

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP DAN INSTALASI *INTENSIVE CARE UNIT* RUMAH SAKIT UMUM DAERAH JAMPANG KULON KABUPATEN SUKABUMI

Abdul Rahman La Ede¹, Desi Riska Yulianti Suandi², Iyam Mariam³

^{1,2} Program Studi Sarjana Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sukabumi

³ Program Studi Diploma III Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sukabumi

abdurahmanlaede@dosen.stikesmi.ac.id

Abstrak

Kinerja yang baik dapat dicapai dengan meningkatkan motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah motivasi. Tujuan dan manfaat penelitian mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dengan manfaat menambah wawasan terkait kinerja pada perawat yang dikaitkan dengan motivasi. Jenis penelitian korelasional dengan pendekatan cross sectional. Populasi adalah perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi dengan jumlah sampel sebanyak 72 responden, menggunakan teknik total sampling. Instrumen yang digunakan pada variabel motivasi dan kinerja perawat mengacu pada skala likert dengan uji validitas menggunakan rumus pearson product moment, dan uji reliabilitas menggunakan metode alpha Cronbach. Teknik analisis data menggunakan uji somer's d. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar pasien memiliki kinerja cukup dan motivasi cukup dengan nilai P value = 0,000 yang berarti $< 0,05$. Simpulan menunjukkan terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat. Diharapkan rumah sakit dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan kinerja perawat yang lebih baik untuk mencapai mutu pelayanan kesehatan yang optimal.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja, Perawat

I. PENDAHULUAN

Di Era globalisasi sudah tidak terbandung lagi dan di Indonesia fenomena motivasi kerja perawat masih rendah, dimana perawat belum mampu memberikan pelayanan keperawatan yang terbaik, ini terlihat masih banyaknya keluhan ketidakpuasan pasien dan keluarga atas sikap dan perilaku pegawai, terutama tenaga keperawatan di ruang rawat inap (Khamida, 2019). Menurut WHO (World Health Organization) menyatakan bahwa Indonesia masuk dalam 5 negara dengan motivasi tenaga kesehatannya paling rendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria dan India, hal ini disebabkan oleh kurangnya jumlah tenaga kerja yang dilihat dari tingkat pemenuhan kesejahteraan, berbagai pendapat mengatakan tenaga kesehatan merupakan faktor penting dalam tercapainya pembangunan kesehatan (Prima, 2019).

Menurut undang- undang RI nomor 36 tahun 2014, Perawat ialah seorang yang sudah lulus pembelajaran besar keperawatan, baik di dalam ataupun diluar negara yang diakui pemerintah sesuai dengan syarat peraturan perundang- undangan (Arini, 2018).

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Menurut Undang-Undang nomor 44 tahun 2009 pasal 5 menjelaskan mengenai fungsi Rumah Sakit yaitu sebagai penyelenggaraan pelayanan medik dan non medik, penelitian dan pengembangan, pelayanan rujukan upaya kesehatan, administrasi umum dan keuangan, pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan kemampuan didalam tugasnya memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien yang sesuai dengan standar dan tujuan Rumah Sakit (Utami, 2020).

Peranan tenaga kesehatan dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan sangatlah penting khususnya sebagai tenaga pelaksana pelayanan kesehatan, sehingga wajar bila kinerja tenaga kesehatan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pelayanan kesehatan. Salah satu bagian tenaga kesehatan yang mempunyai peranan penting dalam pemberian pelayanan kesehatan adalah perawat karena pelayanan keperawatan merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya mutu dan citra rumah sakit, akan tetapi seperti yang kita lihat diberbagai rumah sakit masih banyak perawat yang mempunyai kinerja yang kurang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu motivasi (Putri, 2018).

