

ISMAL WAHYU – 25010113120010

(2017 - Skripsi)

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Secara umum motivasi muncul karena sebuah materi, namun dalam teori harapan (*expectancy theory*) motivasi dihasilkan dari sebuah harapan, nilai dan hasil. Dari hasil pengamatan peneliti, bahwa tingkat keterlambatan perawat sebesar 10 % dengan waktu keterlambatan 30 menit – 1 jam, kurangnya apresiasi, belum memperoleh penghargaan dan hasil yang diperoleh belum sesuai dengan harapan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian komprehensif untuk mengetahui gambaran umum tingkatan motivasi kerja perawat di RSUD Ambarawa. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan cross sectional. Sampel adalah 69 perawat pelaksana yang memenuhi kriteria inklusi. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa sebagian besar usia perawat 31 – 40 tahun sebesar 34,8 %, jenis kelamin perempuan sebesar 82,6 %, pendidikan diploma 3 sebesar 56,5 %, status kepegawaian PNS sebesar 66,7 % dan masa kerja 1 – 10 tahun sebesar 58,0 %. Kemudian dari segi persepsi harapan rendah sebesar 58 %, persepsi nilai rendah sebesar 53,6 %, dan persepsi hasil rendah sebesar 59,4 %. Selain itu dari tingkatan motivasi perawat di RSUD Ambarawa termasuk motivasi rendah sebesar 87,0 % (60 orang) dengan rata – rata skor motivasi sebesar 2,69. Skor motivasi diperoleh melalui perhitungan total $f(V_1 \times I)$ hasilnya kemudian $V_2 \times E$. Kemudian faktor – faktor motivasi diukur untuk memperoleh peringkat dari total perkalian $(V_1 \times I)/69$. Sehingga diperoleh peringkat faktor motivasi yaitu adanya asuransi kesehatan, memperoleh jasa layanan, kenyamanan tempat kerja, gaji meningkat, dan adanya perlakuan yang adil dari atasan kepada perawat dalam bekerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Teori Harapan