsep operasionalnya.

1. Tugas adalah pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya bertanggung jawabkannya kembali kepada atasan .
2. Pelayanan publik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kegiatan yang dilakukan perawat rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru dengan landasan faktor materil melalui sistem, prosedur, dan metode tertentu dalam rangka memenuhi kepentingan organisasi, orang lain sesuai dengan hak nya .
3. Memotivasi adalah sesuatu tujuan atau pendorong. Dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif.
4. Pelayanan yang dimaksud dalam penelitian adalah kegiatan memberikan layanan dibidang kesehatan.
5. Absensi adalah tingkat kehadiran pegawai dalam pemberian pelayanan kesehatan sesuai dengan jam kerja yang berlaku.

#### D. Operasional Variabel

**Table 1.3 : Penelitian Analisa Motivasi Perawat Dirumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.**

<b>Konsep</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>Skala</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau berkerja keras dengan	Motivasi Kerja	1.Motivasi langsung ( <i>Direct Motivation</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pujian</li> <li>b. Penghargaan</li> <li>c. Tunjangan hari raya</li> <li>d. Bonus</li> <li>e. Bintang jasa</li> </ul>	Skala Likert
memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Drs.H. Melayu S.P Hasibuan (2018;141)	Motivasi Kerja	2. Motivasi Tak Langsung ( <i>Indirect Motivation</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kursi yang empuk</li> <li>b. Mesin mesin yang baik</li> <li>c. Ruang kerja yang terang dan nyaman</li> <li>d. Suasana perkerjaan yang serasi</li> <li>e. Penempatan yang tepat.</li> </ul>	Skala Likert

*Sumber : Mengadopsi dari teori Hasibuan Tahun 2018*

## E. Teknik Pengukuran

Sebagai pertimbangan dalam menganalisa data terkumpul, maka penulis menggunakan pengukuran masing – masing konsep yaitu :

Pengukuran terhadap setiap indikator variabel penelitian ini menggunakan skala likert (Sugitono 2005, 107) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Adapun untuk mengetahui Analisis Motivasi Kerja Perawat Islam Ibnu Sina Pekanbaru, dilakukan penilaian dengan menetapkan ukuran dengan kategori penilaian : Baik, cukup baik, kurang baik. Sedangkan untuk pembahasan masing – masing variabel adalah sebagai berikut :

**Termotivasi** : jika rata – rata penilaian responden terhadap indikator analisis Motivasi kerja perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Mencapai (67% - 100%).

**Cukup Motivasi** : jika rata – rata penilaian terhadap indikator Analisis motivasi kerja perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Mencapai (34%-66%).

**Kurang Motivasi** : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Analisis Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Mencapai ( 1%-33%)

**a. Motivasi Langsung**

Termotivasi : Jika Rata-rata penilaian responden terhadap indikator Langsung berada pada skala penilaian pada katagori persentase mencapai angka (67%-100%)

Cukup Motivasi : Jika Rata-rata penilaian responden terhadap indikator Langsung berada pada skala penilaian pada katagori persentase mencapai angka (34%-100%)

Kurang Motivasi : Jika Rata-rata penilaian responden terhadap indikator Langsung berada pada skala penilaian pada katagori persentase mencapai angka (1%-33%)

**b. Motivasi Tak langsung**

Termotivasi : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Tidak Langsung berada pada skala penilaian pada katagori persentase mencapai angka (67%-100%)

Cukup Motivasi : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Tidak Langsung berada pada skala penilaian pada katagori persentase mencapai angka (34%-66%).

Kurang Motivasi : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Tidak Langsung berada pada skala penilaian pada katagori persentase mencapai angka (1%-33%)

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang dilaksanakan ini adalah pada dasarnya menggunakan penelitian survey deskriptif, karena survey deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem perkiraan ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang dan bermaksud memberikan gambaran jelas, mendalam, dan terperinci tentang keadaan objek penelitian dengan cara mengumpulkan data dari pengamatan, sehingga memperoleh perumusan masalah yang dihadapi. Kemudian metode penelitian ini adalah metode kuantitatif. Karena penelitian kuantitatif menurut Sugiyono(2012;16) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan sifat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian survey ini merupakan salah satu metode penelitian sosial yang luas penggunaannya. Menurut Kerlinger (dalam Sugiyono 2006; 53) mengemukakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data – data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, dan hubungan – hubungan antar variabel sosiologis ataupun psikologis.

## B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru, yang terletak di jalan melati No. 60 Pekanbaru. Alasan pemilihan lokasi karena rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru merupakan salah satu rumah sakit yang telah lama berdiri di kota pekanbaru, untuk itu diperlukan suatu upaya untuk tetap mempertahankan keberlangsungan rumah sakit islam ibnu sina sekaligus mengembangkan pelayanan dan mutu rumah sakit islam ibnu sina agar menjadi sarana pelayanan kesehatan terdepan dipekanbaru mengingat persaingan yang begitu ketat diantara rumah sakit swasta lainnya.

## C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari unit kerja atau individu yang akan diteliti, sifat dan karakteristiknya. Sebagaimana yang dikemukakan Sugiono (2013;90) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiono (2013;91) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi , misalnya karena keterbatasan dana , tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

**Tabel`1.4 : Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian Tentang Analisis Motivasi kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.**

NO	Responden	Populasi	Sampel	Persentasi (%)
1	Direktur Utama	1	1	100 %
2	Kabag Rawat Inap	5	5	100%
3	Perawat RS Ibnu Sina	270	54	20 %
	Jumlah	276	60	22 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Dalam pengambilan sampel penulis tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana dan waktu. Maka penulis mengambil sampel sebanyak 20% populasi yang ada.

= populasi 270 diambil 20% untuk sampel

$$= \frac{270 \times 20}{100} = 54$$

= jadi sampel yang diambil dari populasi 270 sebanyak 54 orang.

#### **D. Teknik Penarikan Sampel**

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu teknik penentuan pengembalian anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, (Sugiyono, 2017;81)

## E. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

### a. Data Primer

Merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau sumber pertama. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan riset atau penelitian. Data primer dapat berupa pendapat subjek riset (orang) baik secara individu maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik) kejadian, kegiatan dan hasil pengujian. Data yang penulis peroleh dengan melakukan wawancara (kuesioner) tentang motivasi kerja dan kinerja perawat di Rumah saki Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

### b. Data Sekunder

Merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip, baik yang dipublikasikan permasalahan – permasalahan, menciptakan tolak ukur untuk mengevaluasi data primer, dan memenuhi kesenjangan – kesenjangan informasi. Data data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan – laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya profil Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam peneliti ini adalah sebagai berikut :

a) Questioner (daftar pertanyaan)

Yaitu teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan melakukan memberikan suatu daftar pertanyaan kepada responden, teknik pengumpulan data ini dengan menyusun daftar pertanyaan untuk mendapatkan data yang diinginkan dan disebarikan kepada sejumlah pegawai Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

b) Interview (wawancara)

dimana proses pengumpulan data dengan tanya jawab langsung antara penulis dengan responden sehubungan dengan pokok permasalahan yang dalam hal ini wawancara ditunjukan kepada karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru.

c) Observasi (Pengamatan Langsung)

yaitu teknik yang dilakukan ini dengan menggunakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, guna untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan pemberian motivasi pegawai pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

d) Dokumentasi

Adalah teknik kumpulan dari dokumen dokumen dapat memberikan keterangan atau bukti yang berkaitan dengan proses pengumpulan dan pengelolaan dokumen secara sistematis serta menyebar luaskan kepada pemakai informasi tersebut.

**G. Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif, yaitu analisis data dengan cara merumuskan dan menguraikan serta menginterpretasikan berdasarkan teori yang erat hubungannya dengan masalah yang terdapat. Selanjutnya hasil analisa tersebut , kemudian diambil beberapa kesimpulan serta diahkir dengan mengemukakan beberapa saran yang dianggap perlu.