Motivasi dapat diartikan sebagai setiap daya gerak atau daya dorong yang muncul pada diri individu untuk secara sadar mengabdikan diri bagi pencapaian tujuan organisasi (Rizal, 2019). Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Motivasi terbagi atas dua jenis, yaitu faktor ekstrinsik adalah dorongan yang bersumber dari luar individu tetapi turut berpengaruh terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan motivator. Sedangkan faktor intrinsik adalah dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan atau perbuatan yang berasal dari diri sendiri yang berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Kinerja perawat berfungsi sebagai tolak ukur pelayanan kesehatan maka sangat perlu mengkaji tentang kinerja untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien yang sehat maupun sakit (Salawangi, 2018). Beberapa faktor yang dapat menyebabkan kurangnya motivasi kerja perawat antara lain kurangnya insentif yang diterima. Penelitian Pitoyo A mengungkapkan bahwa faktor internal individu (motivasi, kemampuan) dan faktor eksternal organisasi (pendidikan dan latihan, kompensasi) berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian faktor-faktor lain akan mengganggu kinerja dan bisa menjadi masalah yang serius di lini terdapan pelayanan keperawatan seperti di unit rawat inap dan rawat jalan (Khamida, 2019).

Kinerja merupakan hasil dari kerja yang dicapai seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya (Salawangi, 2018). Kinerja perawat dapat dilihat dari asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien. Kinerja perawat yang baik menjadi faktor penentu citra rumah sakit di mata masyarakat dan pendukung tercapainya tujuan organisasi (Salawangi, 2018). Kemampuan melaksanakan tugas merupakan unsur utama dalam menilai kinerja seseorang, namun tidak akan diselesaikan dengan baik tanpa didukung oleh suatu kemauan dan motivasi (Khamida, 2019).

RSU Jampangkulon sebagai unsur penunjang Pemerintah Daerah di bidang pelayanan kesehatan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang pelayanan kesehatan, serta berfungsi sebagai pengorganisasian yang keberadaanya menjadi symbol (*bench mark*) supremasi pemerintahan daerah. Selain itu Rumah Sakit Umum Daerah Jampangkulon termasuk Rumah Sakit tipe C berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: HK.02.03/I/2251/2013, dengan jumlah tempat tidur 108 buah dan merupakan pusat rujukan Puskesmas yang ada di Kabupaten Sukabumi bagian selatan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode wawancara pada tanggal 22 Maret 2022 pada 10 perawat ruangan dan bagian Kepegawaian di RSUD Jampangkulon, diketahui 6 perawat ruangan memiliki motivasi yang rendah dan kinerja yang rendah. Sebanyak 4 perawat ruangan memiliki motivasi yang tinggi dan kinerja yang tinggi. Sedangkan menurut bagian kepegawaian mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Jampangkulon. Dalam penilaian kinerja perawat di rumah sakit ini menggunakan

sistem penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) untuk perawat yang PNS maupun yang Non PNS dan penilaian tersebut sudah sesuai Standar Penilaian Minimal (SPM).

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Dan Instalasi Intensive Care Unit Rumah Sakit Umum Daerah Jampangkulon Kabupaten Sukabumi”

II. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi adalah semua perawat yang berada di instalasi rawat inap dan instalasi *Intensive Care Unit* RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi sebanyak 82 orang setelah dikurangi dengan studi pendahuluan sebanyak 10 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang mengacu pada skala likert. Untuk variabel motivasi dengan hasil uji validitas berkisar 0,000 - 0,097, dan nilai reliabilitas sebesar $\alpha = 0.924$. Sedangkan variabel kinerja perawat dengan hasil uji validitas semua bernilai 0,000, dengan nilai reliabilitas sebesar 0.923. Analisa statistik yang digunakan adalah analisa bivariat dalam penelitian ini menggunakan *Somer's d*. Surat etik penelitian ini diberikan oleh komisi etik STIKes Sukabumi 25/V/KEPK/STIKESMI/2022.

