

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Rumah Sakit

Berdasarkan Permenkes nomor 56 tahun 2014 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit adalah untuk meningkatkan pelayanan RS yang bermutu serta menetap yang dibuat secara permanen guna melaksanakan pelayanan kesehatan yang paripurna serta lengkap pelayanan baik rawat inap, rawat jalan serta gawat darurat. Sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit.

2.2 Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin ‘*movere*’ yang berarti hasrat ataupun menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen cuma ditunjukan pada pangkal energi orang lazimnya serta anak buah spesialnya. impuls membincangkan gimana aturannya memusatkan energi serta kemampuan anak buah biar bersedia bertugas sesuai dengan cara produktifitas sukses menyentuh serta menghasilkan tujuan yang pernah di tetapkan. Sperlin dalam Mangkunegara (2002), mengemukakan kalau impuls selaku sebuah kehendak buat beraktifitas, mulai dari hasrat dari dalam diri serta diakhiri dengan habituasi diri dalam tindakan seorang pekerja dimana didapati suasana aktivitas yang menggerakkan diri pekerja biar buat menyentuh tujuan konstruksi (Hasibuan, 2005).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, motivasi adalah pemberi energi berupa dorongan pada supaya mereka memiliki antusias kerja selaras dalam melaksanakan sesuatu karier alhasil karier sanggup dijalani sebagai efisien serta

berintegrasi buat mencapai kegembiraan (Karyoto, 2016).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak terdapat jikalau tidak dirasakan terdapatnya keinginan serta kesenangan dan penyeimbang serta rangsangan kepada terbentuknya jenjang impuls yang pernah berkembang selaku semangat guna menjangkau tujuan dalam pelampiasan keinginan. pola pula yakni sesuatu semangat keinginan dari dalam diri aparat yang mesti dicukupi supaya aparat itu menyelaraskan diri kepada lingkungannya, sementara itu impuls ialah situasi yang mengerakan aparat supaya bisa menjangkau tujuan dari motifnya.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan oleh para ahli tentang motivasi, maka dapat motivasi kerja adalah seperangkat faktor yang menginspirasi dan mempengaruhi karyawan untuk membangkitkan semangat kerja mereka dan mengembangkan perilaku kerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan kerja seseorang (Wijayanti, 2017).

2.2.2 Teori Motivasi

Menurut David McClelland dalam Robbins, Stephen P , (2010) teori tiga kebutuhan, yang mengemukakan ada 3 motivator dalam pekerjaan yakni :

1. Kebutuhan akan prestasi (*nAch*)

Kebutuhan akan prestasi (*nAch*) ialah dorongan agar berhasil serta unggul. Ciri orang yang punya kebutuhan akan prestasi yang tinggi (Suharyadi, 2007)

a) bahagia serta bertanggung jawab serta mudah dalam

menyelesaikan kerjanya.

b) Memiliki rasa tanggung jawab yang besar (*personal responsibility*).

c) Bekerja selalu ingin *feedback*.

2. Kebutuhan akan kekuasaan (*nPow*)

Kebutuhan akan kekuasaan (*nPow*) adalah kebutuhan untuk membentuk perilaku orang lain dengan cara yang membuat mereka tidak responsif. Karakteristik orang dengan kebutuhan energi tinggi:

a) Berusaha dalam pengaruhi orang lain serta membuat orang kagum padanya.

b) Mengutamakan hasil dibanding proses.

c) Punya dorongan yang kuat selaku penyelamat.

2.2.3 Jenis-Jenis Motivasi

Adapun secara umum jenis – jenis motivasi yaitu Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik antar lain adalah :

a. Motivasi Intrinsik

semangat inheren merupakan motif-motif yang selalu aktif maupun berfungsinya tidak butuh dirangsang dari luar, gara-gara dalam tiap-tiap diri pribadi telah memiliki stimulan buat melaksanakan sebuah (Syaiful Bahri Djamarah, 2002)

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi Ekstinsik adalah motif-motif yang aktif serta bertugas

lantaran terdapatnya perangsang dari luar (Syaiful Bahri Djumarah, 2002).