## H. Jadwal Kegiatan Penelitian

**Tabel II.1 Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan ke-											
		Okto - Nov			Des - Jan			Feb-Mar			April – Mei		
1.	Persiapan dan Penyusunan UP	■	■	■									
2.	Seminar UP		■	■									
3.	Perbaikan UP			■	■	■							
4.	Perbaikan Kuissioner				■	■	■						
5.	Rekomendasi Survey					■	■	■					
6.	Penelitian Lapangan						■	■	■				
7.	Penelitian dan Analisa data							■	■	■			
8.	Penyusunan Laporan Penelitian (Skripsi)									■	■	■	
9.	Konsultasi Perbaikan Skripsi										■	■	■
10.	Ujian Skripsi											■	■
11.	Revisi Skripsi											■	■
12.	Pengandaan Serta Penyerahan Skripsi												■

Sumber data : Modifikasi Penelitian 2019

## **I. Rencana Sistematis Laporan Penelitian**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

### **BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR**

Bab ini membantu tentang landasan teori yang digunakan peneliti, kerangka pikir, hipotesis, konsep operasional, dan operasional variabel.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas variabel penelitian, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data serta metode pengumpulan data serta metode analisa data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang deskripsikan objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengelolaan data.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini membahas mengenai kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran – saran yang diberikan kepada objek penelitian untuk mengatasi masalah yang dihadapi tersebut, dan saran-saran .

### **DAFTAR PUSTAKA**

## BAB IV

### DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

#### A. Sejarah Ringkas kota Pekanbaru

##### 1. Keadaan Geografis Kota Pekanbaru

Kota Pekanbaru merupakan salah satu daerah yang ada di Provinsi Riau yang menyandang predikat sebagai Ibukota Provinsi Riau. Sehingga dengan demikian Kota Pekanbaru adalah salah satu kegiatan perekonomian dan administrasi Provinsi Riau.

Pekanbaru merupakan ibu kota Provinsi Riau dengan luas sekitar 632.26 km<sup>2</sup> dan secara astronomis terletak di antara 0° 25' - 0° 45' Lintang Utara dan 101° 14' - 101° 34' Bujur Timur. Dengan batas-batas wilayah Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- Di bagian utara Pekanbaru berbatasan dengan Kabupaten Siak,
- Di bagian timur berbatasan dengan Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan
- Di bagian selatan berbatasan dengan Kabupaten Pelalawan dan Kabupaten Kampar,
- Sedangkan di bagian barat berbatasan dengan Kabupaten Kampar.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1987 Tanggal 7 September 1987 Daerah Kota Pekanbaru diperluas dari ± 62,96 Km<sup>2</sup> menjadi ± 446,50 Km<sup>2</sup>, terdiri dari 8 Kecamatan dan 45 Kelurahan/Desa. Dari hasil pengukuran/pematokan di lapangan oleh BPN Tk. I Riau maka ditetapkan luas wilayah kota Pekanbaru adalah 632,26 km<sup>2</sup>. Dengan meningkatnya kegiatan

pembangunan menyebabkan meningkatnya kegiatan penduduk disegala bidang yang pada akhirnya meningkat

Nama Pekanbaru dahulunya dikenal dengan nama “Senapelan” yang saat itu dipimpin oleh seorang Kepala Suku disebut Batin. Daerah ini terus berkembang menjadi kawasan pemukiman baru dan seiring waktu berubah menjadi Dusun Payung Sekaki yang terletak di muara Sungai Siak

Pada tanggal 9 April tahun 1689, telah diperbaharui sebuah perjanjian antara Kerajaan Johor dengan Belanda (VOC) dimana dalam perjanjian tersebut Belanda diberi hak yang lebih luas. Diantaranya pembebasan cukai dan monopoli terhadap beberapa jenis barang dagangan. Selain itu Belanda juga mendirikan Loji di Petapahan yang saat itu merupakan kawasan yang maju dan cukup penting. Karena kapal Belanda tidak dapat masuk ke Petapahan, maka Senapelan menjadi tempat perhentian kapal-kapal Belanda, selanjutnya pelayaran ke Petapahan dilanjutkan dengan perahu-perahu kecil. Dengan kondisi ini, Payung Sekaki atau Senapelan menjadi tempat penumpukan berbagai komoditi perdagangan baik dari luar untuk diangkut ke pedalaman, maupun dari pedalaman untuk dibawa keluar berupa bahan tambang seperti timah, emas, barang kerajinan kayu dan hasil hutan lainnya.

Terus berkembang, Payung Sekaki atau Senapelan memegang peranan penting dalam lalu lintas perdagangan. Letak Senapelan yang strategis dan kondisi Sungai Siak yang tenang dan dalam membuat perkampungan ini memegang posisi silang baik dari pedalaman Tapung maupun pedalaman Minangkabau dan Kampar. Hal ini juga merangsang berkembangnya sarana jalan darat melalui rute Teratak Buluh (Sungai Kelulut), Tangkerang hingga ke Senapelan sebagai daerah

yang strategis dan menjadi pintu gerbang perdagangan yang cukup penting bagi para pengusaha pada jaman itu.

Perkembangan Senapelan sangat erat dengan Kerajaan Siak Sri Indra Pura. Semenjak Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah menetap di Senapelan, beliau membangun Istana di Kampung Bukit dan diperkirakan Istana tersebut terletak disekitar lokasi Mesjid Raya sekarang. Sultan kemudian berinisiatif membuat pekan atau pasar di Senapelan namun tidak berkembang. Kemudian usaha yang dirintis tersebut dilanjutkan oleh putranya Raja Muda Muhammad Ali yang bergelar Sultan Muhammad Ali Abdul Jalil Muazamsyah meskipun lokasi pasar bergeser di sekitar Pelabuhan Pekanbaru sekarang.

Akhirnya menurut catatan yang dibuat oleh Imam Suhil Siak, Senapelan yang kemudian lebih populer disebut Pekanbaru resmi didirikan pada tanggal 21 Rajab hari Selasa tahun 1204 H bersamaan dengan 23 Juni 1784 M oleh Sultan Muhammad Ali Abdul Jalil Muazamsyah dibawah pemerintahan Sultan Yahya yang kemudian ditetapkan sebagai hari jadi Kota Pekanbaru.

Sejak ditinggal oleh Sultan Muhammad Ali Abdul Jalil Muazamsyah, penguasaan Senapelan diserahkan kepada Datuk Bandar yang dibantu oleh empat Datuk besar yaitu Datuk Lima Puluh, Datuk Tanah Datar, Datuk Pesisir dan Datuk Kampar. Mereka tidak memiliki wilayah sendiri tetapi mendampingi Datuk Bandar. Keempat Datuk tersebut bertanggungjawab kepada Sultan Siak dan jalannya pemerintahan berada sepenuhnya ditangan Datuk Bandar.

Selanjutnya perkembangan tentang pemerintahan di Kota Pekanbaru selalu mengalami perubahan :

- 1) SK Kerajaan Bershuit van Inlandsch Zelfbestuur van Siak No. 1 tanggal 19 Oktober 1919, Pekanbaru bagian dari Kerajaan Siak yang disebut District.
- 2) Tahun 1932 Pekanbaru masuk wilayah Kampar Kiri dipimpin oleh seorang Controleor berkedudukan di Pekanbaru.
- 3) Tanggal 8 Maret 1942 Pekanbaru dipimpin oleh seorang Gubernur Militer Go Kung, Distrik menjadi GUM yang dikepalai oleh GUNCO.
- 4) Ketetapan Gubernur Sumatera di Medan tanggal 17 Mei 1946 No. 103, Pekanbaru dijadikan daerah otonom yang disebut Haminte.
- 5) UU No.22 tahun 1948 Kabupaten Pekanbaru diganti dengan Kabupaten Kampar, Kota Pekanbaru diberi status Kota Kecil.
- 6) UU No.8 tahun 1956 menyempurnakan status Kota Pekanbaru sebagai Kota Kecil.
- 7) UU No.1 tahun 1957 status Pekanbaru menjadi Kota Praja.
- 8) Kepmendagri No. 52/1/44-25 tanggal 20 Januari 1959 Pekanbaru menjadi Ibukota Propinsi Riau.
- 9) UU No.18 tahun 1965 resmi pemakaian sebutan Kotamadya Pekanbaru.
- 10) UU No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah sebutan Kotamadya berubah menjadi Kota Pekanbaru.

Sebelum tahun 1960, Pekanbaru hanyalah kota dengan luas 16 km<sup>2</sup> yang kemudian bertambah menjadi 62.96 km<sup>2</sup> dengan 2 kecamatan yaitu Kecamatan Senapelan dan Kecamatan Limapuluh. Selanjutnya pada tahun 1965 bertambah menjadi 6 kecamatan dan tahun 1987 menjadi 8 kecamatan dengan luas wilayah 446.50 km<sup>2</sup>.

Dengan meningkatnya kegiatan pembangunan menyebabkan meningkatnya kegiatan penduduk disegala bidang yang pada akhirnya

meningkatkan pula tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap penyediaan fasilitas dan utilitas perkotaan serta kebutuhan Lainnya.

