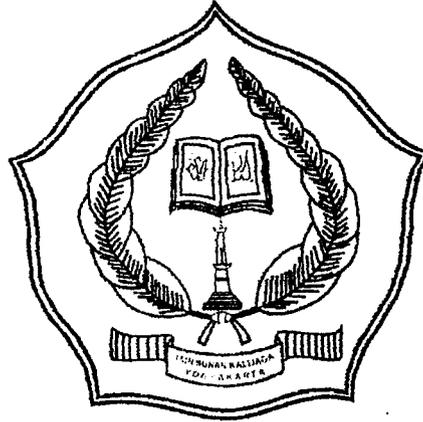


**PENGARUH PEMAHAMAN MOTTO RUMAH SAKIT
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PERAWAT
DI RSU PKU MUHAMMADIYAH BANTUL**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Sosial Islam**

Oleh:

**SUSIANA ERFI NUROHMAH
NIM : 99222866**

**Bimbingan Penyuluhan Islam
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2006**

Nota Dinas

Hal : Skripsi Sdr. Susiana Erfi Nurohmah

Kepada YKH

Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bersama ini saya sampaikan bahwa skripsi yang berjudul, " Pengaruh Pemahaman Motto Rumah Sakit dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat di RSU PKU Muhammadiyah Bantul :, yang disusun oleh :

Nama : Susiana Erfi Nurohmah

NIM : 99222866

Jurusan : BPI

Fakultas : Dakwah

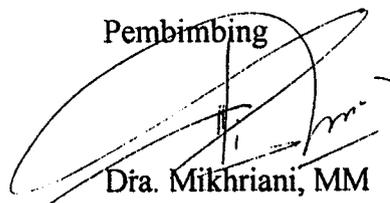
Setelah diadakan bimbingan, koreksi dan perbaikan, maka saya menganggap skripsi ini sudah dapat diajukan ke sidang munaqasyah fakultas Dakwah.

Terima kasih atas perhatian bapak, dan saya ucapkan Jazakumullahu Khairan Katsira.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, Februari 2006

Pembimbing



Dra. Mikhriani, MM



DEPARTEMEN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274) 552230
Yogyakarta 55221

PENGESAHAN

Nomor : UIN.02/DD/PP.00.9/685/2006

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH PEMAHAMAN MOTTO RUMAH SAKIT DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PERAWAT DI RSU PKU MUHAMMADIYAH BANTUL**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

SUSIANA ERFI NUROHMAH

NIM : 99222866

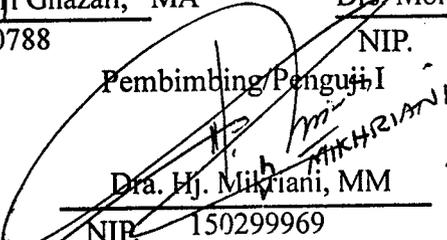
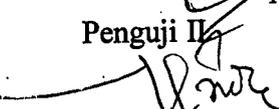
Telah dimunaqosyahkan pada :

Hari : Kamis

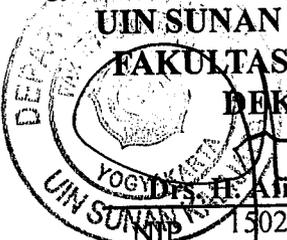
Tanggal : 6 April 2006

Dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

SIDANG DEWAN MUNAQOSYAH

 Ketua Sidang	 Sekretaris Sidang
<u>Prof. Dr. H.M. Bahri Ghazali, MA</u> NIP. 150220788	<u>Drs. Moh. Abu Suhud, M.Pd.</u> NIP. 150241646
 Pembimbing/Penguji I	
<u>Dra. Hj. Mikhriani, MM</u> NIP. 150299969	
 Penguji II	 Penguji III
<u>Drs. Muhammad Rasyid Ridla, M.Si.</u> NIP. 150260459	<u>Nailul Falah, S.Ag., M.Si.</u> NIP. 150288307

Yogyakarta,13 April 2006.....

**UIN SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH
DEKAN**

Drs. H. Alif Rifai, MS
NIP. 150222293

MOTTO

لايكلف الله نفسا الا وسعها لها ما كسبت و عليها ما اکتسبت

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya, dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya “.

(QS. Al Baqarah : 286)*

* Departemen Agama RI, 2000, Al Qur'an dan Terjemahnya, Bandung, CV Diponegoro, hal 38

Kupersembahkan Untuk :

Ayahanda (alm) yang telah memberi inspirasi dan mengajari bahwa hidup bukan sekedar dijalani, melainkan perlu adanya perjuangan untuk menjadi lebih baik

Ibunda tercinta yang selalu menghiasi setiap perjuangan dengan doa, senyum dan kesabarannya

Kakak dan adik-adikku yang membantu dengan tenaga dan doa hingga tugas ini selesai

Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu

Kata Pengantar

Alhamdulillah, karena rahmat dan hidayah Nya, akhirnya penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Pemahaman Motto Rumah Sakit dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul “. Namun penyusun merasa bahwa tugas akhir ini bukanlah suatu tujuan akhir, melainkan merupakan bagian awal untuk memulai suatu pelajaran dalam waktu yang tidak terbatas.

Penyusun menyadari bahwa tulisan ini masih sangat jauh dari sempurna. Oleh karena itu penyusun mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan tugas akhir ini.

Dalam kesempatan ini, tak lupa penyusun sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. HM. Bakhri Ghazali selaku ketua jurusan BPI fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dra. Mikhriani, MM selaku pembimbing yang sangat sabar memberikan motivasi dan bimbingan dalam penyelesaian tugas akhir ini.
3. Segenap dosen pengajar Jurusan BPI fakultas Dakwah yang telah memberikan bekal ilmu yang sangat berguna bagi penyusun.
4. Staf tata usaha dan karyawan di lingkungan fakultas Dakwah atas segala bantuannya.
5. Ayahanda (semoga Allah memberikan tempat yang layak di sisi Nya, mengampuni semua dosa dan menerima amal ibadahnya) yang telah

memberikan ketulusan cinta pada anak-anaknya. Juga ibunda tercinta, semua ini takkan terwujud tanpa dukungan dan ridhomu.

6. dr. M. Thamrin Hadna, M.Kes, selaku direktur di RSUD Muhammadiyah Bantul yang telah memberi ijin penelitian, dan segenap karyawan di RSUD (Mas Hanafi, Mas Budi, Mas Yusuf, Mas Nur, Mas Datuk, Mbak Triana) yang dengan tangan terbuka menerima kehadiran dan membantu dalam proses penelitian. Teman-teman di bangsal bedah, Mbak Sarjiyem dan crew nya, terima kasih untuk semua idenya.
7. Untuk kakak dan adikku, *special for* Basri, terima kasih telah menemani dan membantuku.
8. Untuk 2 orang yang selalu hidup dalam hatiku, Erni dan Shanti.
9. Untuk sahabat dekatku yang selalu mengingatkan aku untuk selalu istiqamah dan meninggalkan hal yang sia-sia. *I love you all.*
10. Seseorang yang siap membimbingku untuk menjadi muslimah sejati.
11. Teman seperjuangan, Lilis, Fazat, Pak Slamet ” larilah yang kencang ”. Untuk Riyadi dan Dede, terima kasih, nasihat dan motivasinya manjur.
12. Semua pihak yang telah membantu hingga skripsi ini selesai.