2.2.4 Aspek – Aspek Motivasi

Robbins dan Judge (2013), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Bersifat agresif
- b. Kreatif serta inovatif
- c. Pekerjaan dari hari kehari mutunya meningkat
- d. Patuh pada jam kerja
- e. Tugas terselesaikan sesuai dengan kemampuan
- f. Punya inisiatif tinggi yang bisa jadi dorongan prestasi, serta setia jujur dalam hubungan karyawan dan pimpinan

Berhubungan dengan faktor ketidak puasan pegawai dalam melakukan pekerjaan berdasarkan aspek ekstrinsik menurut (Herzberg dalam Luthans, 2003)

Hygiene factor :

- a) *Imbalan/balas jasa*. dipandang dari pekerja yang beroperasi dengan telaten ataupun patuh hingga di bagikan bayaran ataupun servis berwujud muatan ataupun duit itu serupa dengan petisi karirnya.
- b) *kondisi kerja*. Dengan situasi aktivitas yang nyama serta perlengkapan patut hingga karyawan merasa senang serta produktif dalam ruangan guna menyelesaikan karier sehari-hari.
- c) *Supervisi*. pengontrolan selaku sebuah metode usaha dalam Pembinaan ataupun kenaikan keterampilan tenaga kerja supaya mereka sanggup

melaksanakan kewajiban yang diresmikan selaku efisien serta efisien.

- d) *Maslow's need hierarchy theory*. filosofi ini dikemukakan oleh A.H. Maslow tahun 1943. memberitahukan kalau kepentingan serta kesenangan seorang yakni kepentingan biologis serta serebral berbentuk non material.
- e) *Kebutuhan keselamatan*. yakni praktik keselamatan serta keamanan di jalani seperti tenaga kerja yang beroperasi di rumah sakit tidak memperoleh kerawanan dikala kecelakaan .
- f) *Kebutuhan social*. pelaksanaan silih berhubungan antara sesama tenaga kerja yang satu sama lain. akibat dalam kehidupan tenaga kerja maupun bermasyarakat tidak dari ikatan antara tenaga kerja yang silih timbal balik.
- g) *Kebutuhan akan prestasi*. aplikasi keinginan hendak performa pekerja mengambil resiko dalam daerah aktivitas.
- h) *Aktualisasi diri*. kemauan diri satu orang karyawan dalam memakai seluruh kepiawaian yang terlihat pada dirinya dalam menjangkau apapun yang di impikan serta dapat dilakoni terselesai dengan bagus.

2.2.5 Manfaat Motivasi

Terdapat beberapa manfaat motivasi menurut (Malayu, 2015) antara lain :

1. Moral serta kepuasan kerja bertambah
2. Tingkatkan produktifitas kerja
3. Karyawan tetap stabil serta kdisiplinannya meningkat
4. Pengadaan karyawan akan efektif

5. Hubungan kerja terjalin baik
6. Karyawan akan loyal, kreatif serta berpartisipasi
7. Kesejahteraan meningkat
8. Miliki tanggungjawab yang tinggi pada tugasnya
9. Pemakaian alat serta bahan lebih efisien

2.2.6 Tujuan Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut (Hasibuan, 2012) antara lain adalah:

- a. Tingkatkan moral serta kepuasan kerja
- b. Prestasi kerja bertambah
- c. Pegawai di disiplin
- d. Pegawai yang absen jadi menurun
- e. RS menjadi stabil
- f. Pengadaan pegawai yang efektif
- g. Lahirkan suasana kerja yang baik
- h. Loyal, kreatif serta partisipasinya meningkat
- i. Pegawai lebih sejahtera
- j. Tanggungjawab pada tugas meningkat
- k. Pemakaian alat serta bahan baku lebih efisien

2.2.7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan teknik ilmu jiwa dalam diri seorang serta amat dipengaruhi oleh bermacam sebab. dengan cara normal, sebab ini bisa timbul

dari dalam diri (intrinsik) atau dari luar diri (ekstrinsik). Ardana dkk (2012) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