Untuk lebih terciptanya tertib pemerintahan dan pembinaan wilayah yang cukup luas, maka dibentuklah Kecamatan Baru dengan Perda Kota Pekanbaru No. 4 Tahun 2003 menjadi 12 Kecamatan dan Kelurahan/Desa baru dengan Perda tahun 2003 menjadi 58 Kelurahan/Desa

Kota Pekanbaru dibelah oleh Sungai Siak yang mengalir dari barat ke timur. Memiliki beberapa anak sungai antara lain : Sungai Umban Sari, Air Hitam, Siban, Setukul, Pengambang, Ukui, Sago, Senapelan, Limau, Tampan dan Sungai Sail. Sungai Siak juga merupakan jalur perhubungan lalu lintas perekonomian rakyat pedalaman ke kota serta dari daerah lainnya.

Keadaan iklim Kota Pekanbaru pada umumnya beriklim tropis dengan suhu udara maksimum berkisar antara 34,1 derajat celcius sampai dengan 35,6 derajat celcius dan suhu minimum antara 20,2 derajat celcius sampai dengan 23,0 derajat celcius. Curah hujan antara 38,6 sampai dengan 435,0 mm/tahun dengan keadaan musim berkisar di musim hujan jatuh pada bulan Januari s/d April dan September s/d Desember sementara itu untuk musim kemarau jatuh pada bulan Mei s/d Agustus.

## **2. Keadaan Penduduk Kota Pekanbaru**

Kota Pekanbaru merupakan kota berkembang sehingga menjadi salah satu kota tujuan bagi kaum pendatang untuk mengadu nasib di kota Pekanbaru. Seiring semakin banyaknya warga pendatang untuk menetap di kota Pekanbaru, pemerintah kota pekanbaru harus serius menghadapi dan menangani masalah kependudukan dimulai dari pendataan warga, penataan rumah penduduk,

penyediaan lahan pekerjaan, serta penyediaan sarana dan prasarana baik disektor kesehatan, sektor pendidikan, tempat ibadah, fasilitas umum dan lainnya. Sehingga kesejahteraan penduduk kota Pekanbaru tetap terjamin dan sejahtera terkait fasilitas umum yang di sediakan oleh pemerintah Kota Pekanbaru.

Sebagian besar penduduk yang mendiami wilayah kota Pekanbaru adalah suku Melayu. Namun demikian juga terdapat suku lainnya yang merupakan penduduk pendatang ke daerah ini seperti suku jawa, batak, minang dan sebagainya. Mata pencarian penduduk terutama ialah pegawai pemerintah maupun pegawai swasta dan pedagang.

Berikut ini merupakan jumlah distribusi data mengenai data penduduk menurut jenis kelamin di dua belas kecamatan yaitu Kecamatan Tampan, Payung Sekaki, Kecamatan Bukit Raya, Kecamatan Marpoyan Damai, Kecamatan Tenayan Raya, Kecamatan Sail, Kecamatan Sukajadi, Kecamatan Rumbai, Kecamatan Lima Puluh, Kecamatan Pekanbaru Kota, Kecamatan Senapelan Dan Kecamatan Rumbai Pesisir di kota Pekanbaru.

**Tabel IV.1 : Distribusi Jumlah Data Penduduk Menurut Jenis Kelamin Di Kota Pekanbaru Tahun 2013.**

No	Kecamatan	Penduduk (Jiwa)		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Tampan	89.344	86.290	175.634
2.	Payung Sekaki	36.546	38.707	74.253
3.	Bukit Raya	50.131	45.731	94.042
4.	Marpoyan Damai	69.399	61.149	120.598
5.	Tenayan Raya	56.559	55.470	112.029
6.	Sail	11.271	11.517	22.793
7.	Sukajadi	22.490	24.095	47.584
8.	Rumbai	35.582	32.144	66.943
9.	Lima Puluh	20.284	20.889	41.623
10.	Pekanbaru Kota	14.438	14.454	28.892
11.	Senapelan	17.694	22.852	36.014
12.	Rumbai Pesisir	34.321	32.722	67.033
<b>Jumlah</b>		458.059	446.020	887.438

*Sumber: Badan Statistik Kota Pekanbaru 2019*

Berikut ini merupakan jumlah distribusi data mengenai data penduduk menurut usia laki-laki dan perempuan yang ada di Kota Pekanbaru yang memiliki jumlah kecamatan sebanyak 12 kecamatan yaitu Kecamatan Tampan, Payung Sekaki, Kecamatan Bukit Raya, Kecamatan Marpoyan Damai, Kecamatan Tenayan Raya, Kecamatan Sail, Kecamatan Sukajadi, Kecamatan Rumbai, Kecamatan Lima Puluh, Kecamatan Pekanbaru Kota, Kecamatan Senapelan Dan Kecamatan Rumbai Pesisir di kota Pekanbaru, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel IV.2 : Distribusi Jumlah Data Penduduk Menurut Usia di Kota Pekanbaru Tahun 2013**

No	Kecamatan	0-6	7-12	13-15	16-17	18	19-24	>24
1.	Tampan	30.077	18.880	9.110	6.715	4.472	30.321	76.022
2.	Payung Sekaki	21.897	6.646	7.076	16.915	8.707	8.556	19.157
3.	Bukit Raya	18.226	9.089	4.504	3.110	2.022	16.425	46.355
4.	Marpoyan Damai	26.422	10.187	9.547	25.262	11.891	7.436	36.099
5.	Tenayan Raya	22.196	13.208	18.316	2.556	904	13.990	71.300
6.	Sail	7.137	4.945	2.518	1.355	1.156	8.667	20.006
7.	Sukajadi	4.675	7.500	3.704	2.932	1.652	3.580	29.320
8.	Rumbai	11.869	8.831	3.220	2.587	1.188	7.523	31.285
9.	Lima Puluh	5.281	4.742	2.219	1.459	739	5.138	22.232
10.	Pekanbaru Kota	2.570	1.907	1.663	894	481	2.589	19.116
11.	Senapelan	4.424	3.731	1.835	1.329	688	5.172	18.835
12.	Rumbai Pesisir	9.355	7.257	3.489	2.900	1.611	8.558	30.523
<b>Jumlah</b>		190.551	99.923	67.201	68.014	35.511	117.952	420.250

*Sumber: Badan Statistik Kota Pekanbaru 2019*

Sebagian besar penduduk yang mendiami wilayah kota Pekanbaru adalah suku Melayu. Namun demikian juga terdapat suku lainnya yang merupakan penduduk pendatang kedaerah ini seperti suku jawa, batak, minang dan sebagainya. Mata pencaharian penduduk terutama ialah pegawai pemerintah maupun pegawai swasta dan pedagang.

### 3. Pemerintahan Kota Pekanbaru

Kota Pekanbaru dipimpin oleh seorang walikota yang diangkat oleh Gubernur. Penyelenggaraan roda pemerintahan kota Pekanbaru dipusatkan pada kantor Gubernur kota Pekanbaru, susunan organisasi pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat di kota Pekanbaru terdiri dari unsur walikota, wakil walikota, sekretaris walikota dan masing-masing kepala seksi yaitu seksi pemerintahan, seksi ketentraman dan ketertiban, seksi pembangunan dan kelompok jabatan fungsional.

Kota Pekanbaru memiliki dua belas kecamatan yaitu Kecamatan Tampan yang terdiri dari empat kelurahan yaitu Kelurahan Simpang Baru, Kelurahan Sidomulyo Barat, Kelurahan Tuah Karya Dan Kelurahan Delima. Kecamatan Payung Sekaki yang terdiri dari empat kelurahan yaitu kelurahan Labuh Baru Timur, kelurahan tampan, kelurahan air hitam, kelurahan labuh baru barat. Kecamatan Bukit Raya yang terdiri dari empat kelurahan yaitu kelurahan simpangtiga, kelurahan tangkerang selatan, kelurahan tangkerang utara dan kelurahan tangkerang labuai. Kecamatan marpoyan damai yang terdiri dari lima kelurahan yaitu kelurahan tangkerang tengah, kelurahan tangkerang barat, kelurahan maharatu, kelurahan sidomulyo timur dan keluarahn wonorejo. Kecamatan Tenayan Raya yang terdiri dari empat kelurahan yaitu kelurahan Kulim, kelurahan Tangkerang Timur, kelurahan Rejosari dan kelurahan Sail. Kecamatan Sail yang memiliki tiga kelurahan yaitu kelurahan Cita raya, kelurahan Suka maju dan kelurahan Suka Mulia. Kecamatan Sukajadi terdiri dari tujuh kelurahan yaitu kelurahan Kampung tengah, kelurahan Kampung Melayu, kelurahan Kendungsari, Kelurahan Harjosari, kelurahan Sukajadi dan kelurahan

pulau karam. Kecamatan Rumbai yang terdiri dari lima kelurahan yaitu kelurahan Lembun sari, kelurahan muarafajar, kelurahan rumbai bukit, kelurahan palas dan kelurahan sri meranti. Kecamatan Lima Puluh yang terdiri dari empat kelurahan yaitu kelurahan Rintis, Kelurahan Sekip, kelurahan Tanjung Rhu dan kelurahan pesisir.