Sebagai penutup, penulis berharap naskah ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian. Semoga Allah melimpahkan rahmat dan hidayahNya serta memberikan balasan atas semua kebaikan yang telah diberikan oleh pihak-pihak di atas.

Yogyakarta, Februari 2006

Susiana Erfi Nurohmah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN NOTA DINAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGATAR.....	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Istilah dan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Telaah Pustaka	6
F. Kerangka Teoritik	7
G. Hipotesis	26
H. Metode Penelitian	
1. Metode Penelitian.....	26
2. Definisi Operasional.....	27
3. MetodePengumpulan Data	28
4. Variabel Penelitian Dan Skala Pengukuran	29
5. Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	31

	6. Metode Pemilihan Sampel	31
	7. Metode Analisis Data	32
BAB II	GAMBARAN UMUM	
	A. Letak Geografis	36
	B. Sejarah Berdiri	36
	C. Keadaan Karyawan	40
	D. Struktur Organisasi	41
	E. Sarana dan Prasarana	46
BAB III	PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA	
	A. Prosedur Penelitian	50
	B. Analisis Data dan Pembahasan	
	1. Analisis Data Kualitatif.....	51
	2. Analisis Data Kuantitatif.....	51
	a. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	52
	b. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda	55
	c. Jawaban Hipotesis	59
	d. Analisis Asumsi Klasik	64
BAB IV	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	67
	B. Saran	68
	C. Penutup	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Gambar 3.1	Struktur Organisasi RSUD Muhammadiyah Bantul	41
Tabel 4.1	Hasil Perhitungan Konstanta dan Koefisien Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel 4.2	Koefisien Korelasi	58
Tabel 4.3	Uji t.....	62
Tabel 4.4	Correlations 1	65
Tabel 4.5	Correlations 2	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul dan Istilah

Skripsi ini berjudul " Pengaruh Pemahaman Motto Rumah Sakit dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul ". Untuk menghindari salah tafsir dan pengertian dalam memahami judul skripsi ini, penulis akan mencoba untuk menjelaskan tentang istilah-istilah yang dipakai dalam judul skripsi ini.

Adapun istilah-istilah yang diperlukan adalah sebagai berikut :

- a. Pemahaman. Berasal dari kata paham yang berarti pendapat atau pikiran, kemudian mendapat awalan dan akhiran pe-an menjadi pemahaman yang berarti proses perbuatan, cara pemahaman.¹
- b. Motto, memiliki arti kalimat, frase atau kata yang digunakan sebagai prinsip, semboyan, atau pedoman.²
- c. Prestasi kerja.

Prestasi kerja berasal dari dua suku kata, yaitu prestasi dan kerja. Suku kata yang pertama mempunyai arti hasil yang diperoleh dari sesuatu yang dilakukan. Sedang suku kata yang kedua, kerja mempunyai arti kegiatan melakukan sesuatu. Jadi bisa diambil kesimpulan arti dari

¹ Peter Salim dan Yenny Salim, 1991, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta, Modern English Press, hal 1076

² Ibid, hal 998

prestasi kerja yaitu hasil kerja yang diperoleh dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang.³

d. Motivasi adalah keinginan atau dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan suatu perbuatan dengan tujuan tertentu. Bisa juga diartikan sebagai usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak untuk melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan untuk mendapatkan kepuasan atau tujuan yang dikehendaki dengan perbuatannya itu.⁴

e. Perawat, adalah orang yang bertugas melaksanakan perawatan terutama pada orang sakit dengan mendapat pendidikan khusus terlebih dahulu.⁵

Dari beberapa penegasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dari judul skripsi ini secara keseluruhan adalah mengukur pemahaman tentang motto rumah sakit dan mengukur motivasi kerja serta mengukur prestasi kerjanya, kemudian mengukur pengaruhnya.

B. Latar belakang masalah

Setiap manusia memiliki berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhinya dengan jalan bekerja. Bekerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan satu identitas manusia yang meninggikan martabatnya sebagai Abdullah. Setiap pekerjaan yang dilakukan akan mencapai hasil yang

³ ibid, hal 1190

⁴ ibid, hal 997

⁵ Ibid, hal 1243

diinginkan manakala ia berusaha dengan sungguh-sungguh. Berkaitan dengan hal ini maka manusia memerlukan motivasi guna memperkuat usahanya dalam mencapai kerja yang maksimal.

Abraham H. Maslow mengungkapkan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan yang sekaligus menjadi motivator baginya untuk bertingkah laku. Kelima tingkat kebutuhan itu yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan, kebutuhan akan rasa memiliki dan rasa cinta, kebutuhan akan harga diri serta kebutuhan aktualisasi diri. Manusia akan berusaha memenuhi kelima kebutuhan tersebut, semakin tinggi kebutuhannya semakin giat dia berusaha.

Disamping itu ada faktor spiritual yang mendorong manusia untuk bertingkah laku atau bekerja. Agama bisa menjadi motivator bagi individu untuk melakukan suatu aktifitas karena perbuatan yang dilakukan dengan latar belakang keyakinan beragama mempunyai unsur kesucian dan ketaatan. Kesadaran dan pemahaman manusia akan tujuan penciptaannya di bumi ini yaitu untuk beribadah akan mendorongnya untuk mencapai tujuan tersebut.

Jadi motivasi yang dimiliki manusia dalam bekerja disamping untuk memenuhi lima tingkat kebutuhan menurut Abraham H. Maslow, juga motivasi spiritual. RSUD Muhammadiyah Bantul sebagai bentuk badan usaha di bidang pelayanan kesehatan memiliki motto "Layananku Ibadahku" yang diharapkan bisa digunakan karyawannya sebagai motivasi spiritual untuk melaksanakan tugasnya di rumah sakit tersebut. Upaya

yang dilakukan pihak rumah sakit untuk membangun motivasi spiritual ini diantaranya adalah dengan pembinaan rohani karyawan melalui pengajian rutin tiap bulannya serta dipasangnya tulisan motto " Layananku Ibadahku" di beberapa sudut rumah sakit. Dengan berlandaskan motto tersebut diharapkan segala kegiatan di rumah sakit tersebut bisa berjalan dengan lancar dan tujuan yang hendak dicapai bisa terwujud.

RSU PKU Muhammadiyah Bantul memiliki karyawan yang mempunyai berbagai macam keahlian, mulai dari bidang medis dan non medis. Sebagian pekerjaan mereka berhubungan langsung dengan pasien, seperti dokter, perawat, petugas laboratorium dan apotik. Kuantitas interaksi dengan pasien paling tinggi adalah perawat. Mereka bekerja selama 24 jam memberikan perawatan kepada pasien. Tentu bukanlah hal yang mudah harus behadapan dengan pasien dengan berbagai macam sifat, latar belakang sosial, ekonomi, budaya ditambah lagi dengan kondisi fisik yang sakit yang memberi pengaruh terhadap kondisi psikologisnya. Pasien kadangkala menjadi orang yang mudah tersinggung, tidak puas, dan sebagainya.

Dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, perawat tersebut bekerja merawat pasiennya, menerima keluhan tentang penyakit pasien dan melakukan tindakan keperawatan yang diperlukan oleh pasien-pasiennya tersebut. Dengan jumlah jam kerja yang cukup tinggi tentu memberi pengaruh pada kualitas pekerjaannya, termasuk dalam hal pencapaian tujuan.

Berkaitan dengan hal ini penulis ingin mengetahui pengaruh pemahaman motto rumah sakit dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul.

C. Rumusan Masalah

Untuk memudahkan dalam pembahasan ini, maka penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara pemahaman motto rumah sakit " Layananku Ibadahku " terhadap Prestasi kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul ?
2. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul ?
3. Apakah ada pengaruh antara pemahaman motto rumah sakit dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul ?

D. Tujuan Penelitian

Dalam melakukan suatu kegiatan perlu ditentukan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai, karena tujuan merupakan titik akhir dari kegiatan yang dilakukan tersebut.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh pemahaman motto rumah sakit dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul.

2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif antara pemahaman motto rumah sakit dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul.

E. Telaah Pustaka

Beberapa peneliti terdahulu telah melakukan penelitian tentang prestasi kerja, diantaranya yaitu :

1. Sundring Pantja Djati, melakukan penelitian di Kabupaten Sidoarjo dengan judul “ Pengaruh Variabel-variabel Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja pada Industri Rumah Tangga di Kabupaten Sidoarjo “. Dari penelitian itu ia membuat kesimpulan bahwa variabel-variabel motivasi (kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri) secara nyata memberi pengaruh terhadap produktifitas kerja. Dan diantara variabel-variabel itu tidak ada perbedaan yang nyata.
2. Indriyani Rinawati, melakukan penelitian dengan judul “ Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PD. Anidya “. Dari penelitian itu ia membuat kesimpulan bahwa faktor gaji dan jaminan sosial memberi pengaruh terhadap motivasi kerja. Terjadinya peningkatan motivasi kerja maka akan terjadi pula peningkatan kinerja karyawan.

3. Nurhayati Wuryaningsih melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Kue Bakpia “ Jelita “ Kasihan Bantul, Yogyakarta. Dari penelitian itu ia membuat kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja (kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di perusahaan kue bakpia “ Jelita “ Yogyakarta.

F. Kerangka Teoritik

a. Tinjauan Tentang Motivasi

Manusia memiliki berbagai macam kebutuhan yang setelah melalui pendidikan dan pengalaman ia akan berubah menjadi keinginan-keinginan dalam rangka konsep sosial dan pendidikan dalam masyarakat. Keinginan-keinginan itu merupakan stimulus-stimulus yang melahirkan jenis-jenis respon atau reaksi tertentu.

Menurut Abraham H. Maslow, yang dimiliki manusia sekaligus menjadi motivator bagi manusia untuk bertindak laku adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan ini paling kuat dan merupakan motivasi terbesar. Ia diperlukan untuk mempertahankan hidup seseorang. Kebutuhan ini merangsang seseorang untuk bekerja giat.

2. Kebutuhan akan keselamatan

Apabila kebutuhan fisiologis relatif terpenuhi, maka akan muncul seperangkat kebutuhan baru yang kurang lebih dapat dikategorikan dalam kebutuhan akan keselamatan (keamanan, Kemantapan, ketergantungan, perlindungan, bebas dari rasa takut, cemas dan kekalutan, kebutuhan akan struktur dan ketertiban, hukum, batas-batas kekuatan pada diri, peindung dan sebagainya).

Manusia mempunyai kecenderungan mempunyai agama untuk falsafah dunia yang menyusun alam semesta dan manusia dalam suatu keseluruhan dengan pertalian yang alogis, menyenangkan dan berarti. Sebagian juga bermotivasi pada pencarian keselamatan.

3. Kebutuhan akan rasa memiliki dan rasa cinta

Apabila kebutuhan fisiologis dan keselamatan cukup terpenuhi maka akan muncul kebutuhan akan cinta, rasa kasih dan memiliki. Orang akan merasakan ketiadaan kawan, kekasih, istri dan anak. Ia haus akan hubungan yang penuh kasih dengan orang-orang pada umumnya yaitu haus akan suatu tempat dalam kelompok atau keluarganya sehingga ia akan berikhtiar lebih keras lagi untuk mencapai tujuan tersebut.

4. Kebutuhan akan harga diri

Manusia memiliki kebutuhan dan keinginan akan penilaian mantap, berdasar dan biasanya bermutu tinggi, harga diri,

penghargaan diri dari orang lain. Kebutuhan ini dapat diklasifikasikan menjadi :

- a. Keinginan akan kekuatan, prestasi, kecukupan, keunggulan dan kemampuan, kepercayaan pada diri sendiri dalam menghadapi dunia serta kemerdekaan dan kebebasan.
- b. Hasrat akan nama baik / gengsi, prestise (penghormatan dan penghargaan dari orang lain) status, ketenaran dan kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian, arti yang penting, martabat dan apresiasi.

Pemenuhan kebutuhan ini membawa rasa percaya diri, nilai, kekuatan, kapabilitas dan kelaikan, perasaan dibutuhkan dan bermanfaat bagi dunia. Tetapi tantangan menuju pemenuhan kebutuhan ini menimbulkan perasaan rendah diri, lemah dan tidak berdaya yang akan melahirkan keputusan yang mendasar atau berbagai kecenderungan kompensatif atau neurotis.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Orang akan memiliki kepuasan lagi mankala ia melakukan yang secara individual sesuai baginya. Keinginan orang akan perwujudan diri yakni pada kecenderungannya akan mewujudkan dirinya sesuai dengan kemampuannya.⁶

Dalam psikologi dikenal kata motif yang berasal dari kata motion yang memiliki arti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Istilah motif ini

⁶ Abraham H. Maslow, 1994, *Motivasi dan Kepribadian I, Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia (terjemahan)*, Jakarta, PT Binaman Pressindo, hal 43

erat kaitannya dengan gerak yang dalam hal ini gerak yang dilakukan oleh manusia atau disebut juga perbuatan atau tingkah laku.⁷

Dalam batas-batas tertentu manusia bertingkah laku karena mendambakan tujuan-tujuannya, maksud-maksudnya dan cita-citanya daripada didorong oleh impuls-impuls dan dorongan-dorongan yang tidak beralasan. Meskipun dorongan-dorongan lain bisa saja terjadi namun tidak hanya itu semata-mata. Gambaran lengkap memerlukan keduanya.⁸

Dikenal pula istilah motivasi yang menunjukkan seluruh proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dalam individu,, tingkah laku yang ditimbulkan oleh situasi tersebut dan tujuan atau akhir dari gerakan atau perbuatan.⁹

Menurut Segmend Freud seperti yang dikutip oleh Sarlito, motif merupakan energi dasar yang terdapat dalam diri seseorang. Tiap tingkah laku didorong oleh suatu energi dasar yang disebut insting. Oleh Freud insting dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Insting kehidupan / seksuil / libido yaitu dorongan untuk mempertahankan hidup.
2. Insting yang mendorong perbuatan-perbuatan agresif atau yang menjurus pada kematian.

Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi merupakan fungsi sebagai perantara pada organisasi / manusia untuk menyesuaikan diri dengan

⁷ Sarwono Sarlito Wirawan, 1982, *Pengantar Psikologi Umum*, Jakarta, Bulan Bintang, Hal 64

⁸ Abraham H. Maslow, 1994, *Motivasi dan Kepribadian II, Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia (terjemahan)*. Jakarta, PT Binaman Pressindo, hal 199

⁹ Opcit, hal 64

adanya suatu ketidakseimbangan dalam individu yang kemudian memicunya untuk meniadakan ketidakseimbangan itu. Setelah itu perbuatan dilakukan dan tercapailah keseimbangan sehingga timbul rasa puas, gembira, aman dan sebagainya.

Keseimbangan itu sendiri tidak berlangsung selamanya karena beberapa saat akan muncul ketidakseimbangan baru yang mendorong manusia untuk melakukan perbuatan untuk mencapai keseimbangan baru, sehingga terulang proses motivasi.

Motivasi yang dimiliki manusia tersebut adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Fisiologis

- a. Motivasi menjaga diri

Motivasi ini bertugas membantu motivasi kelangsungan hidup yaitu dengan memenuhi kebutuhan fisiologis yang berfungsi menjaga kelangsungan hidup individu.

- b. Motivasi menjaga kelangsungan hidup

Yaitu motivasi seksuil yang memiliki peranan menciptakan kesinambungan keturunan serta rasa keibuan yaitu melahirkan dan membesarkan anak.

2. Motivasi Psikologi dan Sosial

- a. Motivasi kepemilikan

Dalam fase pertumbuhan, berkembang pula kecenderungan untuk memiliki. Ia berusaha untuk mengakumulasikan harta yang dapat

memenuhi kebutuhan dan jaminan keamanannya hingga masa yang akan datang.

b. Motivasi kompetensi

Merupakan dorongan psikologis yang diperoleh dengan mempelajari lingkungan dan kultur yang tumbuh di dalamnya.

c. Motivasi kerja

Semakin kuat dorongan untuk bekerja maka akan semakin besar pula konsistensi pada tujuan kerjanya.

3. Motivasi bekerja dan berproduksi

Manusia dituntut bersyukur kepada Allah atas berbagai nikmat yang dikaruniakan kepadanya. Ada dua hal yang perlu diperhatikan oleh manusia, yaitu :

- a. Hendaknya manusia bekerja atas dasar kepentingan berproduksi dan usaha yang dilakukan disandarkan kepada Allah disertai dengan memohon pertolonganNya.
- b. Konsep tawakal harus selalu tumbuh yang berarti menggunakan seluruh potensi untuk memikirkan keselamatan, mempertimbangkan berbagai alternatif, memilih yang terbaik untuk diimplementasikan.¹⁰

Setiap pekerja mempunyai motif (*wants*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya. Kebutuhan (*needs*) dan keinginan-keinginan (*wants*) yang dipuaskan dengan bekerja adalah :

¹⁰ Abdul Hamid Mursi, 1997, *SDM Yang Produktif, Pendekatan Al Qur'an dan Sains*, Jakarta, Gema Insani Pers, hal 107

1. Kebutuhan fisik dan keamanan

Menyangkut kepuasan kebutuhan fisik (biologis) seperti makan, minum, tempat tinggal, termasuk juga kebutuhan rasa aman dalam menikmatinya.

2. Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini terpenuhi jika masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.

3. Kebutuhan egoistik

Berhubungan dengan keinginan-keinginan orang untuk bebas mengerjakan sesuatu sendiri dan puas karena berhasil menyelesaikannya dengan baik.¹¹

Menurut Peterson dan Plowman seperti yang dikutip oleh H. Malayu SP Hasibuan, manusia akan bekerja keras dengan harapan ia dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan sebagai berikut :

1. *The desire to live*, yaitu keinginan untuk hidup mendorong manusia untuk bekerja untuk mendapatkan makan dan minum sehingga dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for posession*, yaitu keinginan utnuk memiliki sesuatu.
3. *The desire for power*, yaitu keinginan akan kekuasaan.
4. *The desire for recognition*, yaitu keinginan akan pengakuan.¹²

¹¹ Malayu SP. Hasibuan, 1996, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas*, Jakarta, Bumi Aksara, hal 94

¹² Ibid, hal 93

b. Manusia dan Agama

Manusia menurut terminologi Al Qur'an dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, yaitu :

1. Manusia sebagai *al Bashar*. Berdasarkan aspek biologisnya, ia memiliki dorongan primer (makan, minum, hubungan seksual) dan makhluk degeneratif.
2. Dari fungsi dan potensi yang dimiliki, manusia disebut *al Insan*. Ia menggambarkan manusia sebagai penyanggah khalifah Tuhan yang dikaitkan dengan proses penciptaan dan pertumbuhan serta perkembangannya. Insan juga menunjukkan potensi yang dimiliki manusia seperti kemampuan untuk mengembangkan ilmu serta sejumlah sifat-sifat dan tanggung jawab manusia seperti kikir, membantah, tidak bersyukur dan sebagainya. Namun kepadanya dibebankan amanah dan tanggung jawab untuk berbuat baik.
3. *An Naas* dilihat dari sudut pandang hubungan sosial yang dilakukannya. Manusia dibebankan tanggung jawab, baik dalam lingkungan sosial terkecil (keluarga) maupun yang lebih besar, seperti masyarakat, etnik atau bangsa.
4. *Al ins* menggambarkan spiritual yang dimiliki.¹³

Menurut pandangan Islam, manusia juga dipandang sebagai makhluk psikis yang memiliki unsur-unsur sebagai berikut :

1. *Nafs Muthmainnah*, yang membantu ketenangan batin.

¹³ Jalaludin, 2000, *Psikologi Agama*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hal 44

2. *Nafs ammarah*, yang mendorong untuk bertindak negatif.
3. *Nafs lawwamah*, yang menyadarkan manusia dari kesalahan sehingga timbul penyesalan.¹⁴

Unsur akal merupakan potensi psikis manusia yang mencakup dorongan moral untuk melakukan kebaikan dan menghindari kesalahan karena adanya kemampuan untuk berfikir dan memahami masalahnya. Potensi ini memberi kemampuan kepada manusia untuk mengembangkan dirinya dan meningkatkan harkat kemanusiaannya selaku makhluk ciptaan Allah.

Dalam melakukan perbuatan yang bersifat keagamaan, manusia dipengaruhi dan ditentukan oleh tiga hal, yaitu :

1. Cipta (*reason*), merupakan fungsi intelektual jiwa manusia. Melalui cipta manusia dapat menilai, membandingkan dan selanjutnya memutuskan suatu tindakan terhadap stimulan tertentu. Fungsi dari cipta adalah menentukan benar tidaknya suatu ajaran agama berdasarkan pertimbangan intelek seseorang.
2. Rasa (*emotion*), yaitu suatu tenaga dalam jiwa manusia yang banyak berperan dalam membentuk motivasi dalam corak tingkah laku manusia. Rasa berfungsi menimbulkan sikap batin yang seimbang dan positif dalam menghayati kebenaran suatu agama.