III. HASIL

1. Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 1. Gambaran Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	f	%
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	23	31,9
	Perempuan	49	68,1
2	Usia		
	17-25 Tahun	7	9,7
	26-35 Tahun	49	68,1
	36-45 Tahun	16	22,2
3	Pendidikan		
	Diploma III	64	88,9
	S1 + Ners	8	11,1
4	Lama Kerja		
	> 1 Tahun	10	13,9
	2-3 Tahun	12	16,7
	4-5 Tahun	17	23,6
	> 5 Tahun	33	45,8
5	Status Kepegawaian		
	PNS	19	26,4
	Non PNS	53	73,6

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 49 orang (68,1%), berusia 26-35 tahun sebanyak 49 orang (68,1%), pendidikan Diploma III sebanyak 64 orang (88,9%), lama kerja ≥ 5 tahun sebanyak 33 orang (45,8%) dan status kepegawaian Non PNS sebanyak 53 orang (73,6%).

2. Analisis Univariat

Tabel 2. Analisis Deskriptif Variabel

No	Kategori	F	%
	Motivasi Kerja		
1	Tinggi	18	25,0

2	Sedang	44	61,1
3	Rendah	10	13,9
Kinerja Perawat			
1	Tinggi	15	20,8
2	Sedang	30	41,7
3	Rendah	27	37,5

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat Di Instalasi Rawat Inap dan Instalasi *Intensive Care Unit* RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi memiliki motivasi kerja sedang sebanyak 44 orang (61,1%) dan perawat dengan kinerja sedang sebanyak 30 orang (41,7%).

Tabel 3. Analisis Statistik Variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap dan Instalasi *Intensive Care Unit* RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi

Variabel	N	Minumin	Maximum	Mean	Std.
Motivasi	72	45	96	67,60	13,015
Kinerja	72	28	64	47,58	8,091

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai minimum sebesar 45 dan nilai maksimum sebesar 96. Kemudian nilai rata-ratanya sebesar 67,60 tergolong kedalam kategori motivasi sedang dengan nilai standar deviasinya sebesar 13,015. Sedangkan variabel kinerja memiliki nilai minimum sebesar 28 dan nilai maksimum sebesar 64. Kemudian nilai rata-ratanya sebesar 47,58 tergolong kedalam kategori kinerja rendah dengan nilai standar deviasinya sebesar 8,091.

3. Analisis Bivariat

Tabel 4. Analisis Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap dan Instalasi *Intensive Care Unit* RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat						Jumlah	%	Somers D	P-value
	Tinggi	%	Sedang	%	Rendah	%				
Tinggi	7	38,9	10	55,6	1	5,6	18	100	0,57	0,000
Sedang	8	18,2	19	43,2	17	38,6	44	100		
Rendah	0	0	1	10	9	90,0	10	100		
Total	15	20,8	30	41,7	27	37,5	72	100		

Berdasarkan tabel 4 setelah dilakukan penggabungan dua kategori didapatkan nilai p-value 0,000 atau $< 0,05$ berarti tolak H_0 yaitu terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat. Hubungan yang dimiliki lemah dan bersifat positif (searah) dengan nilai koefisien *somers'd* 0.057, artinya ketika skor variabel motivasi kerja mengalami kenaikan maka variabel kinerja perawat juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.

IV. PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang berada di Instalasi Rawat Inap dan Instalasi *Intensive Care Unit* RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi sebagian besar memiliki motivasi kerja sedang sebanyak 44 orang (61,1%) dan sebagian kecil memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 10 orang (13,9%). Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat untuk melakukan kegiatan, dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan, harapan dan cita-cita penghargaan dan penghormatan atas diri, lingkungan yang baik, serta kegiatan yang menarik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja responden bisa dikatakan sedang karena responden datang dan pulang dengan tepat waktu, serta tidak melakukan absen selain sakit. Melakukan konseling pada pasien serta mendiskusikan informasi tentang pasien dengan teman sejawat. Selanjutnya responden selalu memberikan penjelasan perawatan saat dirumah, memberikan informasi tentang rujukan, melakukan setiap tindakan sesuai dengan SOP dari rumah sakit serta selalu menyiapkan catatan medis atau askep. Sedangkan untuk melakukan istirahat ditempat kerja secara bergantian dengan teman sejawat dan menginformasikan kepulangan pasien sehari sebelumnya, responden menyatakan cukup.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salawangi (2018) dengan judul hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rsud Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. dimana diketahui bahwa secara umum perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe memiliki motivasi kerja yang baik. Pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi atau instansi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Hal tersebut akan memotivasi pegawai sehingga pegawai tergerak untuk terus bekerja keras dan meningkatkan prestasi kerja. Sehingga ketika pegawai memiliki motivasi kerja tinggi maka prestasi kerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi dan memberi dampak positif terhadap kinerja organisasi dimana kinerja pegawai berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Permatasari, 2015).