Kecamatan Pekanbaru Kota yang terdiri dari enam kelurahan yaitu kelurahan Simpang tiga, kelurahan Sumahilang, kelurahan Tanah datar, kelurahan Kota baru, kelurahan Suka Ramai dan Kelurahan Kota Tinggi. Kecamatan Rumbai pesisir yang terdiri dari enam kelurahan yaitu kelurahan meranti pendek, kelurahan limbungan, kelurahan lembah sari, kelurahan limbungan baru dan kelurahan tebing tinggi okura. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.3: Nama Kecamatan Beserta Nama Kelurahan Yang Ada Di Kota Pekanbaru**

No	Nama Kecamatan	Nama Kelurahan	
1	2	3	
1.	Kecamatan Tampan	Simpang baru Sidomulyo barat	Tuah karya Delima
2.	Kecamatan Payung Sekaki	Labuh Baru Timur Tampan/	Air hitam Labuh baru barat
3.	Kecamatan Bukit Raya	Simpang tiga Tangkerang Selatan	Tangkerang Utara Tangkerang Labuai
4.	Kecamatan Marpoyan Damai	Tangkerang Tengah Tangkerang Barat	Maharatu Sidomulyo Timur Wonorejo
5.	Kecamatan Tenayan Raya	Kulim Tangkerang Timur	Rejosari Sail
6.	Kecamatan Sail	Cita Raja Suka Maju Suka Mulia	
7.	Kecamatan Lima Puluh	Rintis Sekip	Tanjung Rhu Pesisir
8.	Kecamatan Pekanbaru Kota	Simpang empat Sumahilang Tanah Datar	Kota Baru Suka Ramai Kota Tinggi
9.	Kecamatan Senapelan	Padang Bulan Padang Terubuk Sago	Kampung dalam Kampung Bandar Kampung Baru
10.	Kecamatan Sukajadi	Jatirejo Kampung tengah Kampung melayu	Kendungsari Harjosari Sukajadi Pulau koran
11.	Kecamatan Rumbai	Limbunsari Muara fajar	Rumbai bukit Palas Sri meranti
12.	Kecamatan Rumbai Pesisir	Meranti Pandek Limbungan Lembah sari	Lembah damai Limbungan baru Tebing tinggi okura

*Sumber : Pekanbaru Dalam Angka, 2019*

## **B. Gambaran Umum Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Pekanbaru.**

Yayasan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru didirikan pada tanggal 7 januari 1980 dengan akta Notaris Nomer 19 pada Notaris Syawal Sultan di atas. Dibangunlah yayasan Rumah Sakit Islam yang disingkat dengan YARSI Riau berkendudukan Dikota Pekanbaru jalan Melati No. 60 Sukajadi Pekanbaru Riau.

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina merupakan suatu bangunan momentum kebanggaan umat islam. Rumah Sakit Islam Ibnu Sina menjadi tolak ukur bagi kemampuan umat islam dalam berorganisasi sosial kemasyarakatan, karena sampai kini mampu menjadi pengaruh kepentingan-kepentingan pribadi, kelompok dan golongan , baik pengaruh ingin menguasai , pengaruh hubungan keluarga , dan pengaruh etnisitas yang dapat merusak kekuatan umat islam didaerah ini. Citra islam sangat dijaga, karena islam sebagai simbol kekuatan dan kemajjiaan rumah sakit ini.

Para pendiri yang menghadapi Notaris Syawal Sultan Diatas pada tanggal 7 januari 1980, dalam membentuk legalitas berdirinya YARSI Riau adalah : Dr. H Rasanuddun, H. Zaini Kunin, Tgk. A. Djalil Mufti, Hj. Chadijah Alie.

Sebuah maksud mulia mendirikan YARSI Riau ini adalah untuk meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat pekanbaru khususnya, Riau pada umumnya . dengan membaca bismilahirrohmanirohim, maka didirikanlah Rumah Sakit Islam “Ibnu Sina” YARSI Riau Pekanbaru.

Berdasarkan Akte NO. 19 Tanggal 7 januari 1980 , susunan kepengurusan YARSI Riau yang pertama adalah sebagai berikut :

Ketua	: Dr. H. Rasanuddin
Wakil ketua I	: Afan Basri, SH
Wakil ketua II	: Tgk. A. Djalil Mufti
Wakil ketua III	: Hj. Chadidjah Ali
Sekretaris	: H. Harun Badillah, BSc.
Wakil Sekretaris	: Muhsin Zaharie
Bendahara	: H Asma Rahman
Pembantu Umum	: H. Bakri Sulaiman
	: Dt. H. Adham
	: Drs. Rusydi Ilyas
	: Chalil Ali
	: H. Makmur Isa
	: Drs. AR. Sjujono
	: Hj. Hasnah Burhanuddin Nasution
Komisaris	: Dr H. Ali Akbar
	: H. Raja Rusli, BA
	: H. Zaini Kunin

Visi Misi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Ialah :

➤ VISI

Terwujudnya Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang bermutu, islami dan dapat di tauladani.

➤ MISI

1. Memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan islami.
2. Melakukan manajemen peningkatan mutu terus menerus.

3. Melaksanakan kerja sama dengan pihak terkait baik dalam maupun luar negeri.
4. Memotivasi kinerja karyawan melalui peningkatan profesionalisme dan penghasilan pegawai.

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina merupakan rumah sakit islam yang berdiri di kota pekanbaru riau, yang bermotto “Melayani Masyarakat Dengan Hati Nurani Islam”. Rumah Sakit Islam Ibnu Sina melayani masyarakat dari Umum atau menggunakan BPJS kesehatan yang mengobati berbagai penyakit yang diderita oleh masyarakat.

### **C. Fasilitas dan Pelayanan yang tersedia di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina.**

#### **1. Pelayanan Yang Tersedia**

- a. Poliklinik Umum jam 08.00 s/d 21.00 WIB
- b. Poliklinik Gigi jam 08.00 s/d 21.00 WIB
- c. Poliklinik Spesialis jam 08.00 s/d 21.00 WIB
- d. Konsultasi ahli Gizi
- e. Instalasi Gawat Darurat 24Jam
- f. Radiografi 24Jam
- g. Instalasi Farmasi (Apotik) 24jam
- h. Pelayanan Intensive (ICU/NICU/PICU)
- i. USG 4D
- j. Treadmil
- k. Fisoetrapi
- l. Haemodialisa
- m. Medical Check up
- n. Audiometri
- o. Spriometri
- p. Faco Emulsion.

#### **2. Pelayanan Non Medik**

Kunjungan /konsultasi Kerohanian Perawatan Fardu Kifayah.

### **3. Fasilitas Umum**

- a. Mesjid As-Asyifa
- b. Kantin
- c. Mini Store Koperasi
- d. Area Parkir yang memadai
- e. ATM
- f. Ruang Tunggu