1. Karakteristik individu yang terdiri dari:
 - a. minat
 - b. sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan seseorang, situasi kerja seseorang
 - c. kebutuhan pribadi
 - d. kemampuan atau penghargaan
 - e. pengetahuan kerja
 - f. perasaan, suasana hati, perasaan, keyakinan, nilai
2. Faktor-faktor pekerjaan
 1. Faktor lingkungan pekerjaan
 - a) gaji dan tunjangan yang diterima;
 - b) kebijakan rumah sakit;
 - c) Pengawasan
 - d) hubungan
 - e) kondisi kerja seperti jam kerja, lingkungan fisik;
 - f) budaya organisasi
 2. Faktor dalam pekerjaan
 - a) jenis pekerjaan;
 - b) tugas/desain pekerjaan
 - c) akreditasi hasil;

- d) tingkat/kuantitas tanggung jawab yang didelegasikan;
- e) ada perkembangan dan kemajuan pekerjaan;
- f) kepuasan kerja;

Faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain faktor internal yang muncul dari dalam diri individu dan faktor eksternal yang muncul dari luar individu. Faktor internal seperti sikap kerja, bakat, minat, kepuasan dan pengalaman, dan faktor eksternal yang didorong oleh data seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja dan kepemimpinan (Wahjosumidjo, 2001).

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sesuatu perilaku ketaatan seorang pekerja pemelihara kepada ketentuan /resolusi keyakinan yang legal dalam organisasi. taat mempunyai sebagian ialah: muncul pas masa, mengutamakan presentase kedatangan, mentaati resolusi keyakinan jam aktivitas, mengenakan jam aktivitas dengan efisien serta praktis, mempunyai kepandaian aktivitas di sisi kewajibannya, mempunyai gairah aktivitas yang mahal, mempunyai perilaku serta karakter yang positif dengan membuktikan ketelasertaan dalam menerapkan tugas, senantiasa inventif serta inovatif dalam bergerak (Fathoni tahun, 2009).

Disiplin kerja serta mampu diartikan selaku sesuatu perilaku mengindahkan, taat aktivitas merupakan kesetiaan pada ketentuan maupun perintah yang diresmikan oleh formasi. taat merupakah serupa teknik yang

dikenakan guna didapati kasus prestasi dimana teknik ini mengaitkan bimbingan dalam mengenali serta mengkomunikasikan permasalahan prestasi terhadap pekerja bagi (Ma'arif dan Kartika, 2012). Ada beberapa devinisi tentang disiplin yang dikemukakan oleh para ahli antara lain : Menurut Mangkunegara (2001) : *"Dicipline is management action to enforce organization standar"*. (Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi).

Patuh operasi merupakan penerapan manajemen buat memperteguh pedoman-pedoman komposisi yakni sebuah keharusan dalam membuat karier lebih-lebih untuk karyawan non kedokteran, gara-gara via tertib merupakan salah satu metode supaya berhasil sebuah hasil operasi yang bagus serta cocok. Menurut (Mangkunegara, 2009).

Dari pengertian di atas mampu di sentak kesimpulan jika taat aktivitas ialah sesuatu metode kegiatan yang hendak mengatur sikap seorang yang memperlihatkan nilai-nilai ketaatan, loyalitas, kepatuhan, keterketentuan serta ketertiban pada kongsi alias komposisi itu. serta ganjaran ialah metode terakhir sehabis seluruh metode yang sebelumnya dibubuhkan itu tidak mampu dilaksanhendak lagi. Jadi taat itu bukan sesuatu penyiksaan yang akan mengurung aksi gerik seorang, tetapi taat itu buat menghindari sikap yang tidak cocok dengan aturan kongsi itu agar tidak terulang lagi serta memperbaiki perilakunya.