¹⁴ Ibid, hal 46

3. Karsa (*will*), merupakan fungsi eksekutif dalam jiwa manusia. *Will* berfungsi mendorong timbulnya pelaksanaan doktrin serta ajaran agama berdasarkan fungsi kejiwaan.¹⁵

Di usia dewasa manusia mempunyai tanggung jawab serta sudah menyadari makna hidupnya, sehingga ia menyadari nilai-nilai yang dipilihnya dan berusaha untuk mempertahankan nilai-nilai tersebut. Dia mulai berfikir tentang tanggung jawab sosial, moral, ekonomi, dan keagamaan. Ketika nilai-nilai agama yang mereka pilih mereka jadikan pandangan hidup maka sikap keberagamaan akan terlihat dalam pola kehidupan mereka. Sikap ini umumnya dilandasi pendalaman pengertian dan perluasan pemahaman tentang ajaran agama yang dianutnya.¹⁶

Dalam kehidupannya, agama mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Memberi bimbingan dalam hidup

Keyakinan terhadap agama akan menjadi bagian dari kepribadian manusia, akan mengatur sikap dan tingkah lakunya secara otomatis dari dalam. Ia akan bekerja giat untuk kepentingan sosial, negara dan bangsa bukan karena ingin di puji, diberi penghargaan atau dinaikkan pangkatnya, tetapi karena keyakinan agama menganjurkan demikian. Agama mengakui adanya dorongan-dorongan, keinginan-keinginan yang perlu dipenuhi oleh individu. Orang ingin harta, punya pangkat untuk menjamin keamanan dan harga dirinya, bahkan yang terpenting menjamin kebutuhan

¹⁵ Ibid, hal 56

¹⁶ Ibid, hal 94

jasmaninya akan makan dan minum. Namun dalam memenuhi semua kebutuhan itu, ada ketentuan-ketentuan agama yang memelihara orang agar jangan sampai jauh pada kesusahan dan kegelisahan yang mengganggu ketentraman batin.

2. Penolong dalam kesukaran

Orang yang beragama menganggap bahwa kesukaran yang dihadapinya merupakan cobaan dari Allah kepada hambaNya yang beriman dan di celah-celah kesukaran tersebut ada kemudahan.

3. Menentramkan batin.¹⁷

Jalaludin mengungkapkan bahwa agama dalam kehidupan individu berfungsi sebagai sistem nilai yang memuat norma-norma tertentu yang dijadikan sebagai kerangka acuan dalam bersikap dan bertingkah laku agar sejalan dengan keyakinan agama yang dianutnya. Sistem nilai yang dimilikinya itu dibentuk melalui proses belajar dan sosialisasi serta dipengaruhi oleh keluarga, teman, institusi pendidikan dan masyarakat luas. Sistem nilai yang berdasarkan agama dapat memberi individu dan masyarakat perangkat nilai dalam bentuk keabsahan dan pembenaran dalam mengatur sikap individu dan masyarakat. Sistem nilai memberi pengaruh pada individu berupa daya dorong atau prinsip yang menjadi pedoman hidup. Dalam realitanya nilai memiliki pengaruh dalam mengatur pola tingkah laku, berfikir dan berbuat.¹⁸

¹⁷ Zakiah Daradjat, 1991, *Peranan Agama Dalam Kesehatan Mental*, Jakarta, Gunung Agung, hal 56

¹⁸ Opcit, hal 227

Agama memberi pengaruh positif berupa ketenangan batin, rasa bahagia, rasa terlindung, rasa sukses dan puas dan selanjutnya mendorong individu untuk berbuat. Maka agama bisa menjadi :

1. Motivasi

Agama berpengaruh sebagai motivasi dalam mendorong individu untuk melakukan suatu aktifitas karena perbuatan yang dilakukan dengan latar belakang keyakinan beragama mempunyai unsur kesucian serta ketaatan. Keterkaitan ini memberi pengaruh pada diri seseorang untuk berbuat sesuatu.

2. Nilai etik

Dalam melakukan suatu tindakan, seseorang akan terikat pada ketentuan antara mana yang boleh dan mana yang tidak boleh menurut ajaran agama yang dianutnya.

3. Harapan

Seseorang melaksanakan perintah ajaran agama karena adanya suatu harapan terhadap pengampunan atau kasih sayang dari sesuatu yang ghaib.¹⁹

c. Tinjauan tentang Motto Rumah Sakit (Layananku Ibadahku)

Motto Rumah Sakit RSUD Muhammadiyah Bantul yang digunakan sebagai prinsip dan semboyan dalam bekerja mengandung arti bahwa seluruh pekerjaan, pelayanan dan kegiatan yang dilakukan dalam

¹⁹ Opcit, hal 229

rumah sakit tersebut dilandaskan atau diniatkan untuk beribadah. Jadi apa yang dilakukan tidak hanya sekedar untuk mencapai tujuan keduniaan serta mencari nafkah, mendapat kedudukan dalam masyarakat dan lain-lain, melainkan ada tujuan yang lebih besar yang sekaligus menjadi penyemangat pada setiap gerak serta kerjanya.

Ibadah menurut istilah bahasa arab berarti semacam kepatuhan yang sampai pada batas penghabisan, yang bergerak dari perasaan hati untuk menggangungkan yang disembah. Sedangkan menurut syari'at berarti:

1. Mengerjakan setiap perkara yang disyari'atkan oleh Allah dan mengikuti yang diseukan oleh Rasl Nya, meliputi segala perintah dan larangan, yang dihalalkan dan diharamkan.
2. Mengeluarkan ketetapan ini (yang disyari'atkan) dari hati untuk mencintai Alah Ta'al. Praktis dalam keberadaan dirinya tidak ada seorangpun yang patut dicintai selain Allah.²⁰

Dalam ibadah terdapat dua unsur, yaitu puncak ketundukan dan kecintaan terhadap Allah.²¹

Dalam mencapai tujuan penciptaannya tersebut, manusia harus memanifestasikan keimanannya dalam bentuk amal shalih yaitu sebagai bukti wujud aktifitas kerja kreatif yang ditempa oleh semangat dan motivasi tauhis untuk mewujudkan identitas dan cita-citanya yang luhur sebagai umat terbaik.

²⁰ Yusuf Al Qardhawi, 1993, *Konsep Ibadah dalam Islam*, Surabaya, Central Media, hal 29

²¹ Ibid, hal 41

Amal usaha dan aktifitas manusia akan memungkinkan masyarakat melaksanakan risalah Islam, melaksanakan dakwahnya, menjaga diriya dan membantunya dalam merealisasikan tujuan-tujuannya yang lebih besar.

Ihsan bekerja adalah kewajiban agama. Nilai terpenting dalam produksi adalah *ihsan* (baik) dan *jihad* (bersungguh-sungguh). Manusia bekerja mengerahkan segala kemampuannya untuk kebaikan dan akurasi pekerjaannya. Perasaan yang dalam serta keyakinan yang pasti membisikkan bahwa Allah akan selalu mencatat dan memperhatikan setiap amal perbuatannya atau segala aktifitasnya. Ia bersikap amanah dalam produksinya, ikhlas dalam kesungguhannya dan merasa pekerjaannya selalu diawasi oleh Allah.²²

Seorang mukmin sebagai konsekuensi keimanannya akan meraih ketenangan batin dan hati, lapang dada, optimis, nikmat ridha dan keamanan serta semangat cinta dan kesucian. Ia akan menjauhkan diri dari hal yang merusak atau hal-hal yang diharamkan. Kondisi kejiwaan seperti ini akan memberi pengaruh yang positif terhadap produktifitas kerja manusia.²³

Selain dorongan ibadah, seorang muslim juga dapat bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan dan penghargaan (*reward*) materiil atau non materiil, seperti penghasilan, karier dan kedudukan yang lebih baik. Diperbolehkan seorang muslim bekerja keras

²² Ysuf Al Qardhawi, 1997, *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Jakarta, Rabbani Press, hal 160

²³ Ibid, hal 66

karena ia khawatir terhadap hukuman (*punishment*) yang akan diterima, baik berupa penghasilan yang berkurang, karier yang mandek maupun jabatan yang rendah. Semua boleh dilaksanakan selama sesuai dengan syari'at Islam dan motivasinya dalam bekerja adalah melaksanakan perintah Allah.²⁴

Legisan mengungkapkan bahwa manusia bekerja mempunyai tiga komitmen, yaitu :

- a. Intelektual komitmen, yaitu manusia bekerja untuk mendapatkan uang.
- b. Emosional komitmen, manusia bekerja untuk mendapatkan jabatan, berorientasi pada pujian atau pengakuan dari atasan.
- c. Spiritual komitmen, manusia bekerja sebagai pengabdian terhadap Allah. Ia mempunyai keyakinan bahwa pekerjaan akan memberi manfaat bagi orang banyak dan merupakan amanah. Setiap tetesan dari kerja akan dinilai dan dihargai oleh Allah.²⁵

Bekerja adalah aktifitas dinamis dan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dengan disertai kesungguhan untuk mencapai prestasi optimal sebagai pengabdian kepada Allah. Aktifitas dinamis berarti kegiatan yang dilaksanakan tersebut penuh dengan tantangan, tidak monoton dan selalu mencari terobosan-terobosan baru serta tidak puas dalam berbuat kebaikan.²⁶

²⁴ Muh. Ismal Yusanto, Muh. Karebet Widjajakusuma, 2002, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta, Gema Insani Pers, hal 115

²⁵ Legisan, *Cerdas Emosional dan Spiritual*, *Kerjaku Ibadahku*, RCTI, 14 April 2005

²⁶ Toto Tasmara, 1991, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Jogjakarta, PT Dhana Bakti Wakaf, hal 2

Bekerja sebagai manifestasi dari keimanan seorang muslim adalah amanah dari Allah. Dari terlaksananya amanah tersebut akan terbentuk sikap mental pada pribadi muslim, yaitu :

1. Ia bekerja penuh dengan kerinduan dan memiliki tujuan agar pekerjaan mencapai tingkat yang optimal.
2. Ada semacam kebahagiaan dalam bekerja, karena dengan bekerja berarti ia telah melaksanakan perintah dari Allah.
3. Tumbuh kreatifitas untuk mengembangkan, memperkaya dan memperluas pekerjaan. Dalam hal ini berarti menunjukkan bertambahnya amanah kepadanya.
4. Ada perasaan semacam malu apabila pekerjaan tidak ia laksanakan karena hal itu berarti pengkhianatan terhadap amanat dari Allah.²⁷

Dengan cara pandang yang demikian , maka manusia akan terus berfikir keras untuk secara dinamis mencari terobosan-terobosan, inovasi serta aktifitas yang penuh arti. Manusia akan berupaya untuk mencapai prestasi gemilang dimana orang akan mengingat keberhasilannya. Prestasi yang diraih bukan hanya dilihat dari hasil kerjanya melainkan juga mencakup nilai ibadah yaitu dengan melaksanakan perintah Allah.

d. Manusia dan Prestasi Kerja

Malayu SP Hasibuan mengatakan bahwa pengukuran produktifitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu :

²⁷ Ibid, hal 13

1. Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan. Perbandingan ini hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang.
2. Perbandingan pelaksanaan antara unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan yang lainnya. Pengukuran semacam ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebab memusatkan perhatian pada sasaran dan tujuan.²⁸

Faustino Cardoso Gomes mengutip perkataan Klingner dan Nahbadian bahwa produktifitas merupakan perkalian dari usaha pegawai didukung dengan motivasi yang tinggi dengan kemampuan pegawai yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktifitas meningkat berarti performansi yang baik akan menjadi *feedback* bagi usaha atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Jadi performansi pegawai dipengaruhi oleh usaha, motivasi, kemampuan pegawai juga kesempatan dan kejelasan tujuan-tujuan kinerja yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai.²⁹

Produktifitas pekerja sendiri dipengaruhi oleh :

1. *Knowledge*
2. *Skills*
3. *Abilities*
4. *Attitudes*

²⁸ Opcit, hal 128

²⁹ Faustino Cardoso, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jogjakarta, Andi Offset, hal 160

5. *Behaviors*³⁰

Keterkaitan dengan prestasi kerja, maka ada beberapa point yang harus dipenuhi untuk mencapai tenaga kerja yang bisa melaksanakan tugasnya dengan tepat dan cepat sesuai dengan target dan tujuan, yaitu :

1. Kesesuaian bidang kerja

Menempatkan orang yang tepat untuk pekerjaan yang sesuai sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Apabila pekerjaan bisa memuaskan individu maka ia cenderung akan menekuninya sebab pekerjaan itu sesuai dengan keinginan, kebutuhan, tingkat intelektualitas dan pemahaman tentang esensi diri.

2. Teknik

Merekayasa situasi yang kondusif dengan mencari metode yang paling tepat dan mudah untuk melaksanakan pekerjaan serta memperbaiki kondisi lingkungan kerja meliputi sirkulasi udara, keaduan, kemarahan, program keamanan dan sebagainya.

3. Hubungan manusia

Berkaitan dengan semangat para pekerja dalam memahami makna pekerjaannya, cara berkomunikasi, mengelola pekerjaan, menganjurkan bersikap produktif dalam menghadapi tantangan materiil dan immateriil serta membantu memecahkan masalah yang dihadapi pekerja.³¹

³⁰ Ibid, hal 160

³¹ Opcit, hal 55

Selain itu ada beberapa hal yang mempengaruhi individu dalam bekerja dan berproduksi, diantaranya :

1. Kondisi organisasi

Yaitu pertimbangan rasional dalam lingkungan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan-pekerjaan dalam pengorganisasian (baik secara emosi maupun di bawah sadar) dan kemudian berpengaruh pada tingkah laku para pekerja.

2. Faktor kelelahan yang dipaksakan

Kelelahan akan mengurangi aktifitas yang akhirnya mengakibatkan ketidakmampuan meneruskan pekerjaan secara maksimal. Kelelahan bisa berupa fisik maupun pikiran.

3. Kejenuhan

Beberapa indikator kejenuhan adalah stres, depresi, malas bekerja, canggung meneruskan pekerjaan dan etap mempertahankan pekerjaan. Perasaan jenuh ini juga terkait dengan faktor--faktor kecerdasan individu, tingkat ketrampilan, keahlian, kepandaian, usia dan lain-lain.

4. Peristiwa-peristiwa kerja

Situasi yang tidak terkontrol sangat mudah mengakibatkan kecelakaan bekerja.³²

³² Opcit, hal 76

A. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau prediktif yang merupakan jawaban sementara yang akan dibuktikan kebenarannya dengan mengadakan analisis dari data yang dikumpulkan. Adapun hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh antara pemahaman motto rumah sakit terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul .
2. Adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul.
3. Adanya pengaruh antara pemahaman motto rumah sakit dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul .

B. Metode Penelitian

1. Metodologi penelitian

a. Jenis penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta (keadaan) saat ini dari suatu populasi yang diteliti..

b. Obyek penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Muhammadiyah Bantul yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No. 124 Bantul.

Yang menjadi obyek penelitian ini adalah perawat yang terdaftar di RSUD Muhammadiyah Bantul.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan tentang variabel bebas (independen) pemahaman motto rumah sakit dan motivasi kerja dan variabel terikat (dependen) yaitu prestasi kerja.

a. Pemahaman motto rumah sakit

Pemahaman motto rumah sakit adalah bagaimana perawat paham dan mengerti tentang makna dan maksud dari motto yang dimiliki rumah sakit dimana mereka bekerja. Dengan paham motto rumah sakit perawat akan mengerti tingkah laku dan perbuatan mana saja yang sesuai atau tidak sesuai dengan motto “ Layananku Ibadahku “.

b. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah keinginan atau dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk bekerja dengan tujuan tertentu. Menurut Abraham H. Maslow manusia melakukan semua perbuatannya (termasuk bekerja) didorong karena adanya kebutuhan dasar manusia, yang oleh Abraham dibagi menjadi lima. Lima kebutuhan dasar manusia tersebut adalah :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan akan keselamatan
3. Kebutuhan akan rasa memiliki dan rasa cinta

4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri

c. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan perbandingan dari hasil kegiatan yang senyatanya (output) dengan kegiatan yang seharusnya. Bisa juga diartikan sebagai kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana prasarana (input) yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal / semaksimal mungkin. Produktifitas kerja dapat diukur dari beberapa faktor yang dihasilkan oleh sejumlah barang atau jasa dengan kuantitas dan kualitas tertentu.

3. Metodologi pengumpulan data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

a. Data primer

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Cara pengumpulan data primer adalah:

i. Metode kuesioner (angket)

Metode kuesioner adalah usaha untuk mengumpulkan data dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis yang diajukan kepada responden dengan menggunakan alternatif jawaban yang telah disediakan.

ii. Metode wawancara

Metode wawancara adalah usaha untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung secara lisan dengan staf-staf perusahaan yang berwenang sehingga dapat diketahui dengan jelas segala informasi yang relevan yang ada di perusahaan.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh penelitian secara tidak langsung melalui media perantara atau diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip, baik yang dipublikasikan maupun yang tidak.

4. Variabel penelitian dan skala pengukuran

a. Variabel pengukuran

Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu :

1. Variabel bebas adalah variabel yang ada hubungannya dengan variabel lain, bertindak sebagai penyebab atau yang mempengaruhi variabel tergantung. Variabel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah pemahaman motto rumah sakit dan motivasi kerja.

2. Variabel tergantung adalah tipe variabel yang dijelaskan atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel tergantung yang digunakan dalam penelitian ini adalah prestasi kerja.

b. Skala pengukuran

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini maka digunakan angket / kuesioner. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel penelitian menggunakan *skala likert*. *Skala Likert* merupakan metode untuk mengukur pemahaman motto rumah sakit, motivasi kerja dan prestasi kerja dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap obyek, subyek atau kejadian-kejadian tertentu dari aspek-aspek yang diteliti.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian independen disusun dalam bentuk lima angka penilaian skala likert, yaitu

- Sangat tidak setuju = skor 1
- Tidak setuju = skor 2
- Ragu-ragu = skor 3
- Setuju = skor 4
- Sangat setuju = skor 5

5. Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian

a. Uji validitas

Uji independen dilakukan untuk mengukur seberapa baik instrumen penelitian benar-benar mampu untuk mengukur variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan uji *Concurrent Validity* yaitu pengujian koefisien korelasi yang dilakukan terhadap validitas skor instrumen baru dengan skor instrumen lainnya yang mempunyai kriteria yang relevan dan penggunaan keduanya dilakukan pada saat yang bersamaan.

b. Uji Reliabilitas

Uji independen digunakan untuk mengukur konsistensi dalam pengukuran instrumen penelitian. Instrumen yang andal dapat bekerja dengan baik pada waktu dan kondisi yang berbeda. Reliabilitas diukur dengan menggunakan uji koefisien *Cronbach's Alpha* terhadap skor jawaban responden yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian. Instrumen ini disebut reliabel jika pengujian tersebut menunjukkan $\alpha > 0,7$.

6. Metode pemilihan sampel

Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah menggunakan metode acak berdasarkan strata (*stratified Random Sampling*). Metode ini dilakukan untuk mengklasifikasikan suatu

populasi kedalam sub-sub populasi berdasarkan karakteristik tertentu dari elemen-elemen populasi yang diteliti.

7. Metode analisis data

a. Analisis persamaan regresi linier berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemahaman motto rumah sakit dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul. Adapun hasil perhitungan analisis persamaan regresi linier berganda ini menggunakan bantuan program SPSS *for windows* versi 13.0 untuk dua variable independen yang terdiri dari pemahaman motto rumah sakit (X_1) dan motivasi kerja (X_2) serta variable dependen yaitu prestasi kerja (Y), maka diperoleh fungsi linier persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel prestasi kerja

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi variabel pemahaman motto rumah sakit

b_2 = koefisien regresi variabel motivasi kerja

X_1 = variabel independen pemahaman motto rumah sakit

X_2 = variabel independen motivasi kerja

b. Alat uji hipotesis

1. Uji koefisien regresi parsial (uji t)

Pengujian secara parsial / disebut dengan uji t (t – test) dimaksudkan untuk memperoleh kemaknaan pengaruh individu antara variabel dependen dengan masing variabel independen secara statistik. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel dengan tingkat kepercayaan 95 %.

Dalam pengujian ini ditentukan H_0 adalah tidak ada pengaruh secara individu antara variabel dependen dengan masing variabel independen. Sedangkan H_a adalah terdapat pengaruh secara individu antara variabel dependen dengan masing variabel independen.

Apabila hasil perhitungan tersebut menunjukkan t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara individu antara variabel dependen dengan masing variabel independen. Sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh secara individu antara variabel dependen dengan masing variabel independen.

2. Uji F

Pengujian secara simultan ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan F hitung hasil perhitungan regresi (lihat lampiran

untuk analisis regresi berganda) dengan F tabel dengan tingkat kepercayaan 95 %.

3. Uji determinasi (R^2)

Dengan pengujian serentak ini diketahui besarnya pengaruh faktor-faktor tersebut secara bersamaan dengan melihat koefisien determinasi. Dengan koefisien determinasi dapat diketahui derajat ketepatan dari analisis regresi berganda. R^2 menunjukkan besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel bebasnya.

c. Analisis uji asumsi klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu / residu memiliki distribusi normal / mendekati normal. Untuk menguji data berdistribusi normal dapat menggunakan normal plot.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel independen saling berhubungan secara linier. Apabila sebagian atau seluruh variabel independen berkorelasi kuat berarti terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidakseimbangan varian dari residual suatu pengamatan

ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas dan tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Untuk menguji ada tidaknya auto korelasi dapat dilakukan dengan uji *Durbin Watson*. Berdasarkan hasil output dengan program SPSS for windows versi 13.0

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bertitik tolak dari pokok permasalahan yang diajukan dalam skripsi ini serta didukung oleh data hasil penelitian yang telah diolah dan dianalisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel pemahaman motto rumah sakit mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja di RSUD Muhammadiyah Bantul dengan koefisien regresi sebesar 0,315, yang artinya apabila variabel pemahaman motto rumah sakit meningkat satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,315 satuan dengan asumsi bahwa variabel motivasi kerja dalam kondisi konstan.
2. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja di RSUD Muhammadiyah Bantul dengan koefisien regresi sebesar 0,357, yang artinya apabila variabel motivasi kerja meningkat satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,357 satuan dengan asumsi bahwa pemahaman motto rumah sakit dalam kondisi konstan.
3. Model (fungsi) linier persamaan regresi berganda yang digunakan untuk koefisien regresi masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2) dan konstanta (a) sebagai model penduga variabel dependen prestasi kerja di RSUD Muhammadiyah Bantul adalah :

$$Y = 22,633 + 0,315 X_1 + 0,357 X_2$$

Dari hasil pengujian signifikansi melalui uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pemahaman motto rumah sakit dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif, baik secara parsial (individu) maupun secara simultan (serempak) terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul.

