



Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Bunda Kota Lhokseumawe

Influence of Motivation on Nurse Performance in Inpatient Room at Rumah Sakit Umum Bunda Kota Lhokseumawe

Yuniati^{1*}

¹Dosen Keperawatan, Fakultas Farmasi dan Kesehatan, Institut Kesehatan Helvetia, Medan, Indonesia

*Penulis Korespondensi

ABSTRAK

Pendahuluan: Pelayanan Keperawatan merupakan salah satu faktor penentu citra Rumah Sakit Umum Bunda Kota Lhokseumawe. Dari hasil survei awal di RSUD Bunda Kota Lhokseumawe terhadap 10 pasien rawat inap berkaitan dengan kinerja perawat menunjukkan bahwa sebanyak 7 pasien menyatakan kurang puas terhadap asuhan keperawatan yang diberikan di rumah sakit tersebut. Mereka menerangkan perawat lambat menangani kebutuhan pasien dan kurang bersikap ramah tamah dalam mengatasi keluhan-keluhan pasien. **Tujuan:** Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Bunda Kota Lhokseumawe. **Metode:** penelitian ini adalah survey analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi (penghargaan, tanggung jawab, gaji, kondisi kerja dan supervisi) terhadap kinerja perawat ruang rawat inap. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Bunda Kota Lhokseumawe pada bulan Juni-Agustus tahun 2016. Analisis data yang dilakukan dengan uji *Chi-square* dan uji regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini seluruh perawat ruang rawat inap RSUD Bunda Kota Lhokseumawe yang berjumlah 65 orang dan seluruhnya dijadikan sampel. **Hasil:** penelitian uji *Chi-square* memperlihatkan bahwa nilai motivasi intrinsik $\text{Sig} = 0,001 < \text{nilai } p \text{ value } 0,05$ dan nilai motivasi ekstrinsik $\text{Sig} = 0,020 < \text{nilai } p \text{ value } 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Bunda Kota Lhokseumawe. Dari hasil uji regresi linier berganda, bahwa variabel motivasi intrinsik dengan nilai $\text{sig. } 0.012 < 0,05$ dan hasil variabel motivasi ekstrinsik $0.025 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh yang positif yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat. **Kesimpulan:** dari penelitian ini adalah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Bunda Kota Lhokseumawe Tahun 2016. Disarankan pada pimpinan Rumah sakit agar memberikan kesempatan kenaikan jabatan pada setiap perawat, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perawat melalui program diklat, dan melakukan pengawasan melekat pada pelaksanaan asuhan keperawatan.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Perawat Rawat Inap

ABSTRACT

Introduction: Service given by the nurses is one of the factors deciding the image of the Rumah Sakit Umum Bunda Kota Lhokseumawe. The results preliminary survey in Rumah Sakit Umum Bunda Kota Lhokseumawe to 10 inpatients with regard to the performance of nurses showed that as many as 7 patients expressed less satisfied with the nursing care provided in the hospital. **Objectif:** They describe a nurse slow to handle the needs of patients and less suave attitude in dealing with patient complaints. **Method:** This type of research is analytic survey with cross sectional approach. This study aimed to analyze the influence of motivation (awards, responsibilities, salaries, working conditions and supervision) of an inpatient nurse. This research was conducted at the General Hospital of the Mother City of Lhokseumawe. Data analysis was performed by *Chi-square* and multiple linear regression. The population in this study all nurses inpatient Bunda Hospital Kota Lhokseumawe numbering 65 people and completely sampled. **Result:** of the study *Chi-square* test showed that the value of intrinsic motivation $\text{Sig} = 0.001 < 0.05$ and $p \text{ value extrinsic motivational value } \text{Sig} = 0,020 < p \text{ value of } 0.05$. That is H_0 rejected and H_a accepted that there is a relationship between motivation and performance of nurse patient room Bunda Hospital Kota Lhokseumawe Year 2016. From the results of multiple regression analysis, that intrinsic motivation variable with $\text{sig. } 0.012 < 0.05$ and outcome variables extrinsic motivation $0.025 < 0.05$ means there is a significant positive influence between motivation and performance of nurses. **Conclusion:** of this study is no motivation influence on the performance of inpatient room nurse at General Hospital Bunda Kota Lhokseumawe Year 2016. It is suggested to the leadership of hospitals in order to provide an opportunity of promotion to each nurse, nurse's skills and knowledge through training programs, and monitoring attached to the implementation of nursing care.