2.3.2 Aspek-aspek Disiplin Kerja

Aspek-aspek disiplin kerja meliputi menurut Natsir :

1. Aspek keteraturan dan ketepatan waktu kerja, yaitu datang dan pulang kerja tepat waktu.
2. Aspek penggunaan pakaian kerja, yaitu pakaian yang layak dan lengkap di tempat kerja.
3. Aspek penggunaan material dan peralatan kerja, yaitu penanganan material dan peralatan kerja yang cermat.
4. Aspek penggunaan waktu kerja, yaitu penggunaan waktu kerja yang paling penuh dan efisien.

2.3.3 Macam-macam Disiplin Kerja

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu diantaranya :

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu diartikan selaku tindakan ataupun ragam laris yang menampakkan ketaatan jam fungsi yang melingkupi : kedatangan serta disiplin pekerja pada jam fungsi, pekerja menerapkan peran dengan pas masa serta sepadan.

b. Disiplin peraturan

Peraturan atau aturan santun yang terdaftar serta tidak terdaftar terbuat biar tujuan sebuah konfigurasi sanggup diraih dengan positif. guna itu diinginkan perilaku dari pegawai kepada komitmen yang diresmikan itu. kepatuhan disini berarti tunduk serta tunduk dalam membuat perintah dari

superior serta peraturan, aturan santun yang diresmikan. dan ketaatan pegawai dalam memanfaatkan kepadanan busana sesuai yang didetetapkan konfigurasi ataupun kongsi.

c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu bentuk tanggung jawab tenaga kerja yakni pemakaian serta preservasi perlengkapan yang sebaik-baiknya alhasil bisa mendukung gerakan kantor berjalan dengan fasih. dan terdapatnya kepriawaian dalam mendapati karier yang sebagai tanggung jawabnya selaku seseorang tenaga kerja (Robinns, 2005).

Ada dua bentuk disiplin kerja Menurut (Mangkunegara, 2009) yaitu:

- a) Disiplin preventif merupakan sesuatu sistem yang berkaitan dengan kepentingan operasi buat seluruh bagian sistem yang memiliki dalam konstruksi. kalau sistem konstruksi cakap, sehingga diharapkan bakal lebih gampang menanamkan taat operasi.
- b) Disiplin korektif. Disiplin korektif merupakan upaya untuk menyatukan aturan dan menginstruksikan karyawan untuk tetap mematuhi sesuai kebijakan perusahaan. Dalam tindakan disiplin, pegawai yang melanggar disiplin harus diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tujuan penjatuhan sanksi adalah untuk meningkatkan staf pelanggar, menegakkan aturan yang berlaku dan mendidik pelanggar.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin

kerja dalam suatu perusahaan antara lain Menurut (Saydam, 2006) :

- a) Jumlah kompensasi
- b) Apakah ada keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan
- c) Apakah ada aturan khusus yang dapat dijadikan pedoman
- d) Menjalankan kepemimpinan
- e) Ada atau tidak adanya pengawasan pimpinan

2.3.5 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah menurut (G.R. Terry, 1993) yang terdiri dari :

- a. *Self Imposed Discipline* yaitu patuh yang mencuat dari diri sendiri dengan dasar kemauan, pemahaman serta bukan mencuat dengan dasar kewajiban. taat ini mencuat karna seorang merasa terwujud kebutuhannya serta merasa sudah sebagai bagian dari sistem maka orang hendak tersentuh hatinya guna merasa serta dengan cara rela menggenapi seluruh peraturan yang sah.
- b. *Command Discipline* yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja personel adalah istilah yang berasal dari kata kinerja atau kinerja aktual (actual work performance or someone's performance). Definisi kinerja

karyawan yang ditemukan Bambang Kusriyanto (1991) adalah :
 “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu” (Mangkunegara, 2017).

Kinerja adalah sikap serta kemampuan pribadi yang dipengaruhi oleh plastis pribadi, pola, dan serebral. fleksibel – plastis itu sungguh mempengaruhi pada grup tenaga kerja, yang pada hasilnya mempengaruhi pula pada kemampuan tenaga kerja. aksi yang berkorelasi dengan kemampuan tenaga kerja berkorelasi dengan kegiatan yang dijalani guna menjangkau incaran serupa kewajiban kegiatan (Kurniadi A, 2013).

2.4.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dalam Widodo (2015), adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Dalam penilaian kinerja, ada beberapa alat ukur kinerja yang terdiri dari menurut (Marquis & Huston, 2000, Hidayah, 2016):

a) *Trait Rating Scales*

yakni cara rasio evaluasi penampakan kodrat perseorangan-individu berbasas standar yang menyangkut penjelasan peran, sikap serta watak individu.

b) Skala dimensi kerja (Job Dimansion Scale)

metode ini memberikan ukuran penghitungan pada kategorisasi karier. Disamping itu difokuskan pada keperluan karier pada jumlah karier.

c) *Behaviorally Anchored Rating Scale*

ukuran pemutusan sikap adalah prosedur yang menginginkan pemisahan dalam pengelompokan profesi. Ini berarti kalau posisi pekerja jadi lebih tertentu serta pantas dengan zona tanggung jawab.

d) *Check List*

himpunan permasalahan ini berisikan separuh permasalahan sikap yang bisa ditilik dengan sikap pekerjaan. tiap permasalahan sikap ada biji yang sebagai dasar penghitungan serta dipautkan dengan servis.

e) *Essay*

cara ini kerap dituturkan selaku usaha penghitungan berlandaskan kepiawaian serta pemugaran sikap pribadi, positif sebagai tersusun alias tidak. teknik ini ada otoritas lantaran berpusat pada penilaian yang positif kepada performa kegiatan.

f) *Self Appraisal (SA)*

evaluasi diri digeluti oleh orang yang berhubungan. cara ini memberikan kans tampak karyawan buat menerima mangsa balik selaku positif melewati hasil pengontrolan yang digeluti oleh orang lain. kemandirian prosedur ini terkait pada pemahaman diri perseorangan, kematangan perseorangan selaku eksternal serta performa.

g) *Management by Objective (MBO)*

pengurusan berlandaskan tujuan merupakan perlengkapan penting dalam memutuskan kesuksesan karier perseorangan dengan peninjauan karier dalam sebuah institut. Bagaimanapun pula pemakai teori MBO butuh

memikirkan efektifitas penampakan aktivitas disetarakan dengan saat perancangan terbuat.

h) Peer Review (PR)

analisis sejawat merupakan yakni sistem yang efisien dalam praktek keperawatan yang bermula pada data, support, masukan, kritik serta bersama menunjukkan satu dengan yang ada.

2.4.3 Tujuan Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja suatu organisasi dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Lebih khusus lagi, tujuan evaluasi jabatan sebagaimana dikemukakan oleh Anwar Prabhu Mankunegara (2013), yaitu :

- a. Meningkatkan saling pengertian di antara karyawan mengenai persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengenali hasil kerja karyawan sehingga termotivasi untuk berbuat lebih baik atau paling tidak mencapai hasil yang sama seperti sebelumnya.
- c. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan harapan dan aspirasi mereka, dan meningkatkan kesadaran akan karir dan pekerjaan mereka saat ini.
- d. Mendefinisikan atau merestrukturisasi tujuan masa depan untuk memotivasi karyawan untuk berpartisipasi sesuai dengan potensi mereka.

- e. Kaji ulang rencana implementasi dan pengembangan untuk kebutuhan pelatihan.

2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kemampuan dan motivasi adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Pendapat yang diutarakan oleh Keith Davis yang dikutip Anwar Prabu Mangkunegar (2013), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi faktor kemampuan dan faktor motivasi, dan disarankan agar motivasi terbentuk dari sikap karyawan terhadap pekerjaan. Sikap memotivasi yang mendorong karyawan yang siap secara psikofisik (mental, fisik, tujuan dan situasi) untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2.5 Perawat

2.5.1 Pengertian Perawat

Perawat adalah mereka yang ada kemahiran serta wewenang menjalankan kegiatan kepembelaan bersumber pada ilmu yang kepunyaannya yang didapat via pembelajaran keperawatan. seseorang perawat disebut handal jikalau ada ilmu pemahaman, ketrampilan keperawatan handal dan juga ada tindakan handal cocok sandi etik karier. membenarkan kalau yang dimaksudkan dengan

kepiawaian handal keperawatan bukan cuma piawai dalam menjalankan kebijakan keperawatan, namun meliputi kepiawaian interpersonal, kepiawaian intelektual serta kepiawaian teknikal. (Harlen, 2008).

2.5.2 Hak dan Kewajiban Perawat

Hak dan Kewajiban Perawat dalam undang-undang nomor 38 tahun 2014 Bab VI tentang keperawatan sebagai berikut : Perawat dalam melaksanakan Praktik Keperawatan berhak (Pasal 36) :

- a. Hak diberi perlindungan hukum selama jalankan tugasnya sesuai dengan standar pelayanan, profesi, prosedur serta peraturan perundang-undangan.
- b. Peroleh informasi yang real, faktula serta jujur dari klien dan/atau keluarganya.
- c. Diberikam jasa atas layanan yang diberikan
- d. Penolakan pada yang bertentangan dengan kode etik, standar layanan, profesi, prosedur serta aturan perundang-undangan
- e. Mendapat fasilitas kerja standar

2.5.3 Tugas dan Wewenang Perawat

Tugas dan wewenang perawat dalam undang-undang nomor 38 tahun 2014 tentang keperawatan sebagai berikut :

Pada pasal 29 antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam menyelenggarakan Praktik Keperawatan, Perawat bertugas sebagai:

- a) penyedia perawatan;
 - b) Pembaruan dan Konsultasi Pelanggan
 - c) Bertanggung jawab atas pelayanan keperawatan;
 - d) Peneliti keperawatan
 - e) Pelaksanaan bisnis berdasarkan pendelegasian wewenang
 - f) Pelaksanaan tugas dalam keadaan terbatas tertentu;
- 2) Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan secara bersama ataupun sendiri-sendiri.
 - 3) Pelaksanaan tugas perawat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilaksanakan secara bertanggung jawab dan akuntabel.

2.5.4 Tanggung Jawab Perawat

Tanggung Jawab Profesi Keperawatan Salah satu ciri profesi keperawatan adalah tanggung jawab dan akuntabilitas sesuai dengan kode etik dan berdasarkan standar praktik keperawatan yang disepakati. Tanggung jawab dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

1. Tanggung jawab terhadap klien
2. Tanggung jawab terhadap dirinya sendiri
3. Tanggung jawab terhadap profesi
4. Tanggung jawab terhadap masyarakat
5. Tanggung jawab terhadap bangsa dan tanah air

2.6 Kajian Integrasi Keislaman

2.6.1 Pandangan Islam tentang disiplin kerja

Al-Qura'an sebagai kitab suci umat islam telah menerangkan beberapa ayat mengenai prinsip kedisiplinan karena sangat diperlukan dalam islam, Allah SWT berfirman dalam surat an-nisa' ayat 59, yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ

فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : *Wahai orang-orang beriman, ikutilah Allah, ikutilah Rasul (Nya), ikutilah Uril Amri di antara kamu. Jika Anda memiliki pendapat yang berbeda tentang sesuatu, jika Anda benar-benar percaya kepada Allah dan Hari Akhir, tanyakan kepada Allah (Quran) dan Rasul (Sunnah). Ini (untuk Anda) Lebih penting dan karena itu lebih baik.*

Menurut Tafsir Al Aisar, Syekh Abu Bakar Jabir Al Jazairi Tafsir Al Aisar, salah satu kesimpulan dari ayat ini adalah kewajiban untuk mentaati Allah dan Rasul serta Ulama-Nya. Ketaatan kepada Rasul juga berarti ketaatan kepada Allah. Hadits: Orang yang mengikutiku mengikuti Tuhan, orang yang mengikutiku pelindungku, mengikutiku, dan barangsiapa mendurhakaiku, dia tidak menaati Tuhan, dan siapa yang tidak mematuhi pelindungku, maka ikutilah aku (HR Asy Syaikhhan).

