

**ANALISIS TEORI HERZBERG TERHADAP MOTIVASI  
KERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT  
PELITA INSANI MARTAPURA**

Skripsi

Diajukan guna memenuhi sebagian syarat  
untuk memperoleh derajat Sarjana Kesehatan Masyarakat  
Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat

Oleh:

Hamdanah

2110912220027



**UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT  
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN  
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT  
BANJARBARU**

**Desember, 2024**

Skripsi

**ANALISIS TEORI HERZBERG TERHADAP MOTIVASI  
KERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT  
PELITA INSANI MARTAPURA**

Dipersiapkan dan disusun oleh

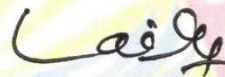
**Hamdanah**

Telah dipertahankan di depan dewan penguji  
pada tanggal **23 Desember 2024**

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing Utama

Anggota Dewan Penguji Lain



**Nita Pujianti, S. Farm, Apt., MPH**

**Nur Laily, SKM., M.Kes**

Pembimbing Pendamping



**Ayu Riana Sari Azwari, SKM., M.Kes** **Anggun Wulandari, SKM., M.Kes**

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat



**Dian Rosadi, SKM., MPH**

Koordinator Program Studi: **Kesehatan Masyarakat**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Banjarbaru, 20 Desember 2024



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hamdanah', with a long horizontal stroke extending to the right.

Hamdanah

## ABSTRAK

### ANALISIS TEORI HERZBERG TERHADAP MOTIVASI KERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT PELITA INSANI MARTAPURA

Hamdanah

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS), menunjukkan bahwa, jumlah perawat di Indonesia pada tahun 2022 tercatat sebanyak 563.739 orang, meningkat sebesar 10,3% dibandingkan tahun sebelumnya yang berjumlah 511.191 orang. Di tingkat lokal, data dari Rumah Sakit Pelita Insani Martapura menunjukkan peningkatan jumlah perawat setiap tahun diikuti perawat keluar dari pekerjaannya. Tren ini menunjukkan adanya faktor yang melatarbelakangi keluar masuknya perawat di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis teori Herzberg terhadap motivasi kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Pelita Insani Martapura. Desain penelitian menggunakan desain *cross-sectional*, melibatkan 61 perawat rawat inap Rumah Sakit Pelita Insani sebagai responden. Hasil analisis membuktikan hubungan yang berarti antara pengakuan ( $p\text{-value} = 0,018$ ), pengembangan diri ( $p\text{-value} = 0,041$ ), hubungan antar pribadi ( $p\text{-value} = 0,032$ ), kondisi kerja ( $p\text{-value} = 0,024$ ), dan kebijakan ( $p\text{-value} = 0,014$ ) dengan motivasi kerja perawat rawat inap. Namun, tidak ditemukan hubungan antara tanggung jawab ( $p\text{-value} = 0,374$ ) dengan motivasi kerja perawat rawat inap. Berdasarkan temuan ini, disimpulkan faktor-faktor yang berhubungan signifikan dengan motivasi kerja perawat rawat inap adalah pengakuan, pengembangan diri, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan kebijakan, sedangkan tanggung jawab tidak berhubungan secara signifikan dalam memberikan motivasi kerja bagi perawat rawat inap. Rekomendasi mencakup perlunya peningkatan program penghargaan dan evaluasi kebijakan kerja untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung serta peluang pengembangan diri bagi perawat dan mengoptimalkan pelatihan komunikasi untuk memperkuat hubungan antar pribadi dan membangun sistem pembagian tugas yang sesuai kompetensi.

**Kata kunci:** Motivasi kerja, perawat, teori dua faktor Herzberg, rumah sakit

## ABSTRAK

### **ANALYSIS OF HERZBERG'S THEORY ON WORK MOTIVATION OF INPATIENT NURSES AT PELITA INSANI HOSPITAL MARTAPURA**

**Hamdanah**

*Work motivation is an important factor that influences nurses' performance in providing health services. Data from the Central Statistics Agency (BPS), shows that the number of nurses in Indonesia in 2022 was recorded at 563,739 people, an increase of 10.3% compared to the previous year which amounted to 511,191 people. At the local level, data from Pelita Insani Martapura Hospital shows that the number of nurses increases every year followed by nurses leaving their jobs. This trend suggests that there are factors behind nurses leaving the workplace. This study aims to analyze Herzberg's theory of work motivation of inpatient nurses at Pelita Insani Martapura Hospital. The research design used a cross-sectional design, involving 61 Pelita Insani Hospital inpatient nurses as respondents. The results of the analysis proved a meaningful relationship between recognition (p-value = 0.018), self-development (p-value = 0.041), interpersonal relationships (p-value = 0.032), working conditions (p-value = 0.024), and policies (p-value = 0.014) with the work motivation of inpatient nurses. However, no relationship was found between responsibility (p-value = 0.374) and work motivation of inpatient nurses. Based on these findings, it is concluded that the factors significantly associated with work motivation of inpatient nurses are recognition, self-development, interpersonal relationships, working conditions, and policies, while responsibility is not significantly related in providing work motivation for inpatient nurses. Recommendations include the need to improve reward programs and evaluate work policies to create supportive working conditions and self-development opportunities for nurses and optimize communication training to strengthen interpersonal relationships and build a competency-based task distribution system.*

**Keyword:** *Work motivation, nurses, Herzberg's two-factor theory, hospital*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Teori Herzberg terhadap Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Pelita Insani Martapura”** tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh derajat Sarjana Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat, Prof. Dr. dr. Syamsul Arifin, M.Pd, FISPH., FISCAM yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas dalam pelaksanaan penelitian.
2. Koordinator Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat, Dian Rosadi, SKM, MPH yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas dalam pelaksanaan penelitian.
3. Unit Pengelola Skripsi dan P2M, Anggun Wulandari, SKM, M.Kes yang telah memberikan kesempatan dalam pelaksanaan penelitian.
4. Dosen pembimbing utama dan dosen pembimbing pendamping, Nita Pujianti, S.Farm., Apt., MPH dan Ayu Riana Sari Azwari, SKM, M.Kes yang senantiasa memberikan masukan serta arahan dari tahap pengusulan judul penelitian hingga tahap penyelesaian skripsi ini.
5. Dewan penguji, Nur Laily, SKM, M.Kes dan Anggun Wulandari, SKM,

M.Kes yang telah memberikan masukan, kritik dan saran sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.

6. Pintu surgaku, M. Hamdi dan Mastura serta Kakak-kakak dan Adik saya, Indira Fitriani, Muhammad Abil Faidh, dan Ahmad Zaini Hasan beserta keluarga besar yang selalu memberikan semangat, doa hingga dukungan material maupun non-material selama perkuliahan hingga penyelesaian skripsi.
7. Teman-teman dari Erizally dan Peminatan AKK yang selalu kebersamai setiap tahapan awal hingga akhir perkuliahan.
8. Sahabat-sahabatku Ica, Atun, Fifi, Titi, Siti, Pute, Auryn, Awa, Rere, Enor, dan Putjah yang selalu mendukung, menemani dan menyemangati dari awal hingga penyelesaian skripsi.
9. Terakhir kepada seseorang yang selalu menjadi penyemangat, motivator, sahabat, dan panutan dalam hal kerja keras, Lee Taeyong! Terima kasih selalu menjadi bagian menyenangkan, guru terbaik dalam pengalaman pendewasaan diri untuk tidak pernah menyerah, dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai.

Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap penelitian ini bermanfaat bagi ilmu pengetahuan.

Banjarbaru, Desember 2024

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN .....	iii
ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRAK</i> .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Keaslian Penelitian .....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	14
A. Motivasi Kerja .....	14
B. Faktor Intrinsik/ <i>Motivator Factor</i> .....	17
C. Faktor Ekstrinsik.....	21
BAB III LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS .....	30
A. Landasan Teori .....	30
B. Kerangka Teori .....	32
C. Kerangka Konsep.....	33
D. Hipotesis .....	33
BAB IV METODE PENELITIAN .....	35
A. Rancangan Penelitian.....	35
B. Populasi dan Sampel.....	35



C. Instrumen Penelitian .....	36
D. Variabel Penelitian.....	38
E. Definisi Operasional .....	38
F. Prosedur Penelitian .....	41
G. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data .....	43
H. Cara Analisis Data .....	46
I. Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....	46
A. Karakteristik Responden.....	46
B. Analisis Univariat .....	47
C. Analisis Bivariat .....	53
BAB VI PENUTUP .....	71
A. Kesimpulan .....	71
B. Saran .....	71
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
4.1 Definisi Operasional.....	38
5.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan, dan Lama Bekerja.....	46
5.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Tinggi.....	47
5.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengakuan.....	48
5.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tanggung Jawab....	49
5.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengembangan Diri.....	50
5.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Hubungan Antar Pribadi.....	50
5.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kondisi Kerja.....	51
5.8 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kebijakan.....	52
5.9 Hubungan Antara Pengakuan dengan Motivasi Kerja.....	53
5.10 Hubungan Antara Tanggung Jawab dengan Motivasi Kerja.....	57
5.11 Hubungan Antara Pengembangan Diri dengan Motivasi Kerja....	60
5.12 Hubungan Antar Pribadi dengan Motivasi Kerja.....	63
5.13 Hubungan Antara Kondisi Kerja dengan Motivasi Kerja.....	66
5.14 Hubungan Antara Kebijakan dengan Motivasi Kerja.....	69

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
3.1 Kerangka Teori Motivasi terhadap Kinerja berdasarkan Herzberg (1959).....	32
3.2 Kerangka Konsep Penelitian Analisis Teori Herzberg terhadap Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Pelita Insani Martapura.....	33

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Surat Balasan Izin Validitas dan Reliabilitas
2. Surat Izin Penelitian
3. Surat Balasan Izin Penelitian
4. Surat Keterangan Kelaikan Etik
5. Lembar Penjelasan Sebelum Persetujuan (PSP)
6. *Informed Consent* dan Kuesioner Uji Validitas dan Reliabilitas Responden
7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
8. *Informed Consent* dan Kuesioner Penelitian Responden
9. Hasil Uji Statistik
10. Dokumentasi
11. Draft Artikel Jurnal