



HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RSUD 45 KUNINGAN TAHUN 2019

Nabila Khoiru Nisa, Aria Pranatha, Heri Hermansyah

STIKes Kuningan

herimj23@yahoo.com

Abstrak

Kinerja perawat merupakan hasil kerja seorang perawat secara kualitas dan kuantitas yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pasien. Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat salah satunya adalah motivasi kerja. Berdasarkan studi pendahuluan dengan pengkajian pada 6 orang perawat secara acak di instalasi rawat inap RSUD 45 Kuningan didapatkan hasil sebagian besar menyatakan masih kurangnya motivasi kerja, yaitu masih terlihat adanya perawat yang datang terlambat, rendahnya penghargaan bagi perawat, beban kerja yang terlalu berat, dan tingginya mobilitas di dalam ruangan tidak seimbang dengan perbandingan SDM perawat yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD 45 Kuningan tahun 2019. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan rancangan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini yaitu 88 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik total sampling. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik korelasi Rank Spearman. Analisis univariat menunjukkan 87 responden (98,9%) memiliki motivasi tinggi, 54 responden (61,4%) memiliki kinerja baik. Hasil analisis Rank Spearman didapatkan *nilai p value* = 0,431. Tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD 45 Kuningan tahun 2019. Saran bagi RSUD 45 Kuningan khususnya kepada perawat untuk lebih meningkatkan kinerja agar dapat memberikan pelayanan kesehatan yang baik.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Kinerja Perawat*

Pendahuluan

Rumah Sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan merupakan

bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan.



Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit mempunyai karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks. Berbagai jenis tenaga kesehatan dengan perangkat keilmuannya masing-masing berinteraksi satu sama lain. Ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran yang berkembang sangat pesat yang harus diikuti oleh tenaga kesehatan dalam rangka pemberian pelayanan yang bermutu, membuat semakin kompleksnya permasalahan dalam Rumah Sakit (UU RI No 44, 2009).

Asuhan medis dan asuhan keperawatan yang berkualitas sangat menentukan kualitas pelayanan kesehatan. Tenaga medis yang profesional pada bidangnya akan memberikan asuhan medis yang bermutu, begitu juga dengan tenaga keperawatan yang telah memiliki bekal pengetahuan dan skill yang sesuai, serta profesional dalam menjalin hubungan dengan pasien, bekerja sama dengan anggota tim medis lain, dan menunjukkan sikap caring serta mampu memenuhi kebutuhan pasien akan memberikan asuhan keperawatan yang bermutu menurut Nurachmah 2010 dalam Pranatha (2016).

Pelayanan keperawatan merupakan bentuk pelayanan yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pasien di rumah sakit. Berdasarkan penelitian Darmawan &

Ade Surya (2005) dalam Pranatha (2016), tentang pengaruh pelayanan medis dan pelayanan keperawatan terhadap kepuasan pasien di Ruang Rawat Inap salah satu Rumah Sakit di Jakarta, dengan hasil 46,5% pasien tidak puas. Ketidakpuasan pasien salah satunya dipengaruhi oleh asuhan keperawatan yang tidak memuaskan dalam aspek pelayanan.

Pelayanan keperawatan adalah standar pelayanan yang dilaksanakan secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan pasien, memanfaatkan teknologi tepat guna dan hasil penelitian dalam kesehatan yang optimal. Pelayanan adalah derajat memberikan pelayanan secara efisiensi dan efektivitas dengan standar profesi, standar pelayanan yang dilaksanakan secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan pasien, memanfaatkan teknologi tepat guna, dan hasil penelitian dalam pengembangan pelayanan kesehatan atau keperawatan sehingga tercapai kesehatan yang optimal. Agar pelayanan keperawatan dapat berjalan dengan optimal maka perawat sangat berpengaruh terutama dalam memberikan pelayanan dimana perawat sebagai ujung tombak karena langsung berhubungan dengan pasien (Nursalam, 2011).