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah Pendidikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nazar (2014) terdapat hubungan pendidikan dengan motivasi kerja. Penelitian Lubis (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara pendidikan dengan motivasi kerja.

Pendidikan merupakan suatu proses yang mencakup tiga dimensi, individu, masyarakat atau komunitas nasional dari individu tersebut, dan seluruh kandungan realitas, baik material maupun spiritual yang memainkan peranan dalam menentukan sifat, nasib, bentuk manusia maupun masyarakat (Nurkholis, 2013). Pendidikan berpengaruh terhadap motivasi kerja, tingkat pendidikan yang dilalui seseorang sangat mempengaruhi motivasi kerja, seorang pegawai yang mempunyai pendidikan lebih tinggi biasanya akan lebih mudah termotivasi, karena sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan lebih rendah (Damayanti, 2016). Faktor lain yang mempengaruhi motivasi adalah lama kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aswat dalam Damayanti (2016) terdapat hubungan antara lama kerja terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian Septiana (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan lama kerja dengan motivasi kerja. Penelitian Setyaningsih (2013) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara lama kerja terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukan sebagian besar responden bekerja >5 tahun dan sebagian kecilnya bekerja 1-5 tahun, masa kerja seseorang dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam aspek/ segi kehidupan organisasi. Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi pula motivasi kerjanya karena akan semakin berpengalaman dan akan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan (Damayanti, 2016).

Asumsi peneliti mengenai motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap dan Instalasi *Intensive Care Unit* RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi yang memiliki motivasi kerja tinggi yaitu dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendidikan dan lama kerja hal ini dibuktikan dari sebagian besar perawat yang ada memiliki pendidikan yang tinggi, serta lama bekerja lebih dari 5 tahun. Hal tersebut akan mendorong motivasi kerja perawat menjadi lebih tinggi dan lebih baik lagi.

2. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa yang berada di Instalasi Rawat Inap dan Instalasi *Intensive Care Unit* RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi sebagian besar memiliki kinerja sedang sebanyak 30 orang (41,7%) dan sebagian kecil memiliki kinerja tinggi sebanyak 15 orang (20,8%). Hal ini sejalan dengan penelitian Wulandari (2019) dengan hasil penelitian kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pandan Arang Boyolali dalam kategori tinggi. Kesamaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat telah menghasilkan prestasi kerja yang cukup dalam memberikan pelayanan keperawatan di Instalasi Rawat Inap dan Instalasi *Intensive Care Unit* RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi. Kinerja perawat yang tinggi menjadi indikator dari baiknya pekerjaan yang dihasilkan oleh perawat.

Hasil penelitian Harahap (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu usia, lama bekerja serta kemampuannya dalam bekerja. Batbual (2019) menyebutkan bahwa ada pengaruh positif antara faktor individu seperti usia dan lama kerja pada kinerja seseorang.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah usia. Handayani (2018) menyatakan bahwa antara usia dengan kinerja memiliki kaitan serta pengaruh yang cukup kuat, terdapat nilai positif saat seseorang bertambah usia maka pengalaman, pertimbangan, etika dalam bekerjanya kuat, serta adanya komitmen terhadap suatu mutu pekerjaan. Hasil penelitian

Akbar (2018) menyebutkan bahwa usia memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, artinya setiap kenaikan usia akan meningkatkan kinerja pada seseorang di dalam pekerjaannya.

Menurut Departemen Kesehatan (DEPKES) menyebutkan bahwa umur atau usia merupakan satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati, serta diukur dari sejak seseorang lahir. Sari (2021) berpendapat bahwa usia merupakan suatu satuan yang dihitung saat dilahirkan sampai berulang tanggal pada setiap tahunnya dengan penghitungan berdasarkan kalender masehi.

Ukkas (2017) berpendapat bahwa usia yang produktif yaitu berada pada rentang 15-50 tahun, usia tersebut dianggap mudah beradaptasi dengan cepat dengan tugas baru serta usia tersebut dianggap mudah untuk memahami dan menggunakan teknologi baru. Hasil penelitian Julianti (2020) juga menyebutkan bahwa semakin bertambah usia perawat maka akan semakin terampil diri seseorang, bertambahnya usia juga membawa sifat-sifat positif dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti banyaknya pengalaman, baiknya perilaku etik, serta komitmen dalam menjaga kualitas pekerjaannya sehingga memiliki kinerja yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden di Instalasi Rawat Inap dan Instalasi ICU RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi yaitu pada rentang 26-35 tahun yang termasuk usia yang produktif sehingga menyebabkan responden mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Kemudian salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu lama kerja. Hasil Penelitian Arifki (2017) juga menyebutkan bahwa lama kerja memiliki suatu nilai positif terhadap kinerja perawat, yaitu berarti semakin lama kerja perawat maka semakin baik juga kinerja yang dimiliki seorang perawat.

Menurut Utami (2019), lama kerja merupakan waktu terpajan faktor risiko, yang dapat dilihat sebagai menit-menit dari jam kerja/hari kerja, serta dapat dilihat sebagai pajanan atau tahunan faktor risiko. Sedangkan Mapanawang (2018) menyebutkan bahwa lama kerja merupakan salah satu penentu kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya, semakin lama kerja seseorang maka akan menghasilkan produktivitas yang tinggi serta semakin terampil dan semakin cepat dalam menjalankan tugasnya.

Adiwijaya and Widayaiswara (2018) menyebutkan bahwa lama kerja dapat dikaitkan dengan pengalaman yang telah diperoleh ditempat kerja, semakin lama seseorang bekerja maka semakin meningkat juga pengetahuan serta pengalamannya, sehingga masa kerja yang lebih lama dapat menjadi

pembandingan antar pekerja serta sering menjadi pertimbangan di dalam sebuah perusahaan dalam mencari pekerja, seseorang yang telah lama bekerja dianggap mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat di Instalasi Rawat Inap dan Instalasi *Intensive Care Unit* RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi sebagian besar memiliki lama kerja >5 tahun tergolong lama sehingga mendorong perawat di Instalasi Rawat Inap dan Instalasi *Intensive Care Unit* RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi memiliki kinerja yang baik.

3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap dan Instalasi Intensive Care Unit RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi Analisis Bivariat Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat

Hasil uji statistik dengan menggunakan *chi square* diperoleh *p-value* 0,000, berdasarkan hipotesis awal jika $p < 0,05$ maka H_0 di tolak, hal ini berarti menunjukkan terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat. Hubungan yang dimiliki lemah dan bersifat positif (searah) dengan nilai koefisien *somers'd* 0.057, artinya ketika skor variabel motivasi kerja mengalami kenaikan maka variabel kinerja perawat juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Irena (2017) mengenai hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dr.R.M Pratomo Bagansiapapi, mengatakan ada hubungan signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat. Khamida (2019), menunjukan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Kayen. Wicaksono (2019), menunjukan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD kota madiun.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Astusi, 2018). Kinerja tenaga kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan pembangunan kesehatan (Ariko, 2021).

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja, maupun dalam kehidupan lainnya (Khamida, 2019). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Tanjung, 2015).

Beberapa faktor yang dapat menyebabkan kurangnya motivasi kerja perawat antara lain kurangnya insentif yang diterima. Penelitian Pitoyo A mengungkapkan bahwa faktor internal dan faktor eksternal berpengaruh terhadap kinerja (Khamida, 2019).

Apabila motivasi kerja perawat tinggi, maka perawat dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Setiap rumah sakit mengharapkan keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut dibutuhkan perawat yang berkualitas. Untuk menciptakan perawat yang berkualitas diperlukan dorongan dari rumah sakit dan dari diri perawat itu sendiri. Dorongan tersebut berupa motivasi yang dapat memacu perawat agar memiliki kinerja yang lebih baik lagi (Wicaksono, 2019).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar responden memiliki motivasi kerja sedang dan kinerja yang sedang di Instalasi Rawat Inap dan Instalasi *Intensive Care Unit* RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi. Terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap dan Instalasi *Intensive Care Unit* RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi

VI. SARAN

Dipertimbangkan untuk adanya sistem *reward* untuk meningkatkan motivasi perawat serta diadakannya pelatihan rutin bagi perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwijaya, A. (2018). Hubungan Lama Bekerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*.
- Akbar, M. T., Adji, I. S., & THT-KL, S. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat (*Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Ariko, R dan Tri Sumarni. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Aji Barang. *Jurnal Ilmu Kesehatan UMC*. Vol.10 Isue 1.
- Arini, T. (2018). Budaya Keselamatan Pasien Berbasis Pemberdayaan Struktural Dengan Kepuasan Kerja Perawat Tantri. Tesis.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman* Vol. 6, No. 2, Pp. 42-50, September 2018.
- Damayanti, S. (2016). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014. *Jurnal ARSI/Februari 2016*.
- Handayani, S., Fannya, P., & Nazofah, P. (2018). Faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di rawat inap RSUD Batusangkar. *Jurnal Endurance: Kajian Ilmiah Problema Kesehatan*.
- Harahap, S. S. (2019). Hubungan usia, tingkat pendidikan, kemampuan bekerja dan masa bekerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode Pearson Correlation. *Jurnal Teknovasi*.
- Irena, R. (2017). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Dr.R.M. Pratomo Bagansiapapi Tahun 2017. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/179>

- Khamida, N., & Fadilah, A. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Kayen. *Prosiding HEFA*.<https://prosiding.stikescendekiautamakudus.ac.id/index.php/pros/article/view/362>.
- Lubis, U. S. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Provinsi Sumatera Utara. *Universitas Terbuka*.
- Mapanawang, S., Pandelaki, K., & Panelewen, J. (2018). Hubungan Antara Pengetahuan, Kompetensi, Lama Kerja, Beban Kerja Dengan Kejadian Tertusuk Jarum Suntik Pada Perawat Di RSUD Liun Kendage Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Nazar, F., & Dkk. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014*.
- Nurkholis. (2013). Pendidikan Dalam Upaya Memajukan Teknologi. *jurnal pendidikan, vol. 1 no. 1 nopember 2013*
- Prima, B., Wau, H., & Siagian, M. (2019). Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019 Keywords : Leadership Function (Planning , Supervision and Decision Making).
- Putri, H. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Aisah Madiun. Skripsi.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Smp. Jurnal Ulul Albab. <https://doi.org/10.31764/jua.v23i1.658>
- Salawangi, G.et. al., (2018). Jurnal KESMAS, Vol. 7 No. 5, 2018. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe.
- Sari, Y. M. (2021). Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMK Negeri 3 Banjarbaru (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Septiana, V. A. (2015). Pengaruh Faktor Masa Kerja, Kompensasi Dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Ukkas, I. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*.
- Utami, M. W., Purwanti, R., & Muchlis, C. (2020). Analisis Sia Pengadaan Peralatan Medis Dan Persediaan (Bhp) Di Blud Rsu Jampangkulon. Jurnal Proaksi. <https://E-Journal.Umc.Ac.Id/Index.Php/Jpk/Article/View/1288>.

- Utami, T. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan (*Doctoral dissertation*).
- Wicaksono, R. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Kota Madiun. Skripsi.
- Wulandari, T. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsud Pandan Arang Boyolali. DIII Keperawatan.