2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Motivasi

Rosulullah berikan pedoman bagi umatnya dalam melakukan sesuatu harus gunakan niat yakni “Innamal a'malu bin niyat” yang artinya masing-masing pekerjaan keberhasilan ataupun hasilnya bergantung kepada niatnya. Karena itu istilah motif erat hubungannya dengan gerak yang dilakukan manusia ataupun disebut perbuatan atau juga tingkah laku. Motif dalam psikologi berarti rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga untuk terbentuknya tingkah laku. Allah berfirman dalam QS. Ar-Ra'd ayat 11 :

مَا يُغَيِّرُوا عِوَا حَتَّ يَقَوْمٍ مَا يُغَيِّرُ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ أَمَرَ مَنْ يُحَفَظُونَهُ خَلْفَهُ وَمَنْ يَدِيهِ بَيْنَ مَنْ مَّعْبُوتٍ لَهُ
وَالِ مِنْ دُونِهِ مَنْ لَهُمْ أَوْمَ لَهُ مَرَدَّ فَلَا سُوَاءَ يَقَوْمٍ اللَّهُ أَرَادَ وَإِذَا بَأْنَفُسِهِمْ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

Tafsir Al-Mukhtashar / Markaz Tafsir Riyadh, di bawah pengawasan Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid (Imam Masjidil Haram). Ayat ini mengandung arti Allah SWT punya malaikat-malaikat yang datang silih berganti pada manusia, ada yang di waktu malam dan ada juga di waktu siang. Malaikat ini tugasnya menjaga manusia agar taat pada perintah Allah dari beragam takdir yang Allah tuliskan akan dicegah darinya serta mencatat seluruh perkataan serta

perbuatan manusia. Alah tak akan mengubah nasib suatu kaum jika tak manusia itu sendiri yang mengubahnya. Ketika Allah berusaha untuk menghancurkan manusia, kehendak-Nya tidak dapat dihentikan. Dan wahai manusia, tidak ada bagimu penolong yang mengurus urusanmu, yang dapat berlandung agar terhindar dari musibah yang menimpamu.

Kekuatan pendorong kerja dalam Islam adalah *fastabiqul-khoirat* (bersaing demi kebaikan) untuk memenuhi kebutuhan manusia. Motivasi sendiri merupakan istilah yang lebih universal yang digunakan untuk menggantikan istilah “motif atau niat” yang berarti suatu maksud atau tujuan untuk mencapai sesuatu.

Dari ayat-ayat di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa motivasi terkuat datang dari orang-orang. Abdul Hamid Mursi menjelaskan bahwa dari sudut pandang Islam, motivasi kerja melekat pada diri setiap manusia, tetapi beberapa orang lebih aktif dalam bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang ingin bekerja lebih keras jika tidak ada yang menghalangi untuk mencapai apa yang diharapkan dari mereka.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Allah SWT berfirman bahwa apapun yang dilakukan hamba-Nya, pasti ada balasannya. Allah SWT melihat semuanya, sehingga yang bekerja dilarang berbuat curang. Bagi Toto Tasmara, menjadi seorang Muslim adalah usaha yang serius, untuk menaklukkan dunia dan untuk menyadari atau mengungkapkan diri sebagai hamba Tuhan yang harus menghadapi dirinya sebagai anggota

masyarakat, tentang mengumpulkan semua aset, pikiran dan ide Anda. Cukup melayani orang dan memanusiakan diri sendiri.

Sudut pandang ekonomi Islam dalam kaitannya dengan kemampuan dalam Islam menggaris bawahi sehabis orang selaku aktor ekonomi memaksimalkan semua akar energi yang tampak selaku penghubung buat kehidupan di negeri ini. Allah SWT menegaskan dalam surat Al-Kahf ayat 7, yang berbunyi :

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya : *Sesungguhnya Kami telah menjadikan bagi mereka apa yang ada di bumi sebagai perhiasan. untuk menguji siapa di antara mereka yang akan melakukan yang terbaik.*

Tafsir Al-Muyassar / Kementerian Agama Saudi Arabia Sesungguhnya kami jadikan apa yang ada di bumi ini seperti makhluk selaku penghias baginya serta memberikan manfaat bagi penghuni bumi sebagai ujian bagi mereka, baragsiapa yang taat pada kami maka banyaklah amalan baiknya bsgitu juga sebaliknya. Serta kami berikan balasan pada mereka sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

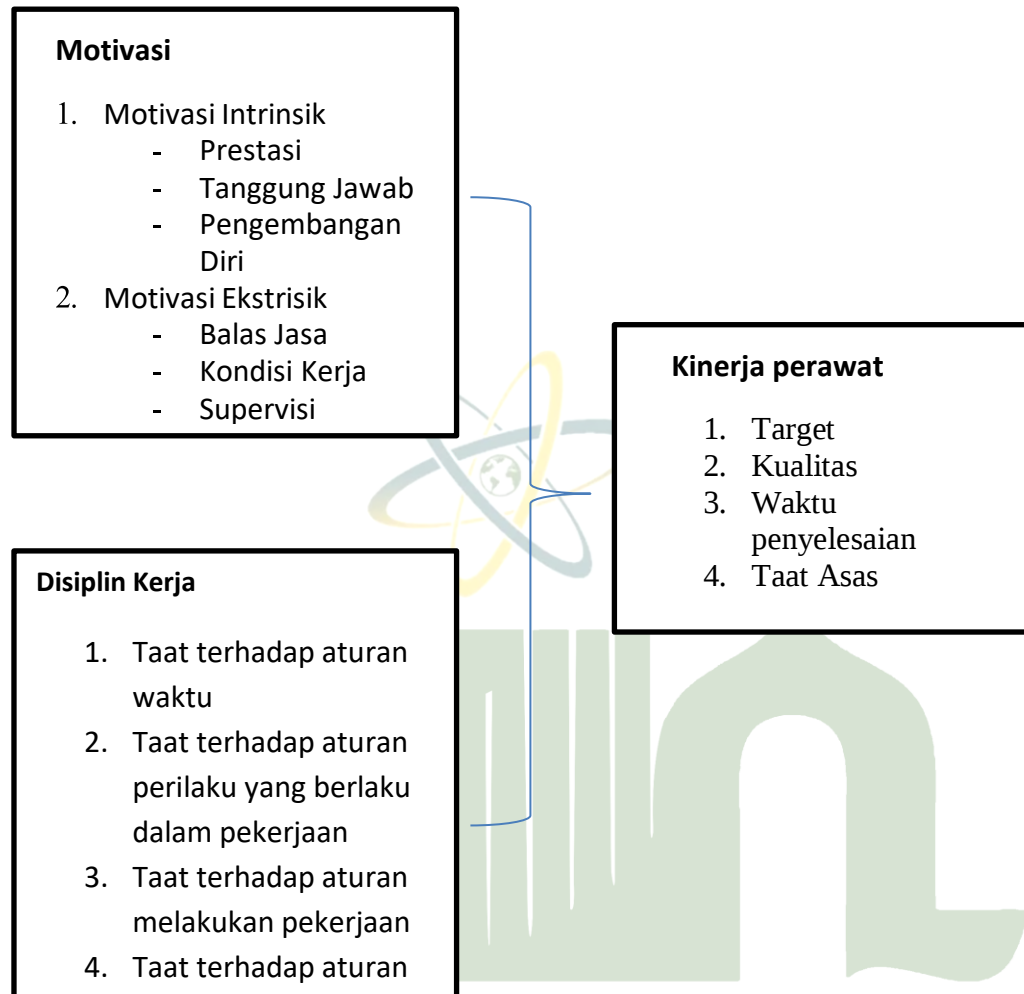
2.7 Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

2.8 Kerangka Konsep Penelitian



2.9 Hipotesa Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dilatar belakang masalah, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai perawat
2. Ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai perawat
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai perawat

