



HUBUNGAN KOMPETENSI PERAWAT MANAJER DENGAN MOTIEVASI KERJA PERAWAT PELAKSANA DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM KUNINGAN MEDICAL CENTER TAHUN 2022

Aditiya Puspanegara, Nurazizah, Nur Wulan, Merissa Laora Heryanto

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan

nurazizahea2@gmail.com

Abstrak

Motivasi perawat dipengaruhi secara internal dan eksternal salah satunya melalui kompetensi perawat manajer. kompetensi perawat manajer baik (65,8%), dan memiliki motivasi kerja tinggi (55,3%). Jenis penelitian menggunakan analitik korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi sebanyak 38 perawat, sampel sebanyak 38 responden, menggunakan teknik total sampling. Analisis statistik dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan *rank spearman*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil *rank spearman* diperoleh nilai *pvalue* $0,000 < 0,05$ dan nilai $R = 0,690$. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi perawat manajer dengan motivasi kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center Tahun 2022. Perlunya mempertahankan dan meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga dapat memberikan pelayanan asuhan keperawatan yang optimal.

Kata Kunci : *Kompetensi, Perawat dan Motivasi Kerja*

Pendahuluan

Rumah Sakit adalah institusi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan serta gawat darurat (UU No. 44 tahun 2009). Dapat disimpulkan bahwa Rumah Sakit sebagai salah satu tatanan sarana dan

prasarana pelayanan kesehatan yang berbentuk pelayanan medik dan pelayanan rehabilitasi medik. Salah satu peran rumah sakit yakni memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas dan bermutu kepada masyarakat dengan cara meningkatkan profesionalisme perawat melalui pengembangan karir yang





dilaksanakan sesuai dengan bidang masing-masing dan dapat berintraksi satu sama lain.

Mutu pelayanan keperawatan merupakan salah satu faktor penentu gambaran institusi pelayanan kesehatan dimata masyarakat serta sebagai indikator kualitas pelayanan kesehatan yang baik dapat mencerminkan keamanan dan ketenangan bagi pengunjung yang akan ke Rumah Sakit (Sari et al., 2016). Hal tersebut tidak akan lepas dari motivasi kerja yang mendukung pencapaian kinerja seorang perawat. Maka dijelaskan oleh para ahli motivasi adalah suatu kondisi yang mempengaruhi kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan atau tujuan suatu pekerjaan (Adha et al., 2019).

Manajer terus-menerus ditantang untuk memotivasi tenaga kerja dalam melakukan dua hal, yaitu : 1) Memotivasi karyawan untuk bekerja guna membantu organisasi mencapai tujuannya. 2) Memotivasi karyawan untuk bekerja demi terpenuhinya tujuan pribadi mereka. Dalam pelayanan kesehatan, pemenuhan kebutuhan baik atasan maupun bawahan, dan pencapaian tujuan seringkali lebih sulit dicapai. Agar berhasil, manajer harus

mampu mengelola motivasi dalam berbagai jenis karyawan (Neri et al., 2018)

Kompetensi perawat manajer yang baik diperlukan agar terciptanya motivasi perawat pelaksana yang baik pula. Konsep mengenai kompetensi untuk pertama kalinya dipopulerkan oleh (McClelland & Boyatzis, 1982) yang didefinisikan kompetensi sebagai “kemampuan yang dimiliki seseorang yang nampak pada sikapnya, yang sesuai dengan kebutuhan kerja dalam parameter lingkungan organisasi dan memberikan hasil yang diinginkan”.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang penulis laksanakan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center terdapat 12 perawat pelaksana yang berada disatu Instalasi dengan hasil 10 orang dari perawat tersebut mengatakan bahwa perawat manajer memberikan waktu yang mencukupi untuk konsultasi, sudah memahami karakteristik perawat, memberikan kesempatan untuk mendapat pelatihan dan dalam mengambil keputusan dirundingkan dengan cara mufakat. 2 orang perawat mengatakan perawat manajer sering mengambil keputusan sendiri, belum memahami karakteristik perawat dan memberikan waktu sedikit untuk konsultasi. Berdasarkan data tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian



mengenai Hubungan Kompetensi Perawat Manajer dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center Tahun 2022.

Metode

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan metode analitik korelasional dengan rancangan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini

adalah perawat pelaksana yang bertugas di instalasi rawat inap Rumah Sakit Kuningan Medikal Center yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling yaitu teknik pengambilan sampel secara keseluruhan, jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 38 responden. Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner.

Hasil

Analisis Univariat

Gambaran Kompetensi Perawat Manajer Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kompetensi Perawat Manajer Pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center Tahun 2022.

No	Kompetensi Perawat Manajer	F	%
1	Kompetensi Kurang	0	0
2	Kompetensi Cukup	13	34.2
3	Kompetensi Baik	25	65.8
	Total	38	100

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2022

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.2 didapatkan data bahwa mayoritas

kompetensi perawat manajer baik, yaitu sebanyak 25 perawat (65.8%).

Gambaran Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center

Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center Tahun 2022.



No	Motivasi Kerja Perawat	F	%
1	Motivasi Rendah	0	0
2	Motivasi Sedang	17	44.7
3	Motivasi Tinggi	21	55.3
Total		38	100

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Tahun 2022

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.3 didapatkan data bahwa mayoritas motivasi tinggi yaitu sebanyak 21 perawat (55.3%).

Analisis Bivariat

Hubungan kompetensi perawat manajer dengan motivasi kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center Tahun 2022.

Tabel 5.4 Hubungan kompetensi perawat manajer dengan motivasi kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center Tahun 2022

Berdasarkan pada tabel 5.4 demikian dapat disimpulkan bahwa didapatkan data bahwa perawat yang mayoritas perawat pelaksana yang memiliki

Kompetensi Perawat Manajer	Motivasi Kerja Perawat					pvalue (0.000)
	Sedang		Tinggi		Total	
	N	%	N	%	N	%
Kompetensi cukup	12	92,3	1	7,7	13	100
Kompetensi Baik	5	20	20	80	25	100
Total	17	44,7	21	55,3	38	100

kompetensi cukup dan motivasi sedang yaitu sebanyak 12 perawat (92.3%), sedangkan perawat yang kompetensi cukup dan motivasi tinggi yaitu sebanyak 1 perawat (7.7%). Serta perawat yang kompetensi baik dan motivasi sedang yaitu sebanyak 5 perawat (20%), sedangkan perawat yang kompetensi baik dan motivasi tinggi yaitu sebanyak 20 perawat (80%). Dengan

motivasi kerja tinggi (80%) adalah perawat manajer yang memiliki kompetensi baik.

Berdasarkan hasil uji statistik *rank spearman* nilai $pvalue = 0,000 < 0,05$ artinya terdapat hubungan kompetensi perawat manajer dengan motivasi kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center tahun 2022, dan nilai $R = 0,690$.



Pembahasan

Gambaran Kompetensi Perawat Manajer Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi perawat manajer di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center mayoritas baik.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu (Wibowo et al., 2016).

Kompetensi sangat penting dalam keperawatan dan diperlukan standar penentuan kompetensi yang diharapkan dari seorang perawat, kompetensi dalam keperawatan harus mengandung unsur kemampuan melayani dengan aman dan nyaman. Kompetensi yang spesifik diidentifikasi dengan peran yang terdapat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditunjukkan dengan kinerja sesuai standar tertentu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di instalasi Rawat Inap Rumah Sakit umum Kuningan Medical Center juga diperoleh bahwa sebagian besar responden berpendidikan D3 keperawatan sebanyak 28 perawat (73,7%). Penelitian ini diperkuat oleh (Passya et al., 2019) menunjukkan data terbanyak pendidikan responden adalah D3 Keperawatan (71,6%). Hasil yang dicapai pada perawat yang kompeten diperlihatkan dengan adanya kualitas dari sikap, pengetahuan, kemampuan, menginterpretasikan, kemampuan menerima suatu yang baru.

Gambaran Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center

Berdasarkan hasil penelitian mayoritas motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center bernilai tinggi.

Motivasi merupakan suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia bergerak untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mendorong dan mempengaruhi pegawai untuk membangkitkan semangat dalam bekerja



serta menciptakan perilaku bekerja yang lebih baik dalam mencapai target dalam pekerjaannya (Wijayanti et al., 2017).

Indikator motivasi yang mempengaruhi motivasi kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center rendah adalah indikator gaji/bayaran mayoritas perawat mengatakan gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilaksanakan, dan pengawasan mayoritas perawat mengatakan pengawasan di Rumah Sakit ini kurang.

Berdasarkan pada penelitian ini mayoritas perawat berjenis kelamin perempuan yang tentu saja mempunyai gaya hidup yang tinggi pemberian insentif atau imbalan jasa yang tidak sepadan tentu akan menyebabkan kebutuhan pribadi tidak sepenuhnya terpenuhi. Penelitian ini diperkuat oleh (de Bitencourt Machado et al., 2016) dengan masalah hubungan antara insentif, motivasi supervisi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sorong Papua Barat.

Beberapa hal yang dilakukan untuk memotivasi perawat salah satunya dengan menanamkan kesadaran sehingga segala perbuatan atau tindakan yang akan dilakukan karena adanya keinginan yang

kuat timbul dari dalam dirinya dan perlunya pemberian penghargaan bagi perawat yang berprestasi untuk membuat perawat termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik.

Hubungan kompetensi perawat manajer dengan motivasi kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center Tahun 2022

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan data bahwa perawat yang kompetensi cukup dan motivasi sedang yaitu sebanyak 12 perawat (92.3%), sedangkan perawat yang kompetensi cukup dan motivasi tinggi yaitu sebanyak 1 perawat (7.7%). Serta perawat yang kompetensi baik dan motivasi sedang yaitu sebanyak 5 perawat (20%), sedangkan perawat yang kompetensi baik dan motivasi tinggi yaitu sebanyak 20 perawat (80%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat pelaksana yang memiliki motivasi kerja tinggi (80%) adalah perawat manajer yang memiliki kompetensi baik.

Salah satu faktor pertama yang mempengaruhi motivasi kerja perawat pelaksana adalah kompetensi perawat manajer. Kompetensi perawat merupakan kemampuan perawat untuk melakukan tindakan keperawatan terintegritas antara



pengetahuan, keterampilan dan sikap berdasarkan pendidikan dasar dan tujuan praktik keperawatan yang terukur sesuai dengan kinerja perawat (Solomkin et al., 2010).

Hal ini sejalan dengan penelitian (Purwanto & Pradiptha, 2020) menjelaskan Perawat manajer memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan melibatkan staff perawat dalam pengaturan di ruangan. Maka dari itu diperlukan perawat manager yang memiliki kompetensi, kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi perawat manajer berada pada tingkat baik dan motivasi kerja perawat termasuk kedalam kategori tinggi. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa kompetensi perawat manajer yang baik maka motivasi kerja perawat juga akan baik, sebaliknya jika kompetensi perawat manajer kurang baik maka motivasi kerja perawat akan rendah.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Oktarina, 2021) yang berjudul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat yang

Bertugas di Ruang Rawat Inap RSUD Ganesha. Berdasarkan hasil pengujian statistic diketahui nilai thitung = 6,669 nilai sig $0,00 < 0,05$ sehingga H_1 diterima. Ini berarti secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5 %, maka kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi kompetensi perawat, maka semakin tinggi kinerja perawat di RSUD Ganesha.

Berdasarkan uraian diatas hal terpenting dari suatu kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain supaya mereka memiliki motivasi untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai dalam situasi tertentu, jika kompetensi perawat manajer baik maka motivasi kerja perawat akan semakin baik pula, yang nantinya akan memberikan hasil yang baik dalam bekerja ataupun untuk melayani pasien.

Hasil analisis hipotesis hubungan kompetensi perawat manajer dengan motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center tahun 2022 menunjukkan bahwa nilai $\rho = 0,000$ yang artinya keduanya memiliki hubungan.



Kesimpulan

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

1. Kompetensi Perawat Manajer diinstalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center tahun 2022 termasuk pada kategori baik yaitu sebesar (65.8%).
2. Sebagian besar perawat diinstalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center tahun 2022 memiliki motivasi kerja tinggi yaitu sebesar (55.3%).
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi perawat manajer dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center tahun 2022 (p value= 0,000<0,05 dan nilai OR = 0,690).

Saran

1. Bagi Instansi Rumah Sakit umum Kuningan Medical Center

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi manajemen Rumah Sakit dan pimpinan untuk menambah pengetahuan tentang pentingnya kompetensi perawat

manajer untuk meningkatkan motivasi kerja perawat diinstalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center.

2. Bagi Institusi pendidikan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan

Diharapkan dapat memberikan dukungan dengan meningkatkan fasilitas yang sudah tersedia, memperbaiki sumber referensi atau panduan bagi peneliti selanjutnya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini sebagai referensi terkait, diharapkan penelitian selanjutnya mampu mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan parameter yang berbeda seperti kepuasan perawat, stress bawaan dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- de Bitencourt Machado, D., Braga Laskoski, P., Trelles Severo, C., Margareth Bassols, A., Sfoggia, A., Kowacs, C., Valle Krieger, D., Benetti Torres, M., Bento Gastaud, M., & Stella Wellausen, R. (2016). A psychodynamic perspective on a systematic review of online



- psychotherapy for adults. *British Journal of Psychotherapy*, 32(1), 79–108.
- McClelland, D. C., & Boyatzis, R. E. (1982). Leadership motive pattern and long-term success in management. *Journal of Applied Psychology*, 67(6), 737.
- Neri, R. A., Lestari, Y., & Yetti, H. (2018). Analisis Pelaksanaan Sasaran Keselamatan Pasien Di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Padang Pariaman. *Jurnal Kesehatan Andalas*, 7, 48–55.
- Oktarina, O. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Yang Bertugas Di Ruang Rawat Inap Rsu Ganesha. *Infokes*, 11(1), 306–311.
- Passya, P., Rizany, I., & Setiawan, H. (2019). Hubungan peran kepala ruangan dan supervisor keperawatan dengan motivasi perawat dalam melakukan dokumentasi keperawatan. *Jurnal Keperawatan Raflesia*, 1(2), 99–108.
- Purwanto, I., & Pradiptha, I. D. A. G. F. (2020). Hubungan Kompetensi (Pengarahan) Kepala Ruang terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak. *Jurnal Wacana Kesehatan*, 5(1), 477–486.
- Sari, M. M., Sanjaya, G. Y., & Meliala, A. (2016). Evaluasi sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS) dengan kerangka HOT-FIT. *SESINDO 2016, 2016*.
- Solomkin, J. S., Mazuski, J. E., Bradley, J. S., Rodvold, K. A., Goldstein, E. J. C., Baron, E. J., O'Neill, P. J., Chow, A. W., Dellinger, E. P., & Eachempati, S. R. (2010). Diagnosis and management of complicated intra-abdominal infection in adults and children: guidelines by the Surgical Infection Society and the Infectious Diseases Society of America. *Surgical Infections*, 11(1), 79–109.
- Wibowo, W. I., Hansen, H., & Rusdi, R. (2016). *Hubungan Sikap Kerja, Tekanan Panas, dan Masa Kerja dengan Keluhan Muskuloskeletal Disorder (MSDS) pada Pekerja Panen Perkebunan Kelapa Sawit PT. Agro Indomas Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara Tahun 2016*.
- Wijayanti, W. S., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai*.