Hal tersebut tidak lepas dari motivasi kerja yang mendukung pencapaian



kinerja seorang perawat. Maka dijelaskan oleh para ahli yaitu menurut Donsu (2017), motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan atau alasan. Motivasi merupakan tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia, yang menyebabkan manusia bertindak atau melakukan sesuatu.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja Nursalam (2014) dalam Septiani, (2018). Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Uno, 2012).

Fakta yang menyebabkan kurangnya produktivitas kerja disebabkan akibat motivasi kerja perawat yang rendah (Depkes, 2011). Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2006 dalam Sugiharto (2018) menyatakan bahwa 50,9% perawat Indonesia mengalami penurunan produktivitas kerja. Berdasarkan penelitian Suryandika & Wijasa (2016) dengan judul Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera

memiliki motivasi kerja perawat tinggi (57,89%), dan rendah (42,11%).

Sedangkan berdasarkan penelitian Watania (2015) dengan judul Hubungan Antara Motivasi dan Supervisi dengan Kinerja Praktek Perawat di Puskesmas Ranotana Weru Kota Manado menunjukkan perawat yang memiliki motivasi kerja yang baik sebesar 44,1% dan kurang baik sebesar 55,9%. Perawat yang merasa supervisi berjalan dengan baik 55,9% dan kurang baik sebesar 44,1%. Perawat yang memiliki kinerja baik sebesar 47,1% dan kurang baik sebesar 52,9%. Rendahnya motivasi kerja perawat ini dikarenakan beban kerja terlalu tinggi, gaji rendah tanpa intensif memadai, dan kepemimpinan kepala ruang yang cenderung tidak sesuai dengan karakteristik bawahan (PPNI 2006 dalam Sugiharto, 2018).

Menurut hasil penelitian Nani (2011) dengan judul Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Efektivitas Kerja di RSUD 45 Kuningan diketahui bahwa dari 53 responden yang memiliki motivasi kerja baik tercatat dari mereka yang melaksanakan pekerjaan dengan efektif sebanyak 42 responden (67,7%), sedangkan sisanya 9 responden yang motivasi kerjanya kurang baik tercatat dari mereka yang melaksanakan pekerjaan tidak efektif



sebanyak 8 responden (88,9%). Kemudian hasil penelitian yang dilakukan Triasti Sari (2018) dengan judul Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat di RSUD 45 Kuningan yaitu gambaran kinerja perawat sebanyak 52 responden (80%) termasuk kinerja baik, dan sebanyak 13 responden (20%) dikategorikan kinerja kurang. Menurut penelitian lainnya yang dilakukan oleh Dewi (2016) dengan judul Hubungan Sikap Disiplin Perawat dengan Efektivitas Pelaksanaan Timbang Terima di RSUD dr. Abdoer Rahem menunjukkan bahwa dari 56 responden perawat yang memiliki sikap disiplin sebanyak 34 perawat (60,7%) dan perawat yang tidak memiliki sikap disiplin sebanyak 22 perawat (39,3%). Selanjutnya, hasil penelitian Saefulloh (2013) yang berjudul Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Indramayu menunjukkan bahwa status pegawai perawat pelaksana yang berstatus PNS sebanyak 63,03% memiliki kinerja rata-rata 85,54 dan perawat pelaksana yang berstatus non PNS sebanyak 36,97% memiliki kinerja rata-rata 84,32, selisih kinerja antara perawat PNS dengan non PNS adalah 1,22 poin.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 5 April 2019

dengan 6 perawat di instalasi rawat inap RSUD 45 Kuningan secara acak, yaitu perawat ruang Flamboyan, perawat ruang Mawar, dan perawat ruang Bougenville. Empat dari enam orang perawat menyatakan masih kurangnya motivasi kerja, seperti masih terlihat adanya perawat yang datang terlambat, rendahnya penghargaan bagi perawat meskipun pada perawat yang bekerja melebihi jam kerja, beban kerja yang terlalu berat, dan tingginya mobilitas di dalam ruangan tidak seimbang dengan perbandingan SDM perawat yang ada, sehingga mempengaruhi penurunan kinerja perawat.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan”.

Tujuan

Tujuan umum pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD 45 Kuningan tahun 2019.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif analitik, dengan pendekatan cross sectional. Menurut Notoatmodjo (2012) penelitian cross



sectional adalah jenis penelitian yang menekankan waktu pengukuran/observasi data variabel bebas dan tergantung hanya satu kali pada satu saat. Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019.

Menurut Badriah (2012, p. 91) variabel sering disebut juga peubah. Dalam setiap kegiatan penelitian pasti melibatkan dan memusatkan perhatian pada variabel-variabel yang menjadi amatan. Sedangkan menurut Notoatmodjo dalam Badriah (2012) variabel adalah sesuatu yang digunakan sebagai ciri, sifat, atau ukuran yang dimiliki atau didapatkan oleh satuan penelitian tentang sesuatu konsep, dalil, atau pengertian tertentu.

Menurut Wibowo (2011) dalam Susilawati (2018) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau memiliki hubungan dengan variabel dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

Menurut Wibowo (2011) dalam Susilawati (2018) variabel terikat merupakan variabel yang terikat dengan variabel-variabel lain yang berhubungan dengan variabel tersebut. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja perawat.

Hasil Penelitian

Gambaran motivasi kerja pada perawat di instalasi rawat inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019 disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap
RSUD 45 Kuningan**

No.	Motivasi Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Rendah	0	0
2.	Sedang	1	1,1
3.	Tinggi	87	98,9
Jumlah		88	100

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian 2019

Berdasarkan tabel 5.1 dapat terlihat dari 88 responden yang diteliti sebagian

besar memiliki motivasi tinggi yaitu 98,9% atau 87 responden.



Gambaran kinerja perawat di Tahun 2019 disajikan pada tabel berikut ini:
instalasi rawat inap RSUD 45 Kuningan

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan

No.	Kinerja Perawat	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Kurang	34	38,6
2.	Baik	54	61,4
Jumlah		88	100

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian (2019)

Berdasarkan tabel 5.2 dapat terlihat dari 88 responden yang diteliti lebih dari setengahnya memiliki kinerja dengan kategori baik yaitu 61,4% atau 54 responden.

Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019 dengan menggunakan korelasi Rank Spearman dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.3 Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat						<i>P value</i> 0,431 <i>r</i> 0,085
	Kurang		Baik		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Sedang	0	0	1	100	1	100	
Tinggi	34	39,1	53	60,9	87	100	
Jumlah	34	38,6	54	61,4	88	100	

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian (2019)

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui bahwa 1 responden (100%) termasuk kategori motivasi sedang memiliki kinerja baik. Demikian halnya,

dari 87 responden yang termasuk kategori motivasi tinggi, sebanyak 53 responden (60,9%) memiliki kinerja baik, dan 34



responden (39,1%) memiliki kinerja kurang baik.

Berdasarkan uji hipotesis didapat nilai p 0,431 (nilai $p > 0,05$) yang artinya

tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Adapun nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,085.

Pembahasan

Gambaran Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan

Berdasarkan hasil univariat motivasi kerja di instalasi rawat inap RSUD 45 Kuningan menunjukkan bahwa dari 88 responden memiliki motivasi tinggi sebanyak 87 responden (98,9%), dan yang memiliki motivasi sedang sebanyak 1 responden (1,1%). Berdasarkan data tersebut perawat yang mempunyai motivasi tinggi lebih banyak dibandingkan dengan perawat yang memiliki motivasi sedang.

Menurut pendapat peneliti mengenai tingginya motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD 45 Kuningan salah satunya disebabkan oleh imbalan/gaji dan kondisi kerja yang sesuai dengan pekerjaan perawat/responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi kerja tinggi memiliki kecenderungan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dibandingkan responden yang memiliki motivasi kerja sedang.

Menurut Hasibuan dalam Nani (2011) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai antara lain keselamatan kerja, sistem gaji, pemberian insentif, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Teori motivasi dua faktor dinamakan juga teori *hygiene* motivasi. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja dinamakan faktor motivator yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan yaitu antara lain pengembangan, tanggung jawab dan prestasi. Faktor yang menimbulkan ketidakpuasan dinamakan faktor *hygiene* yang berkaitan dengan konteks ekstrinsik dari pekerjaan yaitu administrasi dan kebijakan perusahaan, imbalan, hubungan



antar pribadi, kondisi kerja/kesesuaian kondisi kerja dan supervisi (Herzberg dalam Donsu, 2017).

Hal tersebut didukung oleh penelitian Cahyani (2016) tentang “Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pada perawat Rumah Sakit Jiwa” yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi gaji dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa dengan nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$), dengan nilai koefisien korelasi (r) pada uji statistik tersebut didapatkan $r = 0,657$ sehingga dapat diketahui bahwa kekuatan hubungan kuat dengan arah positif.

Selain imbalan, menurut pendapat peneliti, kondisi kerja juga mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Kondisi kerja juga merupakan salah satu faktor yang menentukan motivasi/semangat kerja perawat, apabila kondisi kerja menyenangkan dan membuat nyaman maka semua orang akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Namun, kondisi kerja yang tidak nyaman akan menurunkan prestasi kerja yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas organisasi serta inivisiensi (Kadarisman dalam Gustin, 2017).

Pernyataan di atas diperkuat oleh penelitian Gustin (2017) tentang “Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi

kerja pegawai di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti tahun 2016” yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara kondisi kerja dengan motivasi kerja pegawai dengan nilai $p = 0,006$ ($p < 0,05$).

Berbeda dengan motivasi kerja perawat yang rendah, motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi juga oleh kepentingan pribadi dan kebutuhan lainnya. Faktor lain yang mempengaruhi rendahnya motivasi kerja perawat adalah gaya kepemimpinan kepala ruangan. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, kepala ruangan sebagai pemimpin secara langsung dan tidak langsung dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja bawahan. Menurut Nursalam (2014) motivasi merupakan suatu kekuatan, arah dan ketekunan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karuh (2017) yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pada perawat di RS Bhayangkara Tingkat III Manado.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tingginya



motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD 45 Kuningan harus dipertahankan bahkan perlu ditingkatkan lagi, yaitu dengan cara meningkatkan kondisi kerja yang akrab, komunikasi efektif dengan kepala ruangan dan rekan kerja, dan menata sistem reward yang bersifat konstruktif dan konsisten dijalankan.

Gambaran Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan

Berdasarkan hasil univariat kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD 45 Kuningan menunjukkan bahwa dari 88 responden memiliki kinerja baik sebanyak 54 responden (61,4%), dan yang memiliki kinerja kurang sebanyak 34 responden (38,6%). Berdasarkan data tersebut perawat yang memiliki kinerja baik lebih banyak dibandingkan dengan perawat yang memiliki kinerja kurang.

Kinerja perawat merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Waridin (2010) kinerja adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak para perawat memberikan kontribusi dari segi kuantitas dan kualitas *output* dari pekerjaan yang mereka lakukan,

lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan *output*, kehadiran perawat dan lain sebagainya.

Kinerja perawat merupakan serangkaian kegiatan perawat yang memiliki kompetensi yang dapat ditunjukkan dari hasil penerapan pengetahuan, keterampilan dan pertimbangan yang efektif dalam memberikan pelayanan keperawatan. Perawat yang memiliki semangat kerja yang tinggi, bertanggung jawab dan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga mampu memberikan pelayanan kesehatan yang baik kepada pasien.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2012) yang berjudul Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki kinerja baik sebanyak 71% sehingga mampu memberikan pelayanan yang baik kepada pasien.

Sedangkan hal yang membuat rendahnya kinerja perawat diantaranya adalah kurangnya motivasi, kekurangan tenaga baik sebagai tim pelayanan kesehatan maupun tenaga penunjang, beban kerja yang berlebih diakibatkan oleh



meningkatkan jumlah pasien, menyelesaikan pekerjaan yang lambat dan tidak sesuai dengan target kerja, pencapaian hasil kerja yang tidak sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang telah ditetapkan, kurangnya pertimbangan dalam mengambil keputusan dan tidak bersedianya pegawai menerima resiko atau suatu tindakan yang telah dilakukan. Kondisi ini dapat menyebabkan terjadinya stres kerja pada perawat yang akhirnya berdampak pada kinerja perawat yang rendah.

Kondisi stres seseorang ditentukan oleh keseimbangan antara tuntutan yang ditujukan (seperti beban kerja) terhadap sumber daya yang dimiliki individu untuk mengatasi tuntutan tersebut (seperti pengalaman dan keterampilan), ketika tuntutan yang diterima melebihi kemampuan yang dimiliki maka akan menimbulkan kondisi yang tidak menyenangkan seperti; kecemasan atau perasaan tidak sehat, kurang konsentrasi atau perasaan mudah marah (Cooper, 2001).

Hal ini sejalan dengan penelitian Finarti (2016) dengan judul Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Zalecha Martapura dengan nilai

0,000 yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat.

Perawat hendaknya dapat mengontrol tingkat stress, semangat kerja yang tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, mampu mengemukakan ide/gagasan, meningkatkan sifat caring kepada pasien, dan bertanggung jawab terhadap tindakan yang dilakukan.

Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019

Berdasarkan hasil penelitian di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan tahun 2019, hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat didapatkan hasil dengan menggunakan uji rank spearman yaitu nilai p value = 0,431 yang artinya H_0 diterima, maka tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan tahun 2019.

Hubungan antara motivasi dengan kinerja tidak selalu tetap, tingginya motivasi kerja seorang perawat tidak selalu berdampak pada kinerja. Adanya faktor lain dapat menjadi pengaruh pada baik buruknya kinerja seorang perawat. Motivasi adalah proses yang mempengaruhi atau



mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu keluarga, atasan, kebijakan, peraturan, imbalan, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhan masing-masing.

Hal ini sejalan dengan penelitian Salawangi (2018) dengan judul Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Penelitian Yolanda (2015) yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Lavalette Malang juga menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja petugas rekam medis. Meskipun tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja, tapi menurut teori Keith Davis dalam Salawangi (2018) faktor motivasi merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Maka dari itu motivasi

tidak boleh diabaikan karena apabila motivasi seseorang tinggi, maka kinerjanya pun akan baik, sebaliknya jika motivasi seseorang rendah, kinerjanya pun menjadi kurang baik. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan.

Motivasi merupakan perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan terutama dalam berperilaku. Agar seseorang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya tidaklah mudah didapat apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya, dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan. Motivasi yang memberikan kekuatan seseorang berperilaku dapat berasal dari internal dan eksternal. Teori motivasi memberikan penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang serta menunjukkan arah tindakannya.

Motivasi kerja tinggi dapat memberikan dorongan yang kuat dalam melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Motivasi dapat terbentuk dari perilaku seorang perawat dalam



menghadapi berbagai macam persoalan dan situasi kerja. Motivasi eksternal diperoleh dari dorongan rumah sakit, atasan ataupun keluarga terdekat dan teman-teman. Motivasi internal perawat dapat diperoleh karena adanya dorongan atau panggilan dalam diri, misalnya ada dorongan untuk sekolah atau meningkatkan pendidikan dengan tujuan menambah pengetahuan, keterampilan dan peningkatan ilmu pengetahuan. Bahwa semakin baik pendidikan, motivasi dan pengetahuan maka semakin baik pula kinerja seorang perawat.

Menurut Hasibuan (2012) faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain motivasi yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja, kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa banyak faktor lain selain motivasi yang mempengaruhi kinerja. Kinerja perawat merupakan hasil kerja seorang perawat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit yang berperan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan

pelayanan kesehatan bergantung pada kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Menurut Simamora (2012) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat yaitu, (a) faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang, (b) psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, dan (c) organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Maka dari itu, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Keberhasilan kerja seorang perawat dapat diraih apabila individu mendapat kontrol internal yang mengarahkan untuk mengembangkan pekerjaan dalam mencapai tujuan. Kontrol internal tersebut berupa motivasi kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

Sebagian besar motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD 45



Kuningan adalah tinggi sebanyak 87 responden atau 98,9%.

Lebih dari setengahnya kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD 45 Kuningan adalah baik sebanyak 54 responden atau 61,4%.

Tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD 45 Kuningan, dengan nilai p value = 0,431 > 0,05 dengan Ratio 0,085.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis mengajukan saran sebagai berikut :

Diharapkan perawat di instalasi rawat inap RSUD 45 Kuningan dapat lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja dengan memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien dengan baik dan membangun kerjasama dengan rekan kerja.

Diharapkan kepala ruangan selalu memotivasi perawat dan menciptakan gaya kepemimpinan yang nyaman dan sesuai dengan kondisi dan lingkungan kerja.

Diharapkan rumah sakit dapat memotivasi perawat untuk meningkatkan kinerja perawat agar kualitas pelayanan keperawatan di instalasi rawat inap menjadi lebih baik.

Diharapkan penelitian ini menjadi awal bagi institusi untuk melakukan penelitian agar lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Badriah, D. . (2012). *Metodologi Penelitian Ilmu-Ilmu Kesehatan*. Multazam.
- Cahyani. (2016). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal. Universitas Diponegoro*.
- Cooper. (2001). Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 32(6), 111–136.
- Depkes. (2011). *Pelayanan Kesehatan*. <http://www.depkes.go.id>
- Dewi, M. K. (2016). Hubungan Sikap Disiplin Perawat dengan Efektivitas Pelaksanaan Timbang Terima di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo. *Universitas Jember*.
- Donsu. (2017). *Psikologi Keperawatan*. Pustaka Baru Perss.
- Finarti, D. R. (2016). Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja dengan Kinerja Perawat. *Jurnal 1*.
- Gustin. (2017). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti. *Jurnal Stikes Prima Nusantara Bukit Tinggi*.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Karuh, A. (2017). Hubungan Antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Kerja pada Perawat di



- RS Bhayangkara Tingkat III Manado. *Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi.*
- Nani. (2011). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Efektivitas Kerja di RSUD 45 Kuningan. *Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan.*
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan.* Rhineka Cipta.
- Nursalam. (2011). *Proses dan Dokumentasi Keperawatan, Konsep dan Praktik.* Salemba Medika.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan.* Salemba Medika.
- Pranatha, A. (2016). Hubungan Profesional dalam Lingkup Pelayanan Keperawatan Setelah Penerapan Sistem Pemberian Pelayanan Keperawatan Profesional di RSUD 45 Kuningan. *Universitas Padjajaran.*
- Saefulloh, M. (2013). Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap. *Jurnal 9.*
- Salawangi. (2018). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. *Jurnal 7 Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado.*
- Septiani, Y. (2018). Hubungan Motivasi dan Stres Kerja Perawat dengan Pelaksanaan Patient Safety di Ruang Rawat Inap RSUD 45 Kuningan. *Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan.*
- Siahaan. (2012). Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan. *Jurnal.*
- Simamora. (2012). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan.* Gajah Mada University Press.
- Sugiharto. (2018). Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam. *Jurnal.*
- Suryandika, & Wijasa. (2016). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera. *Universitas Esa Unggul.*
- Susilawati, A. (2018). Pengaruh Senam Terapi Diabetik terhadap Respon Neuropati pada Klien Diabetes Mellitus Tipe 2 Non Ulkus di Desa Nusaherang. *Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan.*
- Triasti Sari, D. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat di RSUD 45 Kuningan. *Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan.*
- Uno, H. B. (2012). *Teori Motivasi & Pengukurannya.* Bumi Aksara.
- UU RI No 44. (2009). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.* <http://www.hukumonline.com>
- Waridin. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* BPFE.
- Watania. (2015). Hubungan Antara



Motivasi dan Supervisi dengan Kinerja
Praktek Perawat di Puskesmas
Ranotana Weru Kota Manado. *Jurnal.*

Wibowo. (2011). *Manajemen Tenaga
Kerja.* Sinar Mas.

Yolanda. (2015). Hubungan Motivasi Kerja
dan Kemampuan Kerja dengan Kinerja
Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit
Lavalette Malang. *Jurnal.*