4. Melalui pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan telah lolos uji multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi, tidak terjadi adanya heterokedastisitas dan data berdistribusi normal.

B. Saran

1. Kepada pihak pengelola Rumah Sakit, hendaknya memperhatikan kebutuhan karyawan yang mencakup 5 kebutuhan dasar manusia. Secara fisiologis jelas bahwa karyawan membutuhkan dana untuk memenuhi kebutuhannya. Meskipun tidak semua karyawan bekerja sekedar untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya. Tetapi masalah insentif bisa mendorong karyawan untuk lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.

2. Melihat bekerja di rumah sakit, apalagi yang berhubungan langsung dengan pasien memiliki resiko tinggi terhadap tertularnya suatu penyakit, maka hal-hal yang menyangkut keamanan dan keselamatan kerja karyawan harus lebih diperhatikan. Ketika karyawan merasa tidak aman pada suatu kondisi dan ia tidak menemukan alat untuk melindungi dirinya, maka ia akan merasa enggan untuk melaksanakan tugasnya. Setidaknya itu akan mempengaruhi hasil kerjanya. Disamping itu penciptaan lingkungan yang kondusif untuk bekerja perlu ditingkatkan, karena lingkungan yang aman dan tenang akan memberi rasa nyaman pada karyawan ketika bekerja.
3. Bagi atasan, baik itu yang membawahi secara langsung maupun tidak langsung hendaknya memberikan perhatian khusus pada bawahan. Karyawan tidak dianggap sebagai sekedar pesuruh melainkan mitra kerja yang harus bekerja sama dan saling membantu karena tidak ada atasan tanpa bawahan, karena bawahan yang merasa diperlukan di tempat kerjanya akan bekerja lebih berprestasi lagi. Seberapapun prestasi kerja yang diraih karyawan akan membuatnya merasa senang jika dihargai. Adanya kesalahan sangat wajar jika diberi hukuman (*punishment*) dalam bentuk yang telah ditetapkan pihak pengelola. Tetapi hendaknya tidak terlalu sulit untuk memberikan hadiah (*reward*). Karena adanya *reward* dan

punishment akan memicu karyawan untuk bekerja lebih giat dan hati-hati.

4. Sebagai tempat untuk mengaktualisasikan diri, rumah sakit tinggal memberikan sarana yang memadai untuk memaksimalkan hasil kerja. Dengan sarana yang cukup karyawan akan lebih leluasa dan senang untuk mengaktualisasikan dirinya.
5. Untuk pemahaman motto rumah sakit, perlu tindak lanjut yang dalam hal ini menjadi tanggung jawab pihak kerohanian. Perlunya ditingkatkan pemahaman karyawan tentang motto rumah sakit dan tidak berhenti di situ, tidak sekedar paham tetapi bagaimana mereka bisa mengaplikasikannya dalam kehidupan bekerja di rumah sakit. Suasana kerja yang islami, sistem kerja yang islami dan tingkah laku kerja yang islami perlu digalakkan.
6. Sebaiknya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel variabel lain yang diperkirakan berpengaruh lebih nyata terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul selain kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pemahaman motto rumah sakit dan motivasi kerja, sehingga dapat diketahui dengan jelas bagaimana pengaruh dan efektifitas variabel-variabel diluar penelitian ini terhadap prestasi kerja di RSUD Muhammadiyah Bantul.

C. Penutup

Alhamdulillah, berkat rahmat dan petunjuk Nya akhirnya penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini. Penyusun menyadari akan kemampuan dan keterbatasan pengetahuan penyusun, sehingga tulisan ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, karena kesempurnaan hanya milik Allah semata. Sebagai manusia biasa tentu banyak kelemahan dan kekurangan, oleh karena itu kritik dan saan yang bersifat membangun dari pembaca sangat penyusun harapkan demi usaha-usaha perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya penyusun berharap mudah-mudahan penelitian in dapat dilanjutkan dan tulisan yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi penyusun khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Semoga Allah meridhai, amin.

Daftar Pustaka

- Abdul Hamid Mursi, 1997, *Sumber Daya Manusia Yang Produktif, Pendekatan Al Qur'an dan Teknologi*, Gema Insani Press, Jakarta
- Abraham H. Maslow, 1994, *Motivasi dan Kepribadian I, Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*, PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta
- Abraham H. Maslow, 1994, *Motivasi dan Kepribadian II, Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*, PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta
- Etty Indriati, 2003, *Menulis Karya Ilmiah, Artikel, Skripsi, Tesis & Disertasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Faustino Cardoso Gomes, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Jogjakarta
- Kep. Mendikbud No. 00543.a th 1987, 1998, *Ejaan Yang Disempurnakan*, Bumi Aksara, Jakarta
- Jalaludin, 2000, *Psikologi Agama*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Legisan, 2005, *Cerdas Emosi dan Spiritual, Kerjaku Ibadahku*, RCTI
- Malayu SP Hasibuan, 1996, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta
- Masri Singarimbun, Sofyan Effendi, 1986, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta
- Muhammad Ali, 1997, *Penelitian Pendidikan, Prosedur dan Strategi*, Angkasa, Bandung

Muhammad Ismail Yusanto, 2002, *Menggagas Bisnis Islam*, Gema Insani Press,
Jakarta

Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Modern
English Press, Jakarta

Sarwono Kusuma Atmaja, dkk, 1991, *Stress dan Kepuasan Kerja*, Dian Nusantara,
Yogyakarta

Sarwono Sarlito Wirawan, 1982, *Pengantar Psikologi Umum*, Bulan Bintang, Jakarta
Sudjana, 2003, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*, Tarsito Bandung

Sutrisno Hadi, 2000, *Metodologi Research*, Andi Offset, Yogyakarta

Sutrisno Hadi, 1972, *Bimbingan Menulis Skripsi – Tesis*, Yayasan Penerbitan Fak.
Psikologi UGM, Yogyakarta

Toto Tasmara, 1991, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, PT Dhana Bakti Wakaf,
Yogyakarta

Winarno Surahmad, 1983, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung

Yusuf al Qardhawi, 1983, *Konsep Ibadah dalam Islam*, Central Media, Surabaya

Yusuf al Qardhawi, 1983, *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*,
Rabbani Press, Jakarta

Zakiah Daradjat, 1991, *Peranan Agama Dalam Kesehatan Mental*, Gunung Agung,
Jakarta