

ABSTRAK

Kinerja perawat di Rumah Sakit Swasta X Kota Tasikmalaya dinilai masih kurang yang terlihat dari angket kepuasan pasien dan hasil penilaian kinerja bidang keperawatan. Kinerja perawat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik yang terdiri dari tanggung jawab, kebutuhan atas penghargaan, pekerjaan dan kebutuhan atas pengembangan dan motivasi ekstrinsik yang terdiri dari gaji, kebijakan, hubungan kerja, lingkungan kerja dan supervisi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja perawat di RS Swasta X Kota Tasikmalaya.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April-Mei 2013 dengan responden seluruh perawat pelaksana yang memenuhi kriteria inklusi berjumlah 87 orang menggunakan metode kuantitatif yang termasuk kategori penelitian *cross sectional*. Hasil pengumpulan data dianalisis melalui analisis multivariabel *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan menggunakan alat bantu *software Partial Least Square (Smart-PLS)*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, ada pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik yang digambarkan oleh tanggung jawab, kebutuhan atas penghargaan, pekerjaan dan kebutuhan atas pengembangan dan motivasi ekstrinsik yang digambarkan oleh gaji, kebijakan, hubungan kerja, lingkungan kerja dan supervisi. terhadap kinerja perawat.

Penelitian ini menemukan hasil yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya dimana kebutuhan-kebutuhan yang merefleksikan motivasi intrinsik lebih berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS Swasta Kota Tasikmalaya. Hasil ini bisa menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen rumah sakit dalam upaya-upaya mengembangkan daya ungkit untuk meningkatkan kinerja perawat.

Kata kunci : kinerja perawat, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik

ABSTRACT

Nurses' performance in Private Hospital X Tasikmalaya City assessed to be less visible than the patient satisfaction questionnaire and the results of performance appraisal in nursing. Performance of nurses is influenced by intrinsic motivation which consists of responsibility, the need for the Award, and the need for development work and extrinsic motivation which consists of salary, policy, labor relations, work environment and supervision. This study aimed to analyze the influence of intrinsic motivation and extrinsic motivation on the performance of nurses in Private Hospital X Tasikmalaya City.

This study was conducted in April-May 2013, with all nurse respondents who met the inclusion criteria amounted to 87 people using a quantitative method categorized cross sectional. The results of the multivariable analysis of the data was analyzed through Structural Equation Modeling (SEM) by using software tools Partial Least Square (Smart-PLS).

The results showed no significant relationship between intrinsic motivation defined by responsibility, the need for the Award, and the need for development work and extrinsic motivation described by salary, policy, labor relations, work environment and supervision on the performance of nurses.

In this study found different results with previous studies which reflect the needs of intrinsic motivation is more dominant effect on the performance of nurses in Private Hospital X Tasikmalaya City. These results can be taken into consideration for the hospital management in efforts to develop the leverage to improve the performance of nurses.

Keywords : nurse's performance, intrinsic motivation, extrinsic motivation