



## HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD KOTAMOBAGU

Salni Saharman<sup>1)</sup>, Rita Dewi Sunarno<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> RSUD Kotamobagu, Jln DC Manoppo, Kel. Pobundayan, Kec. Kotamobagu Selatan, Kota Kotamobagu, Sulawesi Utara 95717, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Magister keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Karya Husada Semarang

Email: [Salni.saharman@gmail.com](mailto:Salni.saharman@gmail.com), [Sunarno.rita@yahoo.co.id](mailto:Sunarno.rita@yahoo.co.id)

### ABSTRAK

**Latar Belakang** : Kualitas pelayanan kesehatan tidak terlepas dari hasil kerjasama seluruh komponen sumber daya khususnya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM keperawatan merupakan salah satu sumber daya yang penting dan sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan rumah sakit. Oleh karena itu, perawat yang berkinerja baik sangat diperlukan. Penurunan kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama adalah faktor motivasi kerja dari perawat itu sendiri. **Tujuan** : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD Kotamobagu. **Metode penelitian** : Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *deskriptif analitik* yaitu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan Untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan November-Desember tahun 2022. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian adalah *total sampling* dengan 54 sampel. Data dianalisa secara univariat dan bivariat dengan uji menggunakan uji *chi square* dengan menggunakan tingkat kemaknaan 95% dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ . **Hasil Penelitian** : Hasil uji *Chi-Square* dari variabel hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD Kotamobagu. Hasil uji statistika didapat *p value* = 0,001. **Penutup** : Sebagian besar responden memiliki Motivasi Kerja baik sebanyak 29 responden (53,7 %) dan Kinerja baik sebanyak 36 responden (66,7 %). Hasil penelitian ini Hendaknya dapat menjadi masukan yang positif bagi pihak Rumah Sakit dan pimpinan agar dapat mempertahankan bahkan meningkatkan motivasi kerja perawat, karena Apabila motivasi kerja perawat baik, maka perawat dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

**Kata Kunci** : Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat

### ***RELATIONSHIP OF WORK MOTIVATION WITH NURSE PERFORMANCE IN THE INPATIENT ROOM OF RSUD KOTAMOBAGU***

#### **ABSTRACT**

**Background** : The quality of health services can not be separated from the collaboration of all components of resources, especially Human Resources (HR). Nursing human resources are one of the important resources and as the spearhead to achieve hospital goals. Therefore, nurses who perform well are needed. The decrease in the performance of nurses can be influenced by several factors, especially the work motivation factor of the nurses themselves. **Objective** : This study aims to determine the relationship between work motivation and the performance of nurses in the inpatient room at RSUD Kotamobagu. **Method of research** : The Method of research used in this study is *descriptive analytic*, namely the method used to describe or analyze a research result but is not used to make broader conclusions. The time of the study was carried out in November-December 2022. The sampling method used in the study was *total sampling* with 54 samples. Data were analyzed univariately and bivariately by using the *chi square* test using a significance level of 95% with a significant level of  $= 0.05$ . **Research Results** : The results of the *Chi-Square* test of the relationship variable between work motivation and nurse performance in the inpatient room at RSUD Kotamobagu. Statistical test results obtained *p value* = 0.001. **Conclusions and Suggestions** : Most of the respondents have good work motivation as many as 29 respondents (53.7%) and good performance as many as 36 respondents (66.7%). The results of this study should be a positive input for the hospital and the leadership in order to maintain and even increase the work motivation of nurses, because if the work motivation of nurses is good, then nurses can work optimally so that they can produce good performance as well.

**Keywords** : Work Motivation and Nurse Performance

## PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna yang memiliki risiko tinggi terhadap keselamatan pasien, pendamping pasien, pengunjung, maupun sumber daya manusia dan lingkungan rumah sakit, sehingga perlu diselenggarakan keselamatan dan kesehatan agar tercipta kondisi rumah sakit yang sehat, aman, selamat dan nyaman secara berkesinambungan. Penerapan keselamatan pasien dapat diwujudkan dengan menetapkan standar, sasaran dan langkah menuju keselamatan pasien dengan tujuan akhir yaitu memberikan asuhan pasien yang lebih aman (PerMenKes RI No 11, 2017).

Pelayanan kesehatan merupakan upaya yang dilakukan secara sendiri atau bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit serta memulihkan kesehatan yang ditujukan terhadap perorangan, kelompok dan masyarakat. Penilaian kinerja perawat yang tidak optimal dapat mempengaruhi efektifitas kinerja dan penurunan optimalisasi pelayanan keperawatan membantu meningkatkan pertumbuhan dan optimalisasi staf perawat untuk kepentingan organisasi, memastikan perawatan pasien yang aman dan efektifitas serta penilaian dengan

proses yang diperlukan untuk memastikan bahwa kualitas perawatan terpenuhi (Zaky *et all* ,2018).

Keselamatan pasien Menurut World Health Organization (WHO) pada tahun 2019, bahwa ada 1 dari 300 pasien berpotensi mendapatkan insiden selama berada di tempat pelayanan kesehatan. 10 fakta WHO mengenai keselamatan pasien mengatakan bahwa, 1 dari 10 pasien mengalami insiden saat menerima perawatan di rumah sakit di negara berkembang. Dari 100 pasien rawat inap di rumah sakit, setiap saat dijumpai 7 pasien di negara maju dan 10 pasien di negara berkembang mengalami infeksi terkait pelayanan kesehatan. mengenai keselamatan pasien adalah hal yang sangat penting untuk mencegah terjadinya insiden.

Kualitas pelayanan kesehatan tidak terlepas dari hasil kerjasama seluruh komponen sumber daya khususnya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM keperawatan merupakan salah satu sumber daya yang penting dan sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan rumah sakit. Oleh karena itu, perawat yang berkinerja baik sangat diperlukan. Upaya dalam menselaraskan tuntutan kinerja, diperlukan SDM yang memiliki komitmen yang tinggi. Rumah sakit di Indonesia, saat ini terdapat tuntutan yang semakin meningkat terhadap pelayanan kesehatan yang bermutu sehingga

mengakibatkan persaingan yang semakin keras diantara semua provider pelayanan kesehatan untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas pelayanan. Salah satu tolok ukur mendapat pelayanan berkualitas di Rumah Sakit adalah kinerja perawat, agar dapat mewujudkan tercapainya pelayanan kesehatan berkualitas (Hafizurrachman, Trisnanto, & Bachtiar, 2012).

Faktor-faktor yang yang mempengaruhi kinerja dapat digolongkan dalam dua hal, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja individu adalah motivasi. Tugas tidak akan dapat diselesaikan dengan baik tanpa didukung oleh suatu kemauan dan motivasi. Jika seorang telah melaksanakan tugas dengan baik, maka dia akan mendapatkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai dan tantangan selama proses pelaksanaan. Kepuasan tersebut dapat tercipta dengan strategi memberikan penghargaan yang dicapai, baik berupa fisik maupun psikis dan peningkatan motivasi (Abdullah, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Idayu, 2012) di Rumah Sakit Umum Daerah Langsa tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap, didapatkan bahwa motivasi kerja perawat berada dalam kategori rendah, sedangkan

kinerja perawat berada dalam kategori tinggi dan terdapat hubungan antara variabel tersebut.

Penurunan kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama adalah faktor motivasi kerja dari perawat itu sendiri. Dalam kondisi tersebut dapat dipengaruhi atas dua faktor antara lain faktor diri sendiri (internal) meliputi: kepuasan dalam bekerja, penghargaan pribadi atau pengakuan, pekerjaan yang menantang, keinginan berprestasi, keinginan maju, dan keinginan untuk menikmati pekerjaan. Sedangkan faktor lingkungan (eksternal), meliputi: hubungan dengan teman sejawat, suasana kerja, dan jaminan kerja. Maka bila hal tersebut kurang optimal dapat berdampak terhadap prestasi kerja (kinerja) yang akibatnya pada kepuasan kerja dan kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan yang telah diterimanya (Frederik 2020).

Demikian pula dengan halnya motivasi merupakan faktor utama individu dalam melakukan segala tindakan atau pekerjaan untuk mencapai hasil seoptimal mungkin. Motivasi kerja disini merupakan suatu kondisi atau keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilakunya yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya. Motivasi kerja

perawat masih menjadi salah satu masalah pelayanan keperawatan di rumah sakit. Setiap perawat harus dikembangkan dalam memotivasi diri sendiri dan pihak rumah juga harus mengembangkan atau memotivasi perawat dalam meningkatkan motivasi kerja, karena semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka semakin baik pula kinerja dari orang itu.

Sejalan dengan penelitian (Stinger, 2018) yang mengatakan bahwa motivasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang disebabkan karena adanya kebutuhan pada manusia yang menimbulkan dorongan dalam diri manusia untuk mencapai kebutuhannya secara maksimal, karena ada motivasi yang mendorongnya untuk bekerja dengan tekun dan disiplin. Jika seorang pegawai belum mengarahkan kinerja secara optimal, maka perlu adanya pendorong agar dapat menggunakan potensinya. Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda.

RSUD Kotamobagu merupakan Rumah Sakit Umum kelas tipe C yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan spesialisik dasar. RSUD Kotamobagu sebagai tempat pelaksanaan pelayanan kesehatan dalam melaksanakan program pembangunan kesehatan selalu berupaya untuk melakukan usaha-usaha guna meningkatkan mutu pelayanannya. Pada Studi Pendahuluan yang dilakukan pada bulan November 2022 di ruangan rawat inap RSUD Kotamobagu jumlah perawat pelaksana 54 orang, yaitu Ruang Kenanga berjumlah 18 Perawat, Ruang Tulip 18 perawat dan Ruang Dahlia 18 Perawat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara Kepala Ruang Tulip RSUD Kotamobagu, Ns. M.usia 45 Tahun, di didapatkan bahwa ada 1 orang perawat dengan kinerja kurang baik karena beberapa tingkat kedisiplinan perawat menurun dimana angka ketidakhadiran perawat meningkat yang mengakibatkan sulitnya pergantian shift ketika jumlah pasien banyak. Kemudian, adanya keluhan saat dilakukan wawancara ke pasien Ny A, Usia 37 Tahun mengatakan bahwa kurangnya keramahan perawat, dimana hal ini mungkin diakibatkan dari pekerjaan perawat yang terlalu banyak. Berdasarkan Latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan antara Motivasi kerja dengan

kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kotamobagu”.

## METODE

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *deskriptif analitik* untuk menggambarkan atau menganalisis hubungan motivasi kerja dan Kinerja Perawat. Desain penelitian yang digunakan adalah *Cross sectional*. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan November-Desember tahun 2022 di Ruang rawat inap BLUD RSUD Kota Kotamobagu . Data dianalisa secara univariat dan bivariat dengan uji menggunakan uji *chi square* dengan menggunakan tingkat kemaknaan 95% dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang berada di ruang rawat Inap Kenangan berjumlah 18 perawat , ruang rawat inap Dahlia 18 perawat dan ruang rawat inap Tulip 18 orang dengan jumlah total 54 perawat. Pengambilan sampel dengan cara *total sampling* , yaitu berjumlah 54 orang.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur perawat diruang rawat inap RSUD Kotamobagu

Umur	Frekuensi	%
20 – 39 Tahun	49	90,7 %
>40 Tahun	5	9,3 %
Total	54	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 54 responden dalam penelitian ini, sebagian responden yang berumur 20 sampai 39 Tahun yaitu sebanyak 49 responden (90,7 %), dan paling sedikit yaitu responden dengan usia lebih dari 40 Tahun yaitu sebanyak 5 responden (9,3 %).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis kelamin perawat diruang rawat inap RSUD Kotamobagu

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	16	29,6 %
Perempuan	38	70,4 %
Total	54	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 54 responden dalam penelitian ini, sebagian responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 38 responden (70,4 %), dan paling sedikit yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 16 responden (29,6 %).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan perawat diruang rawat inap RSUD Kotamobagu

Pendidikan	Frekuensi	%
D3	29	53,7%
S1-Kep	25	46,3%
Total	54	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 54 responden dalam penelitian ini, sebagian responden masih

berpendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 29 responden (53,7%), dan yang memiliki pendidikan terakhir S1 Keperawatan sebanyak 25 responden (46,3%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja perawat diruang rawat inap RSUD Kotamobagu perawat diruang rawat inap RSUD Kotamobagu

Motivasi Kerja	Frekuensi	%
Kurang baik	25	46,3 %
Baik	29	53,7 %
Total	54	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 54 responden dalam penelitian ini, responden memiliki Motivasi Kerja kurang baik sebanyak 25

responden (46,3 %), dan yang memiliki Motivasi Kerja baik sebanyak 29 responden (53,7 %).

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja perawat diruang rawat inap RSUD Kotamobagu perawat diruang rawat inap RSUD Kotamobagu

Pendidikan	Frekuensi	%
Kurang baik	18	33,3 %
Baik	36	66,7 %
Total	54	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 54 responden dalam penelitian ini, responden yang memiliki Kinerja kurang baik sebanyak 18 responden (33,3 %), dan Kinerja baik sebanyak 36 responden (66,7 %).

### Analisis Bivariat

Tabel 6. Frekuensi Responden Berdasarkan Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap RSUD Kotamobagu

Motivasi	Kinerja				Total	%	Nilai p	OR
	Kurang baik		Baik					
	n	%	n	%				
Kurang baik	14	56,0	11	44,0	25	100,0%	0,001	7,955
Baik	4	13,8	25	86,2	29	100,0%		
Total	18	53,3	36	66,7	54	100,0%		

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari 54 responden, jumlah responden dengan Motivasi kerja yang kurang baik berjumlah 25 responden, dimana responden yang memiliki Motivasi kerja kurang baik dan Kinerja yang kurang baik sebanyak 14

responden (56,0%) dan Motivasi kerja kurang baik namun memiliki Kinerja yang baik sebanyak 11 responden (44,0%). Sedangkan Motivasi kerja yang baik berjumlah 29 responden, dimana responden yang memiliki Motivasi kerja yang Baik namun Kinerjanya kurang baik sebanyak 4 responden (13,8%) dan

sebaliknya responden yang memiliki Motivasi baik dan memiliki Kinerja yang baik sebanyak 25 responden (86,2%). Hasil uji *Chi-Square* dari variabel hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD Kotamobagu. Hasil uji statistika didapat *p value* = 0,001, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD Kotamobagu.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai OR= 7.995, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang baik mempunyai peluang 7.9 kali lebih baik dalam meningkatkan kinerja perawat dibandingkan dengan motivasi kerja yang kurang baik.

## **PEMBAHASAN**

### **Motivasi Kerja Perawat**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja perawat dari 54 responden dalam penelitian ini, responden memiliki Motivasi Kerja kurang baik sebanyak 25 responden (46,3 %), dan yang memiliki Motivasi Kerja baik sebanyak 29 responden (53,7 %). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat menimbulkan hasil kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rasmun dan Sukamto (2014),

yang menunjukkan hasil motivasi kerja perawat baik. Bahwa dari 44 yang memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis terdapat 20 perawat berkinerja baik atau sebesar 45,5 %, sedangkan pada gaya kepemimpinan yang sangat demokratis terdapat 30 orang perawat berkinerja baik atau sebesar 66,7 %.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasniah (2013) tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Unit Rawat Inap RSUD Salewangan Maros, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 78,9% perawat mempunyai motivasi kerja yang kurang baik.

Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan kinerja kerja yang baik, sehingga produktifitas tenaga kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah di tentukan serta orang senang melakukan pekerjaannya (Haan, dkk 2019). Perawat sebagai sumber daya terpenting dalam menjalankan roda suatu rumah sakit

dengan tidak mengecilkan arti sumber daya manusia yang lain, perawat dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, interpersonal, kemampuan teknis dan moral. Demikian pula halnya dengan motivasi, yang merupakan faktor utama individu dalam melakukan segala tindakan atau pekerjaan untuk mencapai hasil seoptimal mungkin. Motivasi kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap keinginan untuk melakukan tindakan-tindakan dalam menghadapi suatu pekerjaan di lingkungan kerjanya. Di sisi lain motivasi bertujuan untuk membubuhkan keinginan, kebanggaan dan kepuasan diri dalam bekerja. Lebih dari itu diharapkan bahwa motivasi mampu meningkatkan efisien, efektivitas dan kinerja para perawat sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanannya kepada masyarakat (Nursalam, 2017).

### **Kinerja Perawat**

Berdasarkan tabel didapatkan bahwa dari 54 responden dalam penelitian ini, responden yang memiliki Kinerja kurang baik sebanyak 18 responden (33,3 %), dan Kinerja baik sebanyak 36 responden (66,7 %). Kinerja perawat merupakan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Kinerja sebenarnya sama dengan prestasi kerja, kinerja merupakan hasil kerja dan bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Direktorat Keperawatan Departemen Kesehatan Republik Indonesia bekerja sama dengan World Health Organization (WHO) tahun 2015 di provinsi Kalimantan Timur, Sumatera Utara, Sulawesi Utara, Jawa Barat, dan Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta menemukan bahwa 70% perawat dan selama 3 tahun terakhir tidak pernah mengikuti pelatihan, 47,4% perawat dan bidan tidak memiliki uraian tugas dan belum dikembangkan monitoring dan evaluasi kinerja perawat khususnya mengenai keterampilan, sikap, kedisiplinan, dan motivasi kerjanya.

Menurut penelitian Setiyaningsih (2013) di RSUD Ungaran pada 66 perawat mengenai hubungan motivasi dengan kinerja perawat hasilnya bahwa sebagian responden memiliki motivasi baik yaitu 61% sedangkan 39% kurang baik. Hasil kinerja menunjukkan bahwa 67% responden memiliki kinerja baik dan 33% memiliki kinerja kurang baik. Hasil kemaknaan ( $P=0,000$ ;  $\alpha=0,05$ ) yang menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Penelitian yang dilakukan Maryadi (2016) di Sleman terkait kinerja perawat, ditemukan kinerja perawat baik 50 %, sedang 34,57 %, dan kurang 15,63 %.

Kinerja keperawatan di rumah sakit dikatakan baik bila kinerja perawat > 75 % Kinerja merupakan hasil

pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada berbagai bidang. Kinerja perawat adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang perawat dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Aktivitas seorang perawat adalah melakukan pengkajian terhadap kesehatan pasien, membuat diagnosis keperawatan, menetapkan tujuan dan pelaksanaan, melakukan evaluasi serta pendokumentasian keperawatan. Oleh karena itu untuk mempertahankan kualitas kinerja organisasi, maka evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan sangat penting dilakukan sebagai umpan balik sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2013).

#### **Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kotamobagu**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dari 54 responden, jumlah responden dengan Motivasi kerja yang kurang baik berjumlah 25 responden, dimana responden yang memiliki Motivasi kerja kurang baik dan Kinerja yang kurang baik sebanyak 14 responden (56,0%) dan Motivasi kerja kurang baik namun memiliki Kinerja yang baik sebanyak 11 responden (44,0%).

Sedangkan Motivasi kerja yang baik berjumlah 29 responden, dimana responden yang memiliki Motivasi kerja yang Baik namun Kinerjanya kurang baik sebanyak 4 responden (13,8%) dan sebaliknya responden yang memiliki Motivasi baik dan memiliki Kinerja yang baik sebanyak 25 responden (86,2%).

Berdasarkan Hasil uji *Chi-Square* dari variabel hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD Kotamobagu. Hasil uji statistika didapat *p value* = 0,001, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD Kotamobagu. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $OR = 7.995$ , dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang baik mempunyai peluang 7.9 kali lebih baik dalam meningkatkan kinerja perawat dibandingkan dengan motivasi kerja yang kurang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2016) di ruang rawat inap RSUD daerah Kabupaten Bekasi, Hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Kabupaten Bekasi perawat yang motivasi baik dalam bekerja hanya sebesar 7,04%, yang kurang baik sebesar 92,96%. Untuk kinerja perawat di RSUD Kabupaten Bekasi skor minimal 180 dan maksimal 315 dengan rata-rata kinerja 239,634.

Untuk hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Bekasi didapatkan thitung  $8,939 > t_{tabel} 2,363$  pada  $\alpha = 0,05$ .

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muslimah (2015) tentang hubungan Motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Rasidin Padang didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Penelitian Emita (2014) menunjukkan bahwa 56,7% responden memiliki motivasi kerja baik, sedangkan untuk kinerja perawat dalam pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan menunjukkan bahwa 36,7% responden melakukan dokumentasi asuhan keperawatan secara baik. Berdasarkan hasil uji chi square menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana.

Motivasi merupakan kunci utama yang menentukan kinerja perawat dalam hal ini pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan. Dalam pelaksanaannya perawat harus mempunyai dorongan dan kemauan yang kuat yang berasal dari dalam diri perawat itu sendiri. Kalau perawat tidak mempunyai motivasi intrinsik yang baik maka pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan tidak akan tercapai dan bisa saja hal ini dapat mempengaruhi kualitas pelayanan

kesehatan diruang rawat inap RSUD Kotamobagu.

Gambaran kinerja dalam melaksanakan kegiatan merupakan seperangkat fungsi, tugas dan tanggungjawab. Hal ini merupakan dasar utama perawat untuk memahami dengan tepat fungsi, tugas dan tanggung jawabnya. Masalah utama kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan, kurangnya motivasi perawat, diikuti dengan kemampuan yang tidak memadai, banyaknya perawat yang kasar (kurang ramah terhadap pasien), kurang sabar dalam menghadapi pasien. Masalahnya itu tentu bukan hanya soal sikap ramah atau penyabar, tetapi juga beban kinerja yang tinggi, serta peraturan yang belum jelas kepada perawat, (Mulati, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka peneliti dapat menarik asumsi bahwa motivasi kerja perawat berkaitan erat dengan kinerja perawat, dan hasil wawancara dan observasi langsung didapatkan bahwa perawat di rawat inap RSUD Kotamobagu sebagian besar memiliki motivasi kerja baik, hal ini disebabkan karena perawat selain pendapatan atau gaji yang diterima sudah baik, perawat juga sering diberikan penghargaan dan pujian atas kinerjanya. Sedangkan masih ada beberapa yang memiliki motivasi kerja kurang baik dan berpengaruh terhadap kinerjanya disebabkan karena

pembayaran jasa medik kadang terlambat dan terkadang mereka mendapatkan pemotongan jika tidak masuk dinas dan terlambat.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD Kotamobagu yang dilakukan pada 54 responden sebagian besar responden memiliki Motivasi Kerja baik. Hasil penelitian ini ini juga di dapatkan hasil Kinerja perawat sebagian besar baik. Berdasarkan Hasil uji *Chi-Square* didapatkan bahwa ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD Kotamobagu.

### **Saran**

Hasil penelitian ini Hendaknya dapat menjadi masukan yang positif bagi pihak Rumah Sakit dan pimpinan agar dapat mempertahankan bahkan meningkatkan motivasi kerja perawat, karena Apabila motivasi kerja perawat baik, maka perawat dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula dan di harapkan juga adanya kebijakan pimpinan untuk menerapkan *reward* (Penghargaan) dalam mengevaluasi kinerja perawat sehingga perawat memiliki motivasi untuk mempertahankan serta meningkatkan kualitas kerjanya. Hasil

penelitian bisa Menjadi sumber referensi dalam pembelajaran manajemen keperawatan terkait motivasi kerjadan kinerja perawat serta memanfaatkan hasil yang telah didapatkan dengan menerapkannya dalam bidang keperawatan terutama bidang manajemen pelayanan dan Diharapkan dapat memperluas wawasan dibidang ilmu keperawatan. Dapat digunakan sebagai bahan informasi penelitian selanjutnya dan disarankan untuk mencoba dengan metode dan tempat penetian yang berbeda tentang motivasi kerja dengan kinerja perawat dan variabel yang berbeda seperti variabel beban kerja dengan kinerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu *Mangkunegara*. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Abdullah, M. (2020). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Abdullah Ma'aruf. (2014). *Manajemen Bisnis Syariah*. Banjarmasin: Aswaja Pressindo
- Arep, Tanjung. (2014). *Manajemen Motivasi Cetakan Keempat*. Jakarta: Penerbit Grasindo
- Baumann A. (2017). *Positive Practice Environment: Quality Workplaces = Quality Patient Care*. International Council of Nurses
- Hidayat Syarifudin. (2017). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju Indikator Kinerja Individu Perawat RSI Siti Aisyah Madiun Tahun 2015 Indikator Kinerja Individu Perawat RSI Siti Aisyah Madiun Tahun 2016 Indikator

- Kinerja Individu Perawat RSI Siti Aisyah Madiun Tahun 2017*
- Kartika (2016) Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD Kabupaten Bekasi, UnPad.
- Nursalam. (2017). Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika
- PerMenKes RI No 11, Tahun 2017 tentang Keselamatan pasien.
- Ravianto, J. (2016). Produktivitas dan Manajemen, Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Riwidikdo, H. (2019). *Statistik Kesehatan*. Jogjakarta: Nuha Offset
- Sastrohadiwiryo Siswanto. (2013). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Setiyaningsih (2013), Analisis Kualitas Pelayanan Rumah Sakit terhadap pasien menggunakan pendekatan *Lean ServPerf (Studi kasus Rumah Sakit)*,  
<http://journal.uad.ac.id/index.php/Spektrum/article/view/1657/1155>
- Satrianegara Faiz M , Saleha Sitti. (2019). Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan Serta Kebidanan. Jakarta: Salemba Medika
- Suyanto. (2018). Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit. Yogyakarta: Mitra Cendikia Pers
- Undang *Undang Republik Indonesia* Nomor 36 Tahun 2009
- Undang *Undang Republik Indonesia* Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan
- Undang *Undang Republik Indonesia* Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers