



ARTIKEL RISET

URL Artikel : <http://ejournal.helvetia.ac.id/index.php/jpp>

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT RUANG RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA PINANG KABUPATEN LABUHANANBATU SELATAN

Relationship With Performance Work Motivation Nurse Nurse Hospital Room In General Hospital Pinang City Regional District South Labuhananbatu

Ella Adisthy^{1*}

¹Dosen Psikologi Fakultas Farmasi dan Kesehatan, Institut Kesehatan Helvetia, Medan, Indonesia *Penulis Korespondensi

Abstrak

Kinerja perawat merupakan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh perawat pelaksana dalam melaksanakan tugas-tugas asuhan keperawatan, dengan menghasilkan *output* yang baik kepada customer. Kerja perawat yang baik ditandai dengan meningkatnya kepuasan pasien. Data RSUD Kota pinang menunjukkan BOR sebesar 22,71% dan banyak pasien yang mengeluhkan kurang puas terhadap pelayanan perawat di Rumah Sakit tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Jenis penelitian ini adalah survei analitik dengan desain *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah semua perawat diruang inap RSUD Kota pinang Labuhanbatu Selatan tahun 2016 sebanyak 70 perawat dengan sampel total populasi. Pengumpulan data menggunakan data primer dan data skunder. Analisis data menggunakan uji statistik *chi-Square* pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat rendah sebanyak 42 perawat (60,0%) dan kinerja perawat tidak baik sebanyak 42 perawat (60,0%) Hasil statistik uji *chi-Square* menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD kota pinang kabupaten labuhanbatu selatan tahun 2016, dengan nilai $p=0,008$. Disarankan kepada pihak rumah sakit agar lebih memotivasi perawat dalam bekerja seperti memberikan penghargaan bagi perawat terhadap pencapaian pekerjaan yang telah dilakukan perawat, baik dalam bentuk uang, maupun dalam bentuk lainnya, untuk meningkatkan kinerja dan memotivasinya dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang perawat.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja, Perawat

ABSTRACT

The performance of nurses is a performance shown by nurses in carrying out the tasks of nursing care. By producing a good output to the customer. Good nursing work is marked by increasing patient satisfaction. Data has a host City Hospital BOR of 22.71% and many patients complain less satisfied with the services of nurses in the hospital. The purpose of this study was to determine the relationship of work motivation of nurses and nurse's performance inpatient at the Regional General Hospital Kota Pinang District south Labuhanbatu 2016. Research type are analytic survey with cross sectional design. The study population was all nurses in room inpatient hospital Kota Pinang in 2016 as many as 70 nurses with a sample of the total population. Collecting data using primary data and secondary data. Data analysis using Chi-Square test at the 95% confidence level. The results showed that a low nurse working motivation as much as 42 nurses (60.0%) and nurses' performance was not good as much as 42 nurses (60.0%) yield statistics chi-square test showed no significant relationship between work motivation of nurses and nurse's performance space Hospital inpatient care in South Labuhanbatu regency nut city in 2016, with a value of $p = 0.008$. It is suggested that the hospital nurses to be more motivated in working as reward for the nurse to the achievement of the work that has been done nurses, either in cash, or in any other form, to improve performance and motivates him to perform the duties and responsibilities as a nurse.

Keywords: Motivation, Performance, Nurse.

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan rawat darurat (Permenkes No.147 tahun 2010). Rumah sakit menurut anggaran Dasar perhimpunan rumah sakit Seluruh Indonesia (PERSI) Bab I Pasal 1 adalah suatu lembaga dalam mata rantai Sistem Kesehatan Nasional yang mengemban tugas pelayanan kesehatan yang menjalankan rawat inap, rawat jalan, dan rehabilitasi berikut segala penunjangnya (1).

Berdasarkan Pasal 4 UU No. 44 Tahun 2009, rumah sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Pasal 5 UU No. 44 Tahun 2009 disebutkan bahwa untuk menjalankan tugas, rumah sakit mempunyai fungsi: (1)

menyelenggarakan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit, (2) pemeliharaan dan peningkatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis, (3) penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan, (4) menyelenggarakan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka

peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan. Sebuah rumah sakit di anggap baik apabila dalam memberikan pelayanan lebih memperhatikan kebutuhan pasien maupun orang lain yang berkunjung ke rumah sakit (2).

Kepuasan muncul dari kesan pertama masuk pasien terhadap pelayanan keperawatan yang diberikan misalnya: pelayanan yang cepat, tanggap dan keramahan dalam memberikan pelayanan keperawatan. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat (Permenkes No.147 tahun 2010). Rumah sakit menurut Anggaran Dasar Perhimpunan Rumah Sakit Seluruh Indonesia (PERSI) Bab I Pasal 1 adalah suatu lembaga dalam mata rantai Sistem Kesehatan Nasional yang mengemban tugas pelayanan kesehatan yang menjalankan rawat inap, rawat jalan dan rehabilitasi berikut segala penunjangnya (3).

Perawat adalah orang yang mengasuh dan merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan. Perawat salah satu tenaga kesehatan yang berhubungan langsung kepada pasien memiliki tanggung jawab yang besar terhadap keselamatan pasien dan proses penyembuhan yang sesuai dengan standar praktik keperawatan. Dimana salah satu petunjuk pengukuran kualitas pelayanan kesehatan adalah pencatatan keselamatan pasien dan perawat adalah tenaga profesional yang mempunyai kemampuan baik intelektual, teknikal, interpersonil dan moral bertanggung jawab dalam melakukan asuhan keperawatan dan pelayanan, faktor yang meningkatkan pelayanan keperawatan dengan kualitas pelayanan dan motivasi kerja yang dimiliki perawatnya, maka motivasi perawat merupakan faktor yang bisa mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya (4).

Kinerja Menurut Bernardin dkk adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu. Kinerja perawat adalah prestasi kerja yang ditunjukkan oleh perawat pelaksana dalam melaksanakan tugas-tugas asuhan keperawatan sehingga menghasilkan output yang baik kepada *customer* (organisasi, pasien, perawat sendiri) dalam kurun waktu tertentu. Tanda-tanda kinerja perawat baik adalah tingkat kepuasan pasien dan perawat tinggi bagi pelanggan (5).

Menurut Gillies menyatakan bahwa penilaian kinerja suatu proses menilai tentang hasil asuhan keperawatan pada pasien untuk mengevaluasi kelayakan dan keefektifan tindakan. Kinerja seseorang tidak pernah mencapai 100% atau titik terendah 0%, tetapi bila diberikan motivasi bisa mencapai 80-90% dengan demikian perawat yang melakukan tindakan

akan bertanggung jawab, dimana hal ini akan meningkatkan akontabilitas perawat itu sendiri tolak ukur penilaian yang berorientasi kepada perawat adalah berdasarkan standar proses keperawatan (6).

Standar proses asuhan keperawatan meliputi 4 komponen yaitu: standar I adalah pengkajian, standar adalah kegiatan perencanaan, standar III adalah implementasi dan standar IV meliputi evaluasi. (*Australian Nursing Federation*) proses keperawatan yang meliputi lima langkah yaitu pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi dan evaluasi(7).

Menurut Keith Davis faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi seperti IQ dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil mengerjakan tugas sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Sedangkan faktor motivasi mengarahkan pimpinan pada karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja (8).

Motivasi merupakan suatu penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan (7).

Herzberg memahami bahwa para pegawai menginginkan dan mengharapkan gaji yang memadai, jaminan kondisi kerja yang baik, status dan kebijakan-kebijakan perusahaan serta perilaku administrasi yang bertanggung jawab. Apabila kebutuhan dasar ini tidak terpenuhi, mereka akan mencari peluang pekerjaan ke tempat lain, kemangkirannya (absen) meningkat, hubungan kerja memburuk, munculnya sikap – sikap yang menderita dan seterusnya. Salah satu hubungan yang paling dekat antara seorang staf dengan orang lain di tempat pekerjaan ialah atasan langsungnya. Para atasan langsung itu berperan selaku penyedia atau supervisor bagi staf yang bersangkutan. Hubungan yang sangat dekat timbul karena penyedia itulah yang memberi penugasan, bimbingan, arahan, motivasi, penghargaan dan teguran dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Kebutuhan motivasi (motivator) dalam urutan yang lebih tinggi meliputi kemajuan dan perkembangan, tanggung jawab penghargaan, prestasi dan kenyamanan pekerjaan itu sendiri (9).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Rahmi Andriana pada Tahun 2010, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat dengan kinerja

perawat di ruang rawat inap RSUD Jempang kulon kabupaten sukabumi tahun 2010 (10).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Pinang yaitu rumah sakit umum kelas C yang merupakan pengembangan dari rumah sakit persiapan Kota pinang yang merupakan Puskesmas Kota di Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Pinang dipimpin oleh seorang Direktur RSUD yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. RSUD Kota Pinang mempunyai tugas melaksanakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna melalui pelayanan rawat inap, rawat jalan gawat darurat dan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dengan upaya peningkatan pencegahan dalam rangka melaksanakan upaya rujukan.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan di RSUD Kota Pinang terdapat jumlah tenaga keperawatan sebanyak 70 orang, jumlah Tempat Tidur (TT) ruang rawat inap 107 TT, dengan data *Bed Occupancy Rate* (BOR) sebanyak 22,71% dan setelah melakukan wawancara kepada beberapa pasien yang pernah di rawat di seluruh ruang inap RSUD kota pinang kebanyakan pasien mengatakan kurang puas dengan pelayanan kesehatan dan kinerja perawat di RSUD Kota Pinang Beberapa pasien juga mengakui ketidaknyamanan dalam pelayanan pengobatan karena menurut pasien tersebut perawat kurang memahami keluhan pasien.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan dengan mewawancarai 10 perawat, 7 diantaranya memiliki motivasi kerja yang rendah pada saat melayani pasien, dikarenakan tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada perawat yang kerjanya baik, sedangkan 3 orang diantaranya memiliki motivasi kerja yang baik. Rendahnya kinerja dari perawat tersebut menyebabkan pelayanan yang diterima pasien tidak optimal dan tidak mendapat perhatian yang baik dari perawat.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan (Labusel).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian survei analitik dan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Pinang Labuhanbatu Selatan dengan jumlah 70 orang.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan dengan cara *total population* yaitu jumlah seluruh populasi yang dijadikan menjadi sampel yaitu 70 orang. Analisis data menggunakan *chi square*, pada batas kemaknaan perhitungan statistik

univariat dan bivariat dengan Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *p value* (0,05)

HASIL

Tabel 1.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur, Pendidikan, Lama Kerja dan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan

| No | Umur | Jumlah (f) | Persentase (%) |
|---------------|-----------------|------------|----------------|
| 1 | 20-26 | 26 | 37,1% |
| 2 | 27-35 | 25 | 35,7% |
| 3 | >35 | 19 | 27,1% |
| No | Pendidikan | Jumlah (f) | Persentase (%) |
| 1 | D-III | 65 | 92,9% |
| 2 | S1 keperawatan | 5 | 7,1% |
| No | Lama Kerja | Jumlah (f) | Persentase (%) |
| 1 | <2 Tahun | 25 | 35,7% |
| 2 | 2-5 Tahun | 35 | 50,0% |
| 3 | >5 Tahun | 10 | 14,3% |
| Total | | 70 | 100,0 |
| No | Motivasi Kerja | Jumlah (f) | Persentase (%) |
| 1. | Tinggi | 28 | 40,0 |
| 2. | Rendah | 42 | 60,0 |
| Jumlah | | 70 | 100,0 |
| No. | Kinerja Perawat | Jumlah (f) | Persentase (%) |
| 1 | Baik | 28 | 40,0 |
| 2 | Tidak Baik | 42 | 60,0 |

Berdasarkan tabel 1. diketahui dari 70 perawat berumur 20-26 sebanyak 26 orang (37,1%) dan perawat berumur 27-35 sebanyak 25 orang (35,7%) dan perawat berumur >35 sebanyak 19 orang (27,1%). Diketahui dari 70 Orang perawat tamatan Diploma III Perawat sebanyak 65 orang (92,9%) dan tamatan serjana keperawatan sebanyak 5 orang (7,1%). Dari 70 perawat lama kerja <2 tahun sebanyak 25

orang (35,7%) dan perawat lama kerja 2-5 tahun sebanyak 35 orang (50,0%) dan perawat lama kerja >5 tahun sebanyak 10 orang (14,3%). Diketahui dari 70 perawat mempunyai motivasi rendah sebanyak 42 orang (60,0%) dan dengan motivasi tinggi sebanyak 28 orang (40,0%). Dari 70 perawat mempunyai kinerja tidak baik sebanyak 42 perawat (60,0%) dan 28 perawat (40,0%) kinerja tidak baik.

Tabel 2.

Tabulasi Silang antara Motivasi kerja Perawat dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan

| Motivasi Kerja | Kinerja | | | | Total | Sig (p) |
|----------------|-----------|-------------|------------|-------------|-----------|--------------|
| | Baik | | Tidak Baik | | | |
| | f | % | f | % | | |
| Tinggi | 17 | 24,3 | 11 | 15,7 | 28 | 40,0 |
| Rendah | 11 | 15,7 | 31 | 44,3 | 42 | 60,0 |
| Total | 28 | 40,0 | 42 | 60,0 | 70 | 100,0 |

Berdasarkan tabel 2. dapat dilihat dari 28 perawat (40,0%) yang mempunyai motivasi kerja tinggi, sebanyak 17 perawat (24,3%) mempunyai kinerja yang baik dan 11 perawat (15,7%) mempunyai kinerja tidak baik. Selanjutnya dari 42 perawat (60,0%) mempunyai motivasi yang rendah, sebanyak 11 perawat (15,7%) mempunyai kinerja baik, dan 31 perawat (44,3%) mempunyai kinerja tidak baik. Berdasarkan

PEMBAHASAN

1. Motivasi Kerja Perawat

Diketahui dari hasil penelitian 70 perawat mempunyai motivasi rendah sebanyak 42 orang (60,0%) dan dengan motivasi tinggi sebanyak 28 orang (40,0%). Hasil statistik dengan menggunakan *Continuity correction* Bila pada Tabel 2x2 dan semua nilai $E > 5$ (tidak ada nilai $E < 5$), Diperoleh nilai peluang adalah 0,008 lebih kecil dari signifikansi $\alpha = 0,005$ (5%). Hal ini berarti ada hubungan motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Motivasi adalah proses psikologis yang timbul dan mengarahkan individu pada perilaku guna mencapai tujuan tertentu. Proses psikologis tersebut merupakan proses yang memunculkan, mengarahkan, dan mempertahankan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan tertentu. Iklim motivasi dapat ditumbuhkan melalui kegiatan manajemen pengarahan yaitu: (1) Memberikan harapan yang jelas kepada staf dan menyampaikan harapan tersebut secara efektif, (2) Bersikap adil dan konsisten terhadap semua staf, (3) Membuat keputusan yang bijaksana, (4) Mengembangkan konsep kerja kelompok, (5) Mengintegrasikan kebutuhan dan keinginan staf ke dalam kebutuhan dan tujuan organisasi, (6) Mengenal staf secara pribadi dan tunjukkan kepada mereka bahwa pemimpin mengetahui keunikan dirinya, (7) Menghilangkan blok tradisional antara staf dan pekerjaan yang telah dikerjakan, (8) Memberi tantangan kerja sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri, (9) Melibatkan staf dalam mengambil semua keputusan, (10) Memastikan bahwa staf mengetahui alasan di balik semua

keputusan dan tindakan yang diambil, (11) Memberikan kesempatan kepada staf untuk membuat penilaian sesering mungkin, (12) Membangun hubungan saling percaya dan saling tolong bersama staf, (13) Memberi kesempatan staf untuk mengontrol lingkungan kerjanya, (14) Menjadi model peran bagi staf, dan (15) Memberikan reinforcement sering mungkin (11).

Motivasi kerja perawat adalah faktor yang pendorong perawat keterampilan untuk melakukan aktivitas keperawatan yang diukur berdasarkan faktor tanggung jawab kerja, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pencapaian, pengakuan, administrasi dan kebijakan rumah sakit, penyediaan, insentif, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja perawat keterampilan di instalasi rawat inap RSUD Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan

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 (11).

Didukung dengan teori (Badi'ah & dkk, 2009), mengatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja perawat, motivasi yang rendah cenderung akan mempengaruhi hasil kinerja sehingga kinerja dapat menurun. Perawat yang mempunyai kinerja baik cenderung mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai tujuannya, hal ini disebabkan mereka akan berusaha mencapai posisi yang mereka impikan, Perawat yang mempunyai kinerja baik akan mempunyai sikap mental positif yang membuat timbulnya tingkat kepercayaan yang tinggi (12)

Motivasi yang dimiliki perawat dilihat dari hasil observasi baik, perawat melakukan tugas dengan cepat tanggap dan terlihat bersemangat, dari kinerja yang dilakukan perawat terlihat baik didukung dengan penelitian wawancara pasien tentang

kinerja perawat, pasien mengatakan puas dengan pelayanan yang diberikan perawat dan pasien mengatakan secara umum pelayanan kinerja perawat di rumah sakit ini baik, dengan seringnya dilakukan evaluasi di rumah sakit ini menunjukkan tugas perawat terkontrol dan terarah

2. Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja tidak baik sebanyak 42 orang (60%) Keadaan ini dikatakan bahwa kinerja belum sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam melayani pasien. Karena perawat tidak peduli kepada pasien yang membutuhkan perawatan baik itu di ruang inap maupun pasien rawat jalan disebabkan tidak adanya dorongan seseorang dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Kinerja perawat adalah segala aktivitas perawat keterampilan dalam mengimplementasikan tugas dan wewenangnya dengan sebaik-baiknya sebagaimana yang telah ditetapkan oleh rumah sakit tempat perawat bekerja yang diukur melalui faktor-faktor pemberi asuhan keperawatan, penyuluh dan konselor bagi klien, pengelola pelayanan keperawatan, peneliti keperawatan, pelaksanaan tugas berdasarkan pelimpahan wewenang dan pelaksanaan tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu (13). Kinerja perawat pelaksana tergolong cukup baik, hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden bahwa sebagian besar perawat pelaksana sering memberikan oksigenasi sederhana pada pasien, memantau keseimbangan cairan dan elektrolit pasien, kadang-kadang perawat pelaksana melaksanakan penanggulangan penyakit/wabah tertentu, melakukan fiksasi fisik pasien dan memfasilitasi penggunaan alat-alat pengamanan atau pelindung fisik pada pasien untuk mencegah risiko cedera pada individu, memberikan dukungan dalam proses kehilangan, berduka dan kematian serta melakukan pendampingan pada pasien menjelang ajal (*dying care*).

Penilaian kinerja perawat merupakan mengevaluasi kinerja perawat sesuai dengan

standar praktik profesional dan peraturan yang berlaku. Penilaian kinerja perawat merupakan suatu cara untuk menjamin tercapainya standar praktek keperawatan. Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan dalam kualitas dan volume yang tinggi. Perawat manajer dapat menggunakan proses operasional kinerja untuk mengatur arah kerja dalam memilih, melatih, membimbing perencanaan karir serta member penghargaan kepada perawat yang kompeten (14)

Sesuai penelitian Nikmatul Fitri dengan judul Hubungan antara Motivasi kerja dengan kinerja ruang rawat inap tahun 2010, menunjukkan bahwa (70,3%) responden memiliki kinerja tidak baik dan (29,7%) responden memiliki kinerja baik. Dari uji *statistik* didapatkan *P value* terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat, berarti ada hubungan yang kuat antara keduanya ($p=0,008 < 0,05$) (15).

Menurut penulis bahwa terdapat hubungan antara kinerja perawat dengan motivasi perawat ruang rawat inap di rumah sakit umum daerah kota pinang kabupaten labuhan batu selatan provinsi sumatera utara disebabkan oleh karena kinerja seseorang tidak pernah mencapai 100% atau titik terendah 0%, tetapi bila diberikan motivasi bisa mencapai 80-90% dengan demikian perawat yang melakukan tindakan akan bertanggung jawab, dimana hal ini akan meningkatkan akontabilitas perawat itu sendiri tolak ukur penilaian yang berorientasi kepada perawat adalah berdasarkan standar proses keperawatan.

3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dilihat dari 28 perawat (40,0%) yang mempunyai motivasi kerja tinggi, sebanyak 17 perawat (24,3%) mempunyai kinerja yang baik dan 11 perawat (15,7%) mempunyai kinerja tidak baik. Selanjutnya dari 42 perawat (60,0%) mempunyai motivasi yang rendah, sebanyak 11 perawat (15,7%) mempunyai kinerja baik, dan 31 perawat (44,3%) mempunyai kinerja tidak baik. Berdasarkan hasil statistik dengan menggunakan *Continuity correction* Bila pada Tabel 2x2 dan semua

nilai $E > 5$ (tidak ada nilai $E < 5$), Diperoleh nilai peluang adalah 0,008 lebih kecil dari signifikansi $\alpha = 0,005 (5\%)$.

Hal ini berarti ada hubungan motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan perawat dengan kinerja ruang rawat inap di rumah sakit umum kota pinang kabupaten Labuhanbatu Selatan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dari hasil uji *chi-square* memperlihatkan bahwa nilai $p = 0,008 (< \alpha = 0,05)$.

Menurut Gibson salah satu faktor psikologis yang memengaruhi kinerja adalah motivasi. Besarnya motivasi yang dimiliki seseorang kemudian menghantarkan orang tersebut melakukan sesuatu yang baik dan benar. Dengan kata lain, upaya untuk mencapai prestasi yang gemilang telah memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu yang baik dan benar. Sehingga berbagai pola dan desain yang secara khusus dirancang untuk memberikan motivasi kepada karyawan dalam sebuah organisasi sepenuhnya dilandaskan pada upaya sungguh-sungguh untuk menghargai sumber daya manusia dalam organisasi yang lazim kita sebut sebagai pegawai (16).

Sesuai penelitian Widyana Idayu dengan judul Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah sakit umum daerah langsa tahun 2012 menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat berada dalam katagori rendah (65,7%) sedangkan kinerja perawat dalam katagori tinggi (88,6%). setelah dianalisis dengan uji korelasi spearman terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel tersebut ($r=0,259$) (16).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yaitu (Setyaningsih, Sukesi, & Kusuma, 2012), menunjukkan ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat dengan nilai ($p=0,000$) (17). Hasil penelitian tidak sesuai dengan penelitian (Mulyono, Hamzah, & Abdullah),

yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat. Hal ini dapat terjadi karena banyak faktor, perawat yang kinerjanya baik namun kurang termotivasi dapat disebabkan karenakurangnya gaji, tidak adanya pemberian reward didukung dengan hasil kuesioner motivasi kerja dari pemberian reward yang pantas bagi karyawan sebanyak 59,5% menjawab kurang setuju dan kurangnya tuntutan meningkatkan tugas, dari motivasi yang tinggi membuat peluang kinerja juga tinggi (17).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Zainaro bahwa ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat dengan $p\text{-value} = 0,000$ (18).

Menurut penelitian bahwa ada hubungan motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Karena baik dari dalam dan luar, motivasi yang baik akan menunjukkan dan membuat kinerja akan semakin baik pula. Untuk itu motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja yang dimiliki perawat. Perawat pelaksana sudah mengimplementasikan tugas dan wewenangnya dengan sebaik-baiknya sebagaimana yang telah ditetapkan oleh rumah sakit tempat perawat bekerja yang diukur melalui faktor-faktor pemberi asuhan keperawatan, penyuluh dan konselor bagi klien, pengelola pelayanan keperawatan, peneliti keperawatan, pelaksanaan tugas berdasarkan pelimpahan wewenang dan pelaksanaan tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu.

Menurut peneliti, ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat disebabkan karena tidak adanya dorongan dan motivasi kepada kinerja sehingga kinerja kurang peduli terhadap pelayanan di rumah sakit, namun hasil penelitian menunjukkan bahwa mereka mempunyai motivasi yang rendah menyebabkan kinerjanya juga rendah. Hal ini sesuai dengan survey awal yang dilakukan bahwa keaktifan perawat dari 10 orang yang dipercayakan melakukan pelayanan hanya 3 orang yang aktif, untuk itu kepala rumah sakit diharapkan selalu memberikan motivasi atau dorongan kepada kinerja perawat yang ada di rumah sakit agar kinerja perawat giat dan aktif dalam melakukan pekerjaannya.

Asumsi peneliti berdasarkan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD

Labuhanbatu Selatan Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik. Hal ini terlihat keadaan yang peneliti temui di lapangan menunjukkan bahwa motivasi perawat dalam melakukan pelayanan keperawatan terhadap pasien sudah sesuai dengan tanggung jawab perawat pelaksana. Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai perawat pelaksana, perawat sudah bekerja sesuai dengan uraian tugas yang diberikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :Sebagian besar perawat mempunyai motivasi kerja rendah sebanyak 42 perawat (60,0%).Sebagian besar perawat mempunyai kinerja tidak baik sebanyak 42 perawat (60,0%).Ada hubungan motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pinang Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan Tahun 2016 dengan nilai dengan $p = 0,008 (< 0,05)$.

SARAN

Perawat disarankan untuk lebih meningkatkan kinerja dan motivasinya dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang. Disarankan bagi pihak rumah sakit agar lebih memotivasi perawat dalam bekerja seperti memberikan penghargaan bagi perawat terhadap pencapaian pekerjaan yang telah dilakukan perawat, baik dalam bentuk uang, sertifikat maupun dalam bentuk lainnya. Disarankan bagi Institut Helvetia agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan kepustakaan dan bacaan bagi mahasiswa agar dapat menambah wawasan dalam mengetahui tentang hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Wulandari N. Hubungan layanan keperawatan dengan tingkat kepuasan pasien rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Ungaran Kabupaten Semarang. UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG; 2015.
2. No U. Tahun 2009 Rumah Sakit. Indonesia; 44AD.
3. Ali HZ, SKM MBA. Pengantar keperawatan keluarga. In EGC; 2010.
4. Al Badri NAH. Hubungan Burnout dengan KinerjaKaryawanPustakawan Universitas Indonesia. Universitas Airlangga; 2017.
5. Aurora N, Rahardja R. Penerapan Balanced Scorecard Sebagai Tolak Ukur Pengukuran Kinerja (Studi Kasus Pada RSUD Tugurejo Semarang). Universitas Diponegoro; 2010.
6. Susanto R. Penerapan Standar Proses Keperawatan di Puskesmas Rawat Inap Cilacap. J Keperawatan Soedirman. 2010;5(2):80–4.
7. Akbar S. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jiaganis. 2018;3(1).
8. Setiadi NJ, SE MM. Perilaku Konsumen: Perspektif Kontemporer pada Motif, Tujuan, dan Keinginan Konsumen Edisi Ketiga. Vol. 3. Prenada Media; 2019.
9. Silaban JH, Hendriani S, Efni Y. Pengaruh Rekrutmen, Penilaian Kinerja Dan Pemberiankompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT “X” Pangkalan Kerinci. Procur J Ilm Manaj. 2017;5(2):186–208.
10. Adriana R. Penerapan Pelayanan Prima Berdasarkan Standar Pelayanan Minimum Di Lingkungan Stasiun PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. Universitas Andalas; 2018.
11. Pieter HZ. Pengantar psikologi dalam keperawatan. Kencana; 2017.
12. Ernawati NLAK, Nursalam N, Djuari L. Kebutuhan riil tenaga perawat dengan metode Workload Indicator Staff Need (WISN). J Ners. 2011;6(1):85–92.
13. Ariga RA. Buku Ajar Implementasi Manajemen Pelayanan Kesehatan DalamKeperawatan. Deepublish; 2020.
14. Jufrizen J. Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat. J Ris Sains Manaj. 2017;1(1):27–34.
15. Fitri N. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tugurejo Semarang. Universitas Negeri Semarang; 2007.
16. Bahri HMS, SE MM. Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen. Jakad Media Publishing; 2018.
17. Setiyaningsih Y. Hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ungaran. Karya Ilm. 2013;

18. Zainaro MA, Gunawan MR, Saputra R. Hubungan Motivasi Perawat Dan Gaya Kepemimpinan Dengan Perilaku Perawat Dalam Pembuangan Sampah

Medis Benda Tajam DI RSUD DR. A. Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung. Malahayati Nurs J. 2020;2(2):354–65.