### **4. Ruang Kamar Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina**

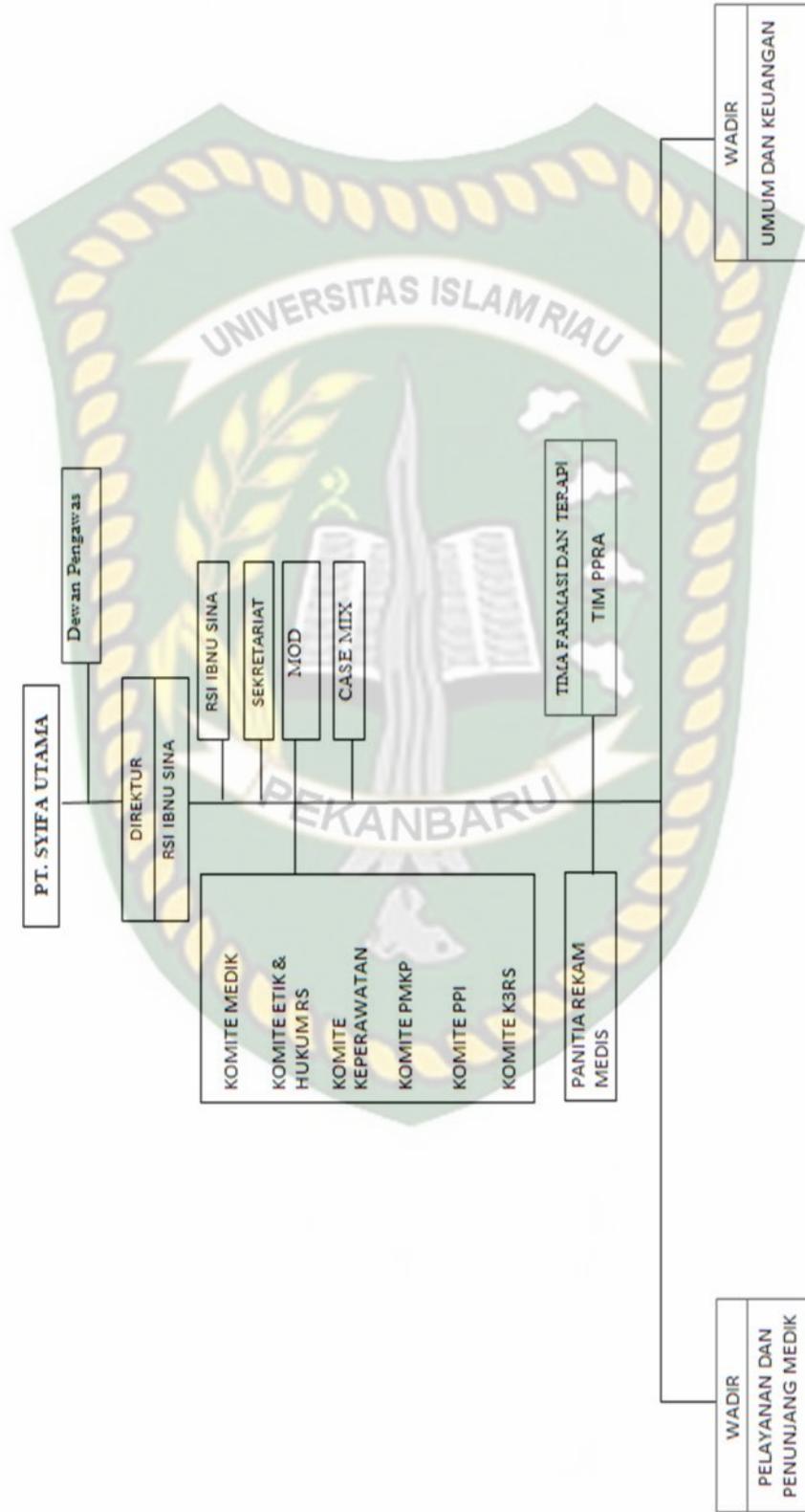
- a. Ruang Ar-Rahmah
- b. Ruang Arafah
- c. Ruang Marwa
- d. Ruang Mina
- e. Ruang Muzdalifah
- f. Ruang Madinah

### **D. Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru Atau YARSI(yayasan rumah sakit islam)**

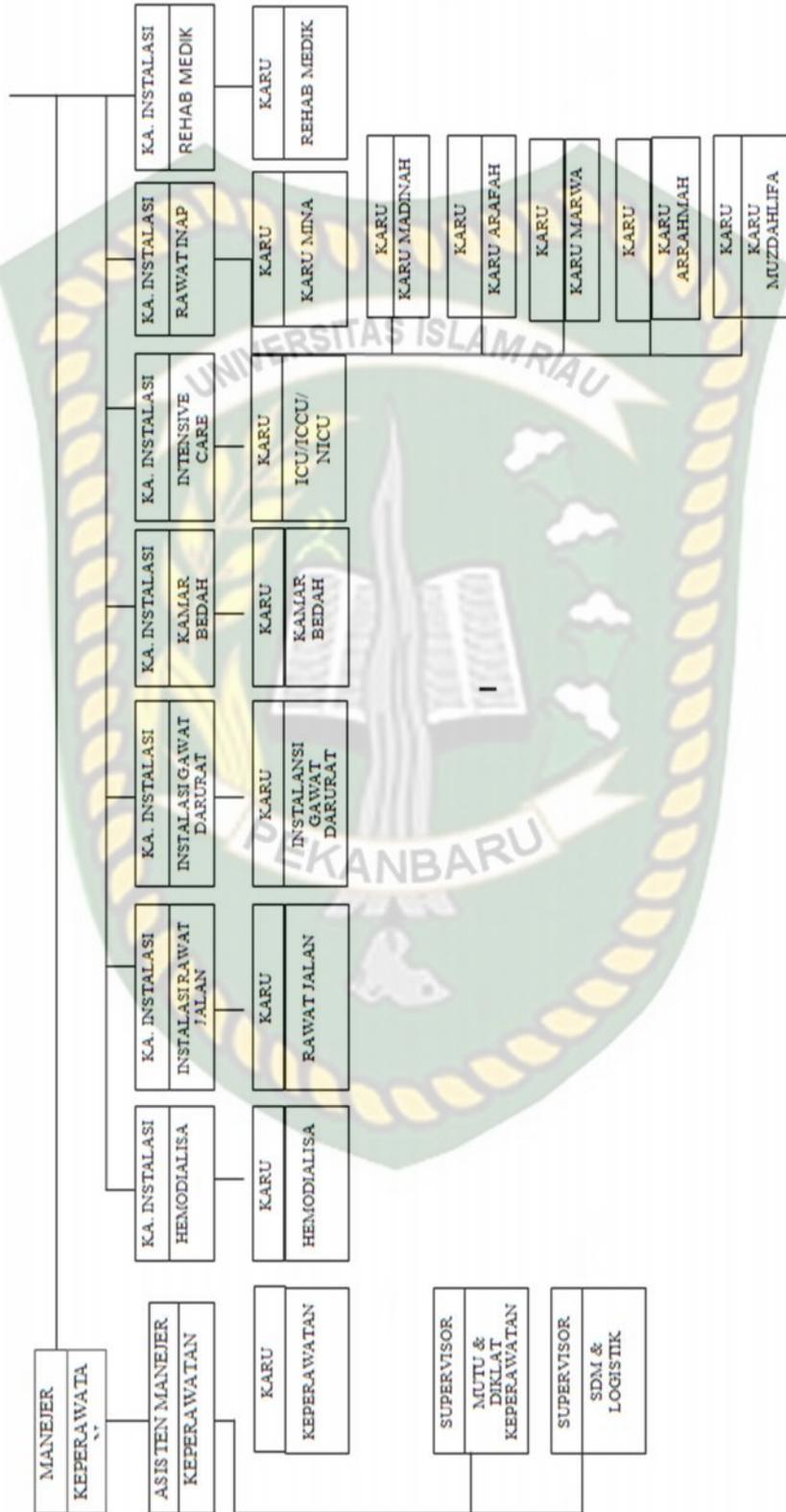
Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru

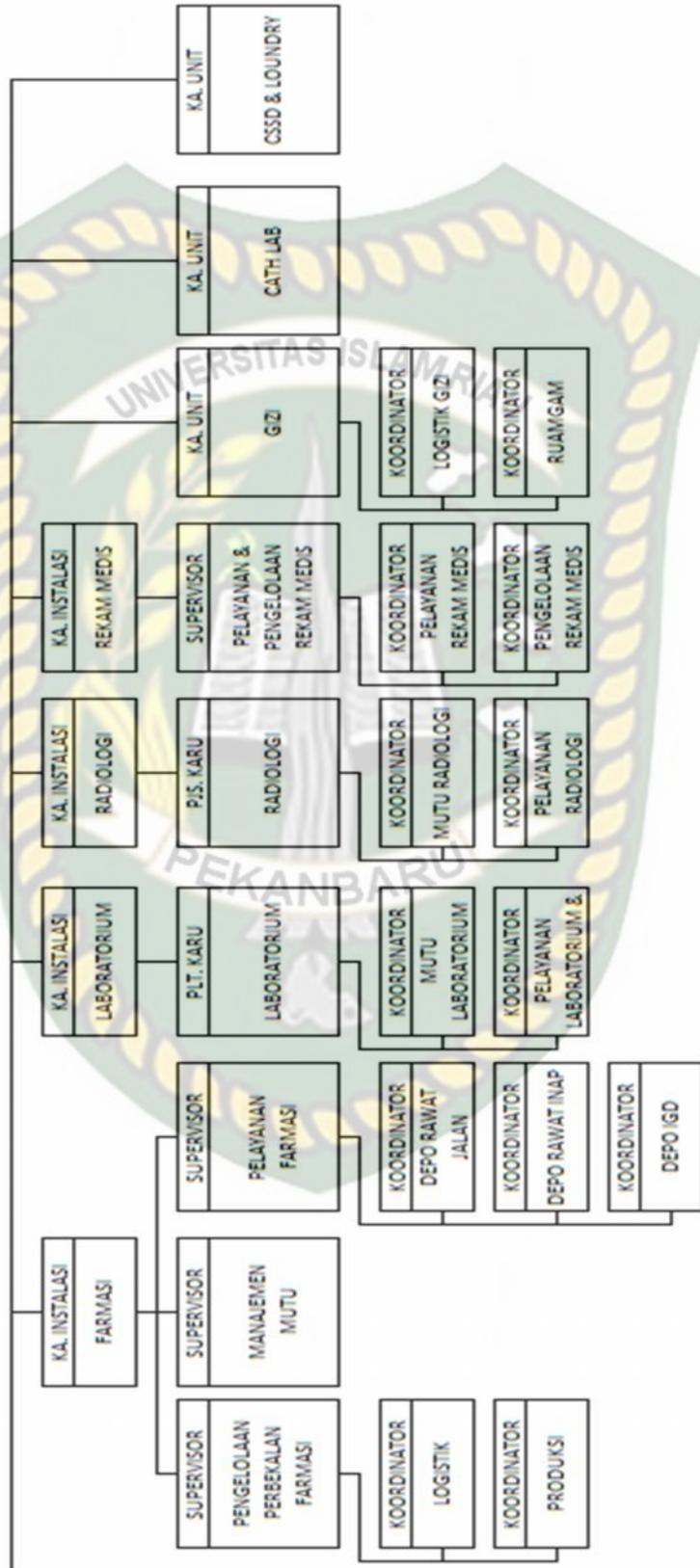
# Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :







## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Identitas Responden

Dalam menentukan hasil penelitian penulis yang sangat berperan penting adalah responden, karena dari dalam penelitian ini mengangkat masalah tentang Analisis Motivasi Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, jadi data-data yang didapat dalam penelitian ini bersumber dari Perawat yang berkerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina, melalui kusioner yang berjumlah sebanyak 54 orang responden dan juga penulis melakukan wawancara dengan pimpinan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru 1 orang.

Sehubungan dengan penelitian tentang Analisis Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, maka penulis akan memaparkan kriteria responden mulai dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Identitas responden ini diperlukan untuk mempermudah penulis dalam mengolah data yang disajikan dalam bentuk tabel. Selain itu penulis menilai bahwa pentingnya untuk mengetahui usia dan pendidikan responden, karena hal ini akan dapat mempengaruhi cara pandang mereka terhadap penelitian penulis. Responden yang dimaksud adalah perawat pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Berikut ini penjelasan lebih lanjut tentang identitas responden, yang dimulai dari jenis kelamin responden:

## 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian tentang Analisis Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, selain data dari hasil kuesioner dari pegawai yang berkerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, dan wawancara dari Pimpinan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina, maka yang harus diketahui sebelumnya adalah identitas dari perawat yang akan diberikan kuesioner. Berikut ini identitas perawat yang akan di olah berbentuk table :

**Table V.1 : Klarifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenis Kelamin Pegawai RS Islam Ibnu Sina.**

No	Klasifikasi Responden	Jumlah	Persentase %
1	Laki-laki	14	26%
2	Perempuan	40	74%
	<b>Jumlah</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Dilapangan, 2020

Dari table V.1 diatas dapat dilihat bahwa dari jenis kelamin responden dari perawat yaitu untuk jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 14 orang dengan persentase 26% dan untuk kelamin perempuan sebanyak 40 orang atau sama dengan persentase jumlah 74% dari keseluruhan responden perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan klarifikasi responden menurut latar belakang jenis kelamin perempuan ialah 40 orang dengan rata rata persentase 74%, maka dari itu penulis mengharapkan adanya tambahan penjumlahan perawat berlatar belakang jenis kelamin laki laki .

## 2. Identitas Responden Berdasarkan Latar Belakang Usia

Identitas ke dua yang penulis peroleh dari lapangan adalah berdasarkan latar belakang usia. Usia merupakan salah satu faktor penentu dalam kelancaran

penelitian ini, karena responden yang memiliki usia yang dewasa, akan memiliki pemikiran yang matang dan bisa membedakan mana yang baik dan mana yang buruk. Dari hasil penelitian tentang Analisis Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, maka identitas berdasarkan latar belakang Usia berikut ini :

**Table V.2 : Klarifikasi Responden Menurut Latar Belakang Usia Masing-Masing Perawat RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru.**

No	Klasifikasi Responden	Jumlah	Presentase %
1	20-25	25	46%
2	26-35	23	43%
3	36-40	6	11%
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian dilapangan, 2020

Dari table V.2 diatas dinyatakan bahwa responden dari perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina , dengan umur 20 tahun sampai 25 tahun sebanyak 25 orang dan umur antara 26 tahun sampai 35 tahun sebanyak 23 orang dan umur 36 tahun sampai 40 tahun sebanyak 6 orang berdasarkan keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru Paling banyak dengan umur antara 20 sampai 25 sebanyak 25 orang atau 46%.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, klarifikasi responden menurut latar belakang usia rata-rata yang paling banyak dijumpai ialah rentan umur 20-25 tahun , dan ini juga ditemukan pada data kusioner yang telah dibagikan .

### **3. Identitas Responden Berdasarkan Agama**

Agama dapat didefinisikan sebuah koleksi terorganisir dari kepercayaan, sistem budaya, dan pandangan dunia yang menghubungkan manusia dengan

ketaatan/perintah dari kehidupan. untuk mengetahui karakteristik perawat menurut agama dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Table V.3 : Distribusi Jumlah responden berdasarkan Agama pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.**

No	Agama	Jumlah	Presentase (%)
1	Islam	54	100%
2	Kristen	0	0%
	<b>Jumlah</b>	54	100%

Sumber : Data Olahan kuesioner penelitian dilapangan, 2020

Dari tabele V.3 dapat dilihat berdasarkan agama perawat Rumah Sakit Islam Ibnu sina Pekanbaru, untuk islam sebanyak 54 orang atau 100%, dan Kristen sebanyak 0 orang atau 0% berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina ialah ber agama Islam , yaitu sebanyak 54 orang atau 100%.

Berdasarkan observasi yang dilakukan , penulis melihat pada umumnya semua staf dan pekerja medis maupun non medis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru ialah beragama islam .

#### **4. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

Dari hasil penelitian tentang analisis Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, serta dengan cara menyebarkan kuesioner yang dilakukan oleh peneliti, maka identintas responden penelittian yang digunakan berdasarkan latar belakang jenjang pendidikan berdasarkan table berikut ini :

**Table V.4: Klarifikasi Responden Menurut Latar belakang Pendidikan Pegawai RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru.**

No	Klarifikasi Responden	Jumlah	Persentase %
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA/SMK	0	0%
4	Diploma	45	83%
5	Sarjana S1/S2	9	17%
<b>Jumlah</b>		54 Orang	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan , 2019

Dari table V.4 diatas menyatakan bahwa responden dari perawat yang berkerja di RS Islam Ibnu Sina, Responden yang dominan memiliki pendidikan pada katagori “Diploma” dengan jumlah responden 45 orang dengan persentase 83% . dan selanjutnya perawat yang memiliki latar pendidikan “Sarjana S1/S2” Sebanyak 9 orang, dengan persentase 17%. dan yang paling minim adalah responden yang memiliki pendidikan “SarjanaS1/S2” yaitu berjumlah 9 orang dengan persentase 17% dari total keseluruhan responden.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan , ialah rata rata responden perawat menurut latar pendidikan ialah Diploma atau D3 karena nya perlu ditingkatkan agar perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru harus sudah memperoleh gelar S1 untuk terjadinya perofesional nya kinerja perawat .

#### **B. Hasil Dan Pembahasan Dari Indicator Variabel Yang Membahas Tentang Analisis Motivasi Kerja Perawat Dirumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.**

Observasi adalah sebagai pengamatan yang sistematis berkenaan dengan perhatian terhadap fenomena-fenomena yang nampak. Perhatian yang di maksud yaitu harus diberikan kepada unit kegiatan yang diamati terjadi (Harbani Pasolong (2013 : 131). Ada beberapa indikator yang akan penulis paparkan di dalam

penelitian yang berjudul Analisis Motivasi Kerja Perawat Islam Ibnu Sina Pekanbaru, adalah berdasarkan teori dari Hasibuan, (2001:71). Dan indikator-indikator yang akan penulis gunakan dalam mencari hasil dari penelitian ini yang pertama adalah: Motivasi Langsung (*direct Motivation*), dan Motivasi Tidak Langsung (*indirect motivation*). Dan didalam setiap indikatornya akan dilengkapi dengan tiap-tiap sub indikatornya berjumlah sebanyak 5 Sub indikatornya atau item penilaian setiap indikator yang berguna sebagai alat untuk menentukan item penilaian yang akan penulis gunakan dalam mencari jawaban dan hasil dari penelitian. Dan untuk mengetahui hasil dari indikator pertama yaitu, Material, maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk Table dan juga Analisis sebagai berikut ini:

### **1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*),**

Motivasi Langsung (*Direct Motivarion*) adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu kariyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasaanya, jadi sifat khusus, seperti pujian, penghargaan , tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa.

Berikut tanggapan perawat dari 54 orang responden , dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Table V.5 : Tanggapan Responden Perawat Terhadap Indikator Motivasi langsung (*Direct Motivation*) pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.**

No	Sub Indikator	Katagori Ukuran			Jumlah
		Termotivasi	Cukup Motivasi	Kurang Motivasi	
1.	Pujian	36	18	-	54
		67%	33%	-	(100%)
2.	Penghargaan	47	7	-	54
		87%	13%	-	(100%)
3.	Tunjangan Hari Raya	54	0	-	54
		100%	0%	-	(100%)
4.	Bonus	44	10	-	54
		82%	19%	-	(100%)
5.	Bintang Jasa	34	20	-	54
		63%	37%	-	(100%)
<b>Jumlah</b>		<b>215</b>	<b>55</b>	<b>-</b>	<b>270</b>
<b>Rata – Rata</b>		<b>43</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>54</b>
<b>Persentase</b>		<b>(80%)</b>	<b>(20%)</b>	<b>-</b>	<b>(100%)</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian , 2020

Berdasarkan table diatas untuk item pertanyaan 1 dapat dilihat bahwa 36 responden menyatakan Termotivasi atau sama dengan 67%, alasannya karena Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru selalu memberikan Motivasi terhadap perawat yang berprestasi. Sedangkan 18 responden menyatakan Cukup Motivasi atau sama dengan 33% karena masi ada perawat yang merasakan tidak ada nya Motivasi yang diberikan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru kepadanya jika berprestasi.

Untuk item pertanyaan ke 2, responden yang menjawab Termotivasi sebanyak 47 orang atau sama dengan 87%, dikarenakan adanya perawat yang berharap kepada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru agar selalu memberikan penghargaan jika ada perawat yang berprestasi. Sedangkan responden yang menyatakan Cukup Motivasi sekitar 7 orang atau 13% karena perawat masi

kurang mendapatkan penghargaan jika berprestasi oleh Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Untuk item pertanyaan ke 3, responden yang menjawab termotivasi sebanyak 54 orang, atau 100% karena Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Selalu memberikan tujangan hari raya kepada perawatnya . sesuai dengan Peraturan menteri ketenagakerjaan (permenaker) No.6 Tahun 2016, pasal 5 ayat 4 menyatakan bahwa pembayaran THR paling lambat H-7 Hari raya.

Untuk item pertanyaan ke 4, responden yang memiliki jawaban Termotivasi sebanyak 44 orang atau sekitar 82% karena Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru selalu memberikan bonus kepada perawat yang bekerja melebihi waktu yang ditentukan. Sedangkan yang menjawab Cukup Motivasi adalah 10 orang atau 19% dikarenakan masih ada perawat yang tidak mendapatkan bonus ketika bekerja melebihi batas waktu yang ditentukan.

Untuk item pertanyaan 5, responden yang menjawab Termotivasi sebanyak 34 orang atau sekitar 63% karena Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Memberikan bintang jasa kepada perawat. Sedangkan yang menjawab Cukup Termotivasi adalah 20 orang atau 37% dikarenakan masih ada perawat yang tidak mendapatkan bintang jasa oleh Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Dari data dan penjelasan dapat disimpulkan bahwa indikator internal dikatakan baik karena dari segi motivasi perawat merasakan selalu diberikan motivasi internal oleh Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, maka perawat

selalu memberikan pelayanan kepada pasien dengan baik sesuai dengan persentase sebesar 80% dari keseluruhan tanggapan responden .

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis, pada indikator Motivasi Langsung ialah penulis melihat ketepatan Rumah Sakit dalam memberikan THR atau Tunjangan Hari Raya kepada perawat, sesuai ketetapan peraturan ketenagakerjaan (permaneker) No. 6 Tahun 2016 , serta hal ini berpengaruh terhadap termotivasi nya perawat dalam melaksanakan tugas nya . sehingga akan berdampak kepada pelayanan yang diberikan perawat terhadap pasien di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

*Hasil dari wawancara dengan perawat pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru “setiap motivasi langsung yang diberikan oleh Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru agar berdampak baik untuk perawat, karena jika Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru selalu memberikan motivasi kepada perawat maka perawat akan memberikan pelayanan yang baik kepada setiap pasiennya”.*

*Hasil dari wawancara dengan pimpinan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru “perawat harus selalu diberikan motivasi langsung agar dalam perawat tidak bermalas-malasan dalam melayani setiap pasien yang masuk”.*

## **2. Motivasi Tidak Langsung (Indirect Motivation)**

Motivasi tidak langsung (Indirect Motivation) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas; sehingga para kariyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaanya. Misalnya kursi yang empuk, mesin – mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana perkerjaan yang serasi, serta

penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga lebih produktif.

Berikut tanggapan konsumen dari 54 responden yang mengisi kuisioner mengenai indikator Motivasi Tidak langsung (*Indirect Motivation*) :

**Table V.5 : Tanggapan Responden Perawat Terhadap Indikator Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*) pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.**

No	Sub Indikator	Katagori Ukuran			Jumlah
		Termotivasi	Cukup Motivasi	Kurang Motivasi	
1.	Kursi yang empuk	40	14	-	54
		74%	26%	-	(100%)
2.	Mesin-Mesin yang baik	33	21	-	54
		61%	39%	-	(100%)
3.	Ruang kerja yang terang dan nyaman	42	12	-	54
		78%	22%	-	(100%)
4.	Suasana pekerjaan yang serasi	43	11	-	54
		80%	20%	-	(100%)
5	Penempatan yang tepat	33	21	-	54
		61%	39%	-	(100%)
<b>Jumlah</b>		<b>191</b>	<b>79</b>	-	<b>270</b>
<b>Rata – Rata</b>		<b>39</b>	<b>15</b>	-	<b>54</b>
<b>Persentase</b>		<b>(72%)</b>	<b>(28%)</b>	-	<b>(100%)</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian , 2020

Berdasarkan tabel diatas untuk item pertanyaan 1 dapat dilihat bahwa 40 responden menyatakan Termotivasi atau sama dengan 74%, alasanya karena Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru memberikan kursi yang empuk untuk perawat bekerja. Sedangkan 14 responden menyatakan Cukup Motivasi atau sama

dengan 26% karena masih ada perawat yang merasakan masih ada kursi yang tidak empuk pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Untuk item pertanyaan ke 2, responden yang menjawab Termotivasi sebanyak 33 orang atau sama dengan 61%, dikarenakan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. selalu memberikan mesin-mesin kerja yang baik untuk perawat. Sedangkan responden yang menyatakan Cukup Motivasi sekitar 21 orang atau 39% karena masih ada perawat yang merasakan ada mesin – mesin yang kurang baik pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Untuk item pertanyaan 3, responden yang menjawab Termotivasi sebanyak 42 orang atau 78% karena Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru memberikan fasilitas ruang kerja yang terang dan nyaman kepada perawat. Sedangkan yang menjawab Cukup Motivasi adalah 12 orang atau 22% karena perawat masih ada yang merasakan ruang kerja yang gelap dan tidak nyaman pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Untuk item pertanyaan ke 4, responden yang menjawab Termotivasi sebanyak 43 orang atau sekitar 80% karena Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru selalu memberikan suasana pekerjaan yang serasi. Sedangkan yang menjawab Cukup Motivasi adalah 11 orang atau 20% dikarenakan masih ada perawat yang merasakan suasana pekerjaan kurang serasi.

Untuk item pertanyaan 5, responden yang menjawab Termotivasi sebanyak 33 orang atau sekitar 61% karena Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Memberikan penempatan bagian yang tepat kepada setiap perawatnya. sedangkan yang menjawab Cukup Motivasi adalah 21 orang atau 39%

dikarenakan masi ada perawat yang merasakan kurangnya penempatan bagian yang ditetapkan oleh pimpinan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Dari data dan penjelasan dapat disimpulkan bahwa indikator tidak langsung dikatakan Termotivasi karena dari segi motivasi perawat merasa selalu diberikan motivasi tidak langsung oleh Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, maka perawat selalu memberikan pelayanan kepada pasien dengan baik dan sesuai dengan presentase sebesar 72% dari keseluruhan tanggapan responden.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan ialah penulis melihat di indikator variabel Motivasi Tidak Langsung ini, beberapa item penilaian angka terlihat 74% dalam kurangnya kursi yang empuk pada item penilaian pertama . hal ini menyebabkan juga para perawat untuk kurangnya toleransi dalam waktu masuk pulangnya jam kerja yang sudah ditetapkan . sehingga diharapkan agar pihak Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, memperhatikan kursi yang empuk untuk perawat .

*Hasil dari wawancara dengan perawat pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru “setiap motivasi tidak langsung yang diberikan oleh Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru agar berdampak baik untuk perawat, karena jika Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru selalu memberikan motivasi tidak langsung kepada perawat maka perawat akan memberikan pelayanan yang baik kepada setiap pasiennya”.*

*Hasil dari wawancara dengan pimpinan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru “Perawat harus selalu diberikan motivasi tidak langsung agar dalam perkerjanya perawat tidak bermalas-malasan dalam melayani setiap pasien yang masuk.”*

### C. Hasil Observasi

Hasil observasi peneliti tentang Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Untuk hasil observasi menurut peneliti yaitu Termotivasi artinya Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru agar selalu memberikan motivasi kerja kepada perawat agar kinerja perawat semakin meningkat.

Setelah peneliti melakukan survei terhadap perawat , masih ada perawat yang kurangnya merasakan motivasi kerja yang diberikan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Kepada perawat sehingga masih ada perawat yang terkadang masih kurang baik dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Bedasarkan observasi yang dilakukan juga penulis melihat beberapa perawat yang totalitas bekerja dalam masa kerja 5 tahun ke atas dengan masa dinas kerja 2 tahun, akan diberi bonus atau apresiasi keberangkatan umroh . sehingga dengan adanya pemberian bonus dan apresiasi ini diharapkan totalitas staf , tenaga medis serta non medis dalam melaksanakan pekerjaannya, serta mengharapkan amal jariyah nya kepada Allah SWT.

Observasi (Pengamatan Langsung) dilakukan agar data yang ditulis dan informasi yang diberikan penulis dalam skripsi ini dianggap real dan fakta.

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

##### 1. Responden Perawat

- a. Indikator Motivasi Langsung pada katagori Setuju dengan persentase 80%.

Bahwa dari 54 orang responden yang diteliti dari 5 item pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan simpulkan bahwa indikator motivasi langsung dikatakan Termotivasi karena dari segi motivasi perawat merasakan selalu diberikan motivasi langsung oleh Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, maka perawat selalu memberikan pelayanan kepada pasien dengan baik sesuai dengan persentase sebesar 80% dari keseluruhan tanggapan responden atau jawaban responden yang berjumlah 43 orang perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

- b. Indikator Motivasi Tidak Langsung pada katagori setuju dengan persentase 72%.

Bahwa dari 54 orang responden yang diteliti dari 5 item pertanyaan yang diberikan kepada responden dapat disimpulkan bahwa indikator Motivasi Tidak Langsung dikatakan Termotivasi dari segi motivasi perawat merasakan selalu diberikan motivasi tidak langsung oleh Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, maka perawat selalu memberikan pelayanan kepada pasien dengan sangat setuju sesuai dengan persentase sebesar 72% dari keseluruhan

tanggapan responden atau jawaban responden perawat yang berjumlah 39 orang perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

## 2. Hasil Rekapitulasi

Hasil rekapitulasi tanggapan responden perawat terhadap Analisis Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru pada yaitu dengan persentase sebesar 80% sesuai dengan penjelasan pada teknik pengukuran 40%-80% termasuk kedalam katagori Termotivasi.

Dari data penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Analisis Motivasi Kerja Perawat Dirumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, Termotivasi artinya motivasi kerja yang diberikan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru kepada perawat sangat baik sehingga perawat mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

### B. Saran

Adapun saran yang diberikan penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk indikator Motivasi Langsung alangkah baiknya jika Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, memberikan penghargaan kepada perawat yang berprestasi.
2. Selanjutnya masi pada indikator Langsung sebaiknya pihak Rumah Sakit memberikan THR kepada perawat serta staf dan tenaga medis dan non medis lainnya tepat waktu . karena melihat dan menimbang peraturan menteri ketenagakerjaan No.6 tahun 2016 , pasal 5 ayat 4 menyatakan bahwa pembayaran THR paling lambat H-7 hari raya. Dan apabila

pembayaran THR mengalami keterlambatan, perusahaan atau instansi yang wewenang wajib membayar denda sebesar 5% dari umlah THR yang seharusnya dibayar.

3. Untuk indikator Motivasi Tidak Langsung sudah sangat setuju namun sebaiknya Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru memperhatikan suasana pekerjaan yang serasi agar perawat merasakan kenyamanan dalam bekerja.
4. Dan diharapkan kepada pihak Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru agar memberikan perawat penempatan yang tepat dalam melaksanakan tugasnya , berdasarkan observasi yang penulis lakukan penulis melihat bahwasannya perawat mengeluh pada penempatan yang kurang tepat yang diberikan dalam bekerja.
5. Serta diharapkan pelaksanaan memberikan apresiasi bonus terhadap tenaga medis dan non medis termasuk perawat untuk keberangkatan umroh yang dilaksanakan pada masa kerja 5 tahun dengan kriteria disiplin kerja, serta dengan ini diharapkan terciptanya motivasi dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- A.A, Anwar Prabu Mangkunegata (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT.Remaja Rosdakarya.
- Affifidin 2010. *Pengantar administrasi pembangunan*. Bandung: Alfabeta
- Alma, Buchari. 1998. *Pengantar Bisnis*. Alfabeta, Bandung, 1998
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Jakarta: PT Refika Aditama, Hal. 57-58.
- Fuad, M, dkk. 2006. *Pengantar Bisnis. Cetakan Kelima*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- George R. Terry dan Leslie W. Rue. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*, Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Melayu SP.2018. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti, ika. 2003. *Faktor-Faktor yang mempengaruhi semangat kerja kariyawan: Pada PT. Samudra cabang pekanbaru*, Perpustakaan Universitas Islam Riau.
- Handoko, T. Hani. 2003. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Ed.2, Yogyakarta: BPFE
- Haryadi, Hendi. 2009. *Administrasi Perkantoran untuk Manajer & Staf*. Jakarta: Visimedia.
- J. Winarji, 2003. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kasmir. (2014). *Dasar-Dasar Perbankan. Edisi Revisi, Cetakan ke duabelas*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara Anwar p., (2007). *Management Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moekijat, 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: Pioner Jaya
- Mulyono, 2008. *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. Ar-ruzz. Media. Yogyakarta

- Nursalam, M, 2002. *Management Keperawatan*. Penerbit Selemba Medika. Jakarta.
- Notoatmodjo, soekidjo, 2009. *Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Rineka Cipta.
- Rivai. Veithzal., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grasindo Alfabeta.
- Robbin Stephan P., 2006. *Prilaku Organisasi*. Jakarta. Indeks.
- Siagian. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya* Jakarta. Rineka Cipta.
- Siagian. P. Soendang, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. P. Bumi Aksara Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Siagian. Sondang. *Organisasi , Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta PT. Gunung Agung. 82
- Siagian Sondang. P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan* . Jakarta , Rineka Cipta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1985. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono.2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang 2014. *Dasar-dasar manajemen*. Yogyakarta Penerbit Caps.
- Widodo, Eko, Suparno, 2015, *Management Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Zulkifli dan Moris A. Yogia, 2014. *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Marpoyan Tujuh Pekanbaru.
- Zulkifli, 2013. *Buku Pedoman Penulis Usulan Penelitian , Skripsi, Dan Kertas Kerja Mahasiswa Fisipol. UIR*. Pekanbaru. Edisi 2013.

#### **Dokumentasi Penelitian :**

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru .