

SKRIPSI

HUBUNGAN PERSEPSI KINERJA *CLINICAL MENTOR* DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MITRA KELUARGA SURABAYA

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep)
Dalam Program Studi Ilmu Keperawatan
STIKES Insan Unggul Surabaya



Oleh :

Sri Intarti
NPM 13012023

PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKES)
INSAN UNGGUL SURABAYA
2015

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi ini disetujui untuk diajukan dan
Dipertahankan di depan Dewan Penguji

Disetujui pada

Tanggal : 09 Mei 2015

Pembimbing



Widiharti, S.Kep.Ns, MKep
NIDN 0702128102

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan



Diah Jerita Eka Sari S.Kep, Ns. M.Kep
NIDN 0722048401

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN PERSEPSI KINERJA *CLINICAL MENTOR* DENGAN
MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MITRA
KELUARGA SURABAYA**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Sri Intarti
NPM : 13012023
PRODI : Ilmu Keperawatan

Telah diuji oleh Dewan Penguji Skripsi
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Unggul Surabaya
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep)
Pada tanggal : 09 Mei 2015

DEWAN PENGUJI

Ketua : Hj.Suhartini ,SE.,M.Kes
NIP 195410241990092001

(.....)

Anggota: 1. Dr. Wibisono Soesanto., SKM., M.Kes
NIDN 0731125306

(.....)

2. Widiharti, S.Kep.Ns, MKep
NIDN 0702128102

(.....)

Mengesahkan
Ketua
STIKES INSAN UNGGUL SURABAYA



Dr Hj Ratih Agustina dr. MARS
NIDN 0708085403

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sri Intarti

NPM : 13012023

Tempat Tanggal Lahir : Nganjuk, 30 Agustus 1980

Bahwa skripsi yang berjudul “hubungan Persepsi Kinerja *Clinical Mentordengan* Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya” adalah bukan dari skripsi orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, kami bersedia mendapatkan sanksi dari akademik.

Surabaya, 1 Maret 2015

Yang Menyatakan

Sri Intarti
NPM. 13012023

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kami panjatkan kahadirat Allah SWT, berkat rahmat dan bimbingan-Nya kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “hubungan Persepsi Kinerja *Clinical Mentor* dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya” dapat terselesaikan.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana keperawatan (S.Kep) pada Program Studi Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Unggul Surabaya.

Bersama ini penghargaan yang setinggi-tingginya Kepada :

1. Hj. Suhartini SE. M.Kes selaku pengurus Yayasan Karunia Abadi sekaligus sebagai ketua dewan penguji.
2. Dr. dr. Hj. Tri Ratih Agustina, MARS selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Insan Unggul Surabaya yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Program Studi S1 Keperawatan.
3. Diah Jerita Eka Sari S.Kep, Ns. M.Kep selaku Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan.
4. Widiharti, S.Kep.Ns, Mkepselaku Dosen Pembimbing
5. Dr. Jeany Suryatinselaku Direktur Rumah Sakit Mitra keluarga Surabaya
6. Suami dan anakku yang selalu memberi semangat dan dukungan
7. Para mentee yang telah bersedia menjadi responden
8. Teman – Teman seangkatan

Semoga Allah SWT membalas budi baik semua pihak yang telah memberi kesempatan, dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan Skripsi ini

Surabaya, Maret 2015

Penulis

ABSTRAK

HUBUNGAN PERSEPSI KINERJA *CLINICAL MENTOR* DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MITRA KELUARGA SURABAYA

Sri Intarti

Latar belakang : Perawat sebagai bagian dari tim kesehatan yang ada di rumah sakit, merupakan komunitas terbanyak dari profesi yang ada di rumah sakit. Mentor diartikan sebagai seseorang yang memegang peranan sebagai penasehat kepada pelajar atau pelatih, serupa dengan tugas seorang guru atau konselor, tetapi lebih erat dengan anak didiknya. Mentor sebagai orang yang berpengalaman dalam bidang pelatih dan konselor.. Kinerja Perawat Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya Tahun 2014 dengan kinerja baik 3(4,8%) perawat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan persepsi kinerja *clinicalmentor* dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya

Metode : Analitik Korelasional, pendekatan *crosssectional*. Populasi 36 perawat pelaksana dengan sampel 33 perawat pelaksana, teknik *simple random sampling*. Variabel independent persepsi kinerja *clinicalmentor* dan variabel dependent motivasi kerja perawat. Instrumen kuesioner, uji statistik korelasi *rank spearman*

Hasil : Persepsi kinerja *clinical mentor* di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya sebagian besar persepsi kinerja *clinical mentor* baik sebanyak 17 perawat (51,5%), Motivasi perawat sebagian besar cukup sebanyak 19 perawat (57,6%). Analisis Korelasi rank spearman $p = 0,006 < (0,05)$ serta nilai R sebesar 0,465 dengan interpretasi hubungan sedang.

Kesimpulan : Adahubungan persepsi kinerja *clinicalmentor* dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya

Kata kunci : *clinical mentor*, motivasi, kinerja

ABSTRACT
PERCEPTION OF CLINICAL PERFORMANCE MENTOR
RELATIONSHIPS WITH MOTIVATION NURSE WORKING IN RUMAH
SAKIT MITRA KELUARGA SURABAYA

Sri Intarti

Background: Nurses as part of the health care team in a hospital, the majority of the professional community that is in the hospital. The mentor is defined as a person who plays a role as an advisor to the student or coach, similar to the task of a teacher or counselor, but more closely with their students. Mentor as an experienced person in the field of coaches and counselors. Performance Mitra Keluarga Surabaya Year 2014 with a good performance 3 (4.8%) nurses. This study aimed to analyze the perception of the performance of clinical mentor relationship with work motivation nurse at Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya.

Methods: Analytical correlations, cross sectional approach. Population 36 nurses with a sample of 33 nurses, simple random sampling technique. Independent is clinical mentor and dependent is motivation performance. Instrument is Questionnaire, Spearman rank correlation test.

Results: The perception of the performance of clinical mentor at Hospital Partner Family Surabaya mostly good. Mentor perceptions of clinical performance as much as 17 nurses (51.5%), motivation nurses mostly quite as much as 19 nurses (57.6%). Spearman rank correlation analysis $p = 0.006 < (0.05)$, $R = 0,465$.

Conclusion: There is a perception of the performance of clinical mentor relationship with work motivation nurse at Hospital Partner Family Surabaya.

Keywords: clinical mentor, motivation, performance

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Lembar Persetujuan	ii
Lembar Pengesahan	iii
Lembar Pernyataan	iv
Ucapan Terima Kasih	v
Abstrak.....	vi
Abstract.....	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan	5
1.3.1 Tujuan Umum	5
1.3.2 Tujuan Khusus.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Persepsi.....	7
2.1.1 Pengertian Persepsi.....	7
2.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Persepsi	8
2.2 Konsep Kinerja.....	9
2.2.1 Definisi Kinerja Perawat.....	9
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	11
2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja	13
2.2.4 Standar Penilaian Kinerja	14
2.2.5 Alat ukur Kinerja Mentor	17
2.3 Pengertian Mentor	17
2.3.1 Karakteristik Mentor Yang Baik	19

2.3.2	Peran Mentor Dalam Menciptakan Motivasi.....	20
2.4	Pengertian Motivasi.....	21
2.4.1	Definisi Motivasi	21
2.4.2	Tujuan Motivasi.....	23
2.4.3	Teori-teori Motivasi.....	24
2.4.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	26
2.4.5	Indikator Motivasi Kerja.....	27
2.4.6	Asas-asas Motivasi	28
2.4.7	Proses Motivasi.....	30
2.5	Definisi Perawat	30
2.5.1	Peran Perawat	31
2.5.2	Fungsi Perawat.....	33
2.5.3	Tugas Perawat.....	34
BAB 3 KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN		
3.1	Kerangka Konsep.....	36
3.2	Hipotesis	37
BAB 4 METODE PENELITIAN		
4.1	Jenis dan Desain Penelitian	38
4.2	Populasi Sampel, Sampel, Sampling	38
4.2.1	Populasi	38
4.2.2	Sampel	38
4.2.3	Sampling.....	40
4.3	Waktu dan Tempat penelitian	40
4.4	Klasifikasi Variabel	40
4.4.1	Variabel Independen	41
4.4.2	Variabel Dependen.....	41
4.5	Definisi Operasional	41
4.6	Pengumpulan Data, Pengolahan dan Analisa Data	42
4.7	Analisis Data	44
4.8	Etika Penelitian	44
4.9	Kerangka Kerja	46

BAB 5 HASIL PENELITIAN	
5.1	Gambaran Umum Lokasi Pengambilan Data 47
5.2	Karakteristik Perawat..... 48
5.2.1	Karakteristik Perawat Berdasarkan Umur..... 48
5.2.2	Karakteristik Perawat Berdasarkan Pendidikan 48
5.2.3	Karakteristik Perawat Berdasarkan Masa Kerja 49
5.2.4	Karakteristik Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin 49
5.3	Data Khusus 50
5.3.1	Frekuensi Berdasarkan Persepsi kinerja <i>clinical mentor</i> ... 50
5.3.2	Frekuensi Berdasarkan motivasi kerja perawat pelaksana (mentee) 50
5.4	Analisis Data..... 51
BAB 6 PEMBAHASAN	
6.1	Persepsi Kinerja <i>Clinical Mentor</i> Perawat di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya 52
6.2	Persepsi Kinerja <i>Clinical Mentor</i> Perawat di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya 53
6.3	Hubungan Persepsi Kinerja <i>Clinical Mentor</i> dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya 54
BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN	
7.1	Kesimpulan 57
7.2	Saran 57
DAFTAR PUSTAKA 58	
LAMPIRAN 60	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kinerja Perawat di Ruang Medikal Bedah Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya Tahun 2014.....	3
Tabel 4.1	Definisi Operasional Hubungan Persepsi Kinerja Clinical Mentor dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya Tahun 2015.....	41
Tabel 4.2	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	44
Tabel 5.1	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur Perawat di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya Maret 2015.....	48
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Perawat di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya Maret 2015.....	48
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Perawat Pelaksana (mentee) di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya Maret 2015.....	49
Tabel 5.4	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya Maret 2015.....	49
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Persepsi Kinerja <i>Clinical Mentor</i> di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya Maret 2015.....	50
Tabel 5.6	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Motivasi Perawat di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya Maret 2015.....	50
Tabel 5.7	Hubungan Persepsi Kinerja <i>Clinical Mentor</i> dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya Maret 2015.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Hubungan Persepsi Kinerja <i>Clinical Mentor</i> dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya	36
Gambar 4.1	Kerangka Kerja Hubungan Persepsi Kinerja Clinical Mentor dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian Untuk Skripsi	60
Lampiran 2 Surat Balasan Mengenai Ijin Penelitian Untuk Skripsi	61
Lampiran 3 Surat Keterangan	62
Lampiran 4 Lembar Permohonan Menjadi Responden	63
Lampiran 5 Lembar Persetujuan Menjadi Responden.....	64
Lampiran 6 Kuesioner Penelitian	65
Lampiran 7 Rekapitulasi Data Umum Perawat	68
Lampiran 8 Rekapitulasi Persepsi Kinerja <i>Clinical Mentor</i>	69
Lampiran 9 Rekapitulasi Perhitungan Motivasi Perawat	70
Lampiran 10 Hasil Analisis Data Umum.....	71
Lampiran 11 Hasil Analisis Data Khusus.....	72
Lampiran 12 Tabulasi Silang	73
Lampiran 13 Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman	74
Lampiran 14 Lembar Konsultasi	75

SKRIPSI

HUBUNGAN PERSEPSI KINERJA *CLINICAL MENTOR* DENGAN
MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MITRA
KELUARGA SURABAYA



Oleh :

Sri Intarti
NPM 13012023

PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKES)
INSAN UNGGUL SURABAYA
2015