Keywords: Motivation, Performance Inpatient Nurse

Alamat Korespondensi:

Yuniati: Institut Kesehatan Helvetia, Jalan Kapten Sumarsono No. 107, Helvetia, Medan, Indonesia 20124.. Medan Indonesia. Email: yuniati@helvetia.ac.id

PENDAHULUAN

Menurut *American Hospital Association*, rumah sakit adalah suatu institusi yang fungsi utamanya adalah memberikan pelayanan kepada pasien. Pelayanan tersebut merupakan diagnostik dan terapeutik untuk berbagai penyakit dan masalah kesehatan baik yang bersifat bedah maupun non bedah (1).

Menurut *WHO (World Health Organization)*, rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik (2).

Berdasarkan undang-undang No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit, yang dimaksud dengan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (3).

Salah satu profesi yang berperan penting di rumah sakit adalah keperawatan. Perawat adalah tenaga profesional yang mempunyai kemampuan baik *intelektual, teknikal, interpersonal*, dan moral, bertanggung jawab serta berwenang melaksanakan asuhan keperawatan (4).

Perawat yaitu seseorang yang telah lulus pendidikan perawat yang berperan dalam

merawat, membantu dan melindungi seseorang karena sakit. Seorang perawat harus memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan kewenangan untuk memberikan asuhan keperawatan pada orang lain berdasarkan ilmu dan kiat yang dimilikinya dalam batas-batas kewenangan yang dimilikinya (4).

Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan keperawatan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan berdasarkan ilmu keperawatan berbentuk pelayanan bio-psiko-sosio-spiritual yang komprehensif, ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik sakit maupun sehat yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia (5,6).

Sebagai seorang perawat, perawat harus memberikan asuhan keperawatan kepada pasien berdasarkan standar asuhan keperawatan yang telah ditetapkan oleh Depkes RI, yang meliputi pengkajian keperawatan, diagnosa keperawatan, perencanaan keperawatan, implementasi keperawatan dan evaluasi keperawatan (5).

Selain memberikan asuhan keperawatan, perawat juga berperan membantu klien dan keluarga dalam memberikan berbagai informasi mengenai pelayanan asuhan keperawatan khususnya dalam pengambilan keputusan atas tindakan keperawatan yang diberikan pasien dan mempertahankan hak-hak pasien yang meliputi hak mendapatkan pelayanan keperawatan yang sebaik-baiknya, hak atas informasi mengenai penyakitnya, hak atas privasi, dan hak untuk menerima ganti rugi

akibat kelalaian yang dilakukan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap pasien (7).

Selain itu, sebagai seorang perawat harus dapat memahami masalah yang dihadapi oleh klien, seorang perawat juga harus dapat berpenampilan menarik. Untuk itu seorang perawat memerlukan kemampuan untuk memerhatikan orang lain, keterampilan *intelektual*, *teknikal* dan *interpersonal*, yang tercermin dalam perilaku *Caring*. *Caring* merupakan sikap peduli, menghormati dan menghargai orang lain, artinya memberi perhatian dan mempelajari kesukaan-kesukaan seseorang dan bagaimana berfikir seseorang berfikir dan bertindak. Memberikan asuhan (*Caring*) secara sederhana tidak hanya sebuah perasaan emosional atau tingkah laku sederhana, karena *Caring* merupakan kepedulian untuk mencapai perawatan yang lebih baik, perilaku *Caring* bertujuan dan berfungsi membangun struktur sosial, pandangan hidup dan nilai kultur setiap orang yang berbeda pada satu tempat (7).

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.(4).

Kinerja merupakan pencapaian / prestasi seseorang berkenaan dengan seluruh tugas yang dibebankan kepadanya. Standar kerja mencerminkan keluaran normal dari seorang karyawan yang berprestasi rata-rata, dan bekerja pada kecepatan / kondisi normal. Kinerja perawat dapat dilihat dari asuhan keperawatan yang diberikannya mulai dari pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi dan evaluasi (8).

Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara berpendapat bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh kemampuan (*Ability*) dan motivasi (*motivation*) yang dimiliki. Kemampuan seseorang ditunjukkan dari (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal. Sedangkan motivasi mengarahkan pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya mereka yang bersifat negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, komunikasi kerja, hubungan kerja yang baik, fasilitas kerja yang memadai, iklim

kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja (9).

Rumah Sakit Umum Bunda merupakan salah satu Rumah Sakit Umum Swasta dengan tipe C yang berada di Kota Lhokseumawe didirikan pada tahun 1995 dan diresmikan pada tanggal 03 Agustus 1995 oleh dr. Hanafiah Hasan Sp.Og selaku pemilik yang juga menjabat sebagai direktur rumah sakit. Rumah sakit ini terletak di jalan darussalam No. 16 Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe. Sampai saat ini Rumah Sakit tersebut masih terus melakukan pembenahan seiring dengan tuntutan pelayanan kesehatan masyarakat yang semakin meningkat, sejumlah dokter ahli dan sarana kesehatan di Rumah sakit ini terus dilengkapi untuk menjawab kebutuhan pelayanan kesehatan prima di rumah sakit tersebut. Rumah sakit ini memiliki berbagai instalasi diantaranya instalasi rawat jalan, rawat inap, gawat darurat, gizi, radiologi, farmasi, laboratorium, dan sanitasi.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan di rumah sakit umum Bunda Kota Lhokseumawe pada hari Rabu 08 Juni 2016 terdapat jumlah tenaga keperawatan sebanyak 54 orang perawat, 37 orang Bidan, 6 dokter umum dan 9 dokter spesialis. Jumlah tempat tidur di ruang rawat inap sebanyak 121 TT dengan data *Bed Occupancy Rate* (BOR) sebanyak 48%. Data kunjungan pasien Rumah Sakit Umum Bunda Kota Lhokseumawe dari bulan Januari-Desember 2015 sebanyak 4.617 orang pasien, sedangkan jumlah kunjungan pasien bulan April-Juni 2016 sebanyak 1.028

orang pasien. Dari wawancara yang peneliti lakukan terhadap 10 pasien di ruang rawat inap 7 dari mereka mengatakan kurang puas terhadap asuhan keperawatan yang diberikan perawat di rumah sakit tersebut. Mereka menerangkan bahwa setiap kali pasien membutuhkan perawat untuk segera mengganti cairan infus mereka yang akan habis, perawat tersebut lambat dalam menanganinya. Selain itu perawat tidak bersikap ramah tamah dalam mengatasi keluhan-keluhan pasien, salah satunya seperti infus yang sering kali macet.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan survey analitik dengan pendekatan *cross sectional*, bertujuan untuk menggali bagaimana dan mengapa fenomena itu terjadi, kemudian melakukan analisis dinamika korelasi antara fenomena, baik antara faktor resiko dan faktor efek.(14). Disini peneliti ingin menggali mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Bunda kota Lhokseumawe

Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan (total populasi) dari jumlah populasi yaitu sebanyak 65 orang. Analisis data menggunakan uji *Chi-Square*, pada batas kemaknaan perhitungan statistik p value (0,05) menggunakan computer program *Statistical Product dan Service Solution* (SPSS). Apabila hasil perhitungan menunjukkan nilai $p < p$ value (0,05) maka dikatakan (H_0) ditolak, artinya kedua variabel secara statistik mempunyai hubungan yang signifikan.

HASIL**Analisis Univariat**

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi intrinsik baik sebanyak 48 orang (74%) dan motivasi intrinsik kurang yaitu sebanyak 2 orang (3%).

Sedangkan pada variabel motivasi ekstrinsik menunjukkan bahwa yang memiliki

motivasi baik sebanyak 45 responden (69%) dan yang memiliki motivasi ekstrinsik kurang yaitu sebanyak 4 responden (6%). Dan berdasarkan variabel kinerja perawat menunjukkan bahwa yang memiliki kinerja baik yaitu sebanyak 45 responden (69%), dan yang memiliki kinerja kurang yaitu sebanyak 2 responden (3%).

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian di Rumah Sakit Umum Bunda kota Lhokseumawe

Motivasi Instrinsik	Frekuensi	%
Baik	48	74
Cukup	15	23
Kurang	2	3
Motivasi Ekstrinsik		
Baik	45	69
Cukup	16	25
Kurang	4	6
Kinerja Perawat		
Baik	45	69
Cukup	18	28
Kurang	2	3

Analisis Bivariat

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 65 orang perawat sebanyak 48 perawat yang memiliki motivasi intrinsik baik, yang memiliki kinerja baik sebanyak 34 orang (52,3%), memiliki kinerja cukup 10 orang (15,3%) dan memiliki kinerja kurang sebanyak 2 orang (3%). Perawat yang memiliki motivasi intrinsik cukup sebanyak 11 orang, dimana sebanyak 6 orang (9,2%) memiliki kinerja baik, 3 orang (4,6%) memiliki kinerja cukup dan 2 orang (3%) memiliki kinerja kurang baik. Sebanyak 6 orang perawat memiliki motivasi intrinsik kurang, dimana sebanyak 2 orang (3%) memiliki kinerja baik, 2 orang (3%) memiliki kinerja cukup dan 2 orang (3%)

memiliki kinerja kurang baik. Hasil uji statistik dengan *Chi-Square* menunjukkan bahwa nilai $\text{Sig} = 0,001 < \text{nilai } p \text{ value } 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja perawat di RSUD Bunda Kota Lhokseumawe.

Berdasarkan motivasi ekstrinsik menunjukkan bahwa dari 65 orang perawat sebanyak 45 perawat yang memiliki motivasi ekstrinsik baik, yang memiliki kinerja baik sebanyak 29 orang (44,6%), memiliki kinerja cukup 8 orang (12,3%) dan memiliki kinerja kurang sebanyak 8 orang (12,3%). Perawat yang memiliki motivasi ekstrinsik cukup sebanyak 16 orang, dimana sebanyak 7 orang

(10,7%) memiliki kinerja baik, 4 orang (6,1%) memiliki kinerja cukup dan 5 orang (8%) memiliki kinerja kurang baik. Sebanyak 4 orang perawat memiliki motivasi ekstrinsik kurang, dimana sebanyak 1 orang (2%) memiliki kinerja baik, 1 orang (2%) memiliki kinerja cukup dan 2 orang (3%) memiliki

kinerja kurang baik. Hasil uji statistik dengan *Chi-Square* menunjukkan bahwa nilai $\text{Sig} = 0,020 < \text{nilai } p \text{ value } 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja perawat di RSUD Kota Lhokseumawe.

Tabel 2. Tabulasi Silang Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Bunda kota Lhokseumawe

Motivasi Instrinsik	Kinerja Perawat						Jumlah		P value
	Baik		Cukup		Kurang				
	f	%	f	%	f	%	F	%	
Baik	34	52,3	10	15,3	2	3,0	48	74	0,001
Cukup	6	9,2	3	4,6	2	3,0	11	17	
Kurang	2	3	2	3,0	2	3,0	6	9,0	
Motivasi Ekstrinsik									
Baik	29	44,6	8	12,3	8	12,3	45	69	0,020
Cukup	7	10,7	4	6,1	5	8,0	16	25	
Kurang	1	2	1	2,0	2	3,0	4	6,0	

Analisis Multivariat

Berdasarkan tabel 3. persamaan regresi yang di peroleh dari tabel Coefficient diatas adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Kinerja perawat = $1,728 + 0,219 (\text{Motivasi intrinsik}) + 0,142 (\text{motivasi ekstrinsik}) = 2,089$.

Berdasarkan tabel *coefficient* dapat diketahui bahwa 2 variabel independen pengaruh motivasi terhadap kinerja ternyata keseluruhan faktor mempengaruhi kinerja perawat. Adapun penjelasan masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- Dari hasil tabel *coefficient* untuk variabel motivasi intrinsik diperoleh nilai $\text{Sig. } 0,012 < \text{dari } 0,05$ berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi intrinsik dengan kinerja perawat.
- Dari hasil tabel *coefficient* untuk variabel motivasi ekstrinsik diperoleh nilai $\text{Sig. } 0,025 < \text{dari } 0,05$ berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja perawat.

Tabel 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bunda Kota Lhokseumawe

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.728	1.513		1.142	.258
Total Motivasi Intrinsik	.219	.084	.318	2.602	.012
Total Motivasi Ekstrinsik	.142	.062	.282	2.303	.025

a. Dependent Variable: Total Kinerja Perawat

PEMBAHASAN

Hubungan Motivasi Intrinsik dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bunda Kota Lhokseumawe Tahun 2016.

Berdasarkan hasil uji Chi-Square memperlihatkan bahwa nilai $Sig = 0,001 < \text{nilai } p \text{ value } 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Bunda Kota Lhokseumawe Tahun 2016.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Inriyani Mathius di RS Bhayangkara Makassar Tahun 2014 tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan kinerja perawat ruang rawat inap RS Bhayangkara Makassar Tahun 2014.

Menurut Frederick Herzberg motivasi intrinsik ditimbulkan dari dalam diri pribadi individu itu sendiri tanpa adanya pengaruh dari luar individu. Setiap perawat memerlukan penghargaan, tidak hanya dengan pemberian

pujian dan perhatian tapi juga rasa untuk ingin dihargai. Sedangkan tanggung jawab perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai perawat. (5).

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja perawat adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan motivasi (*motivation*) yang dimiliki. Kemampuan seseorang ditunjukkan dari (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal. Sedangkan motivasi mengarahkan pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya mereka yang bersifat negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara

lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, komunikasi kerja, hubungan kerja yang baik, fasilitas kerja yang memadai, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja(5).

Menurut asumsi peneliti bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja perawat karena ada keinginan dari dalam diri perawat untuk mengembangkan diri dan rasa tanggung jawab dalam bekerja sehingga kinerja dalam bekerja ditingkatkan menjadi lebih optimal, begitu pula sebaliknya jika perawat tidak memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja maka kinerja perawat akan rendah.

Hubungan Motivasi Ekstrinsik dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bunda Kota Lhokseumawe

Berdasarkan hasil uji Chi-Square memperlihatkan bahwa nilai $\text{Sig} = 0,020 < \text{nilai } p \text{ value } 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Bunda Kota Lhokseumawe Tahun 2016.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Miftakhul Ma'wah tahun 2015 mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.

Menurut Frederick Herzberg motivasi ekstrinsik ditimbulkan dari luar pribadi

individu. Setiap perawat bekerja dengan harapan ingin memperoleh upah/gaji atas pekerjaan yang dilakukannya, kondisi kerja membuat seseorang merasa nyaman atau tidaknya terhadap pekerjaannya dan supervisi dilakukan untuk membantu mengatasi masalah-masalah yang dialami perawat pada saat bekerja.(5)

Menurut asumsi peneliti bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja perawat karena adanya dorongan dari luar diri perawat dalam bekerja jika mendapatkan upah/gaji yang sesuai, kondisi kerja yang diinginkan, memiliki rasa aman dan nyaman dalam bekerja dan mendapatkan pengawasan dalam bekerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bunda Kota Lhokseumawe Tahun

Secara Keseluruhan dari hasil yang didapat, terlihat bahwa hasil variabel motivasi intrinsik $0,012 < 0,05$ artinya motivasi intrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil variabel motivasi ekstrinsik $0,025 < 0,05$ artinya motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat.

Menurut teori Herzberg, ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam kegiatan tugas atau pekerjaannya, yaitu faktor-faktor penyebab kepuasan (*satisfiers*) atau faktor motivasional. Faktor penyebab kepuasan ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi intrinsik. Apabila kepuasan dicapai dalam kegiatannya atau pekerjaannya, maka akan menggerakkan

tingkat motivasi yang kuat bagi seseorang untuk bekerja, dan akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang baik. Faktor motivasional (kepuasan) ini mencakup antara lain penghargaan yang mana pemberian pujian dan perhatian atas keberhasilan pelaksanaan tugas dan prestasi yang telah dicapai dan rasa tanggung Jawab dalam diri seorang tenaga pekerja dalam menjalankan fungsinya sebagai perawat. Selain itu ada faktor-faktor penyebab ketidakpuasan atau faktor *Hygiene*. Faktor-faktor ini menyangkut kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance* faktor yang merupakan hakikat manusia yang ingin memperoleh kesehatan badaniah. Hilangnya faktor-faktor ini akan menimbulkan ketidakpuasan bekerja. Faktor *hygiene* yang menimbulkan ketidakpuasan melakukan kegiatan, tugas atau pekerjaan ini antara lain upah yang diterima dalam satu bulan berdasarkan hasil kerja yang dilakukan, kondisi kerja yang berhubungan dengan pekerjaan yang dihadapi dan pengawasan yang dilakukan dalam mengatasi kendala yang dialami perawat pada saat bekerja.

Menurut asumsi peneliti bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja perawat karena selain dorongan yang berasal dari dalam diri individu seseorang juga memerlukan dorongan dari luar dirinya dalam melakukan pekerjaannya agar perawat tersebut bisa bekerja lebih optimal dan memiliki rasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya sebagai perawat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Bunda Kota Lhokseumawe Tahun 2016, maka di peroleh suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Bunda Kota Lhokseumawe tahun 2016, di peroleh nil p-value $(0,020) < 0,05$.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Bunda Kota Lhokseumawe tahun 2016, di peroleh nil p-value $(0,001) < 0,05$.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada Pimpinan Rumah Sakit Umum Bunda Kota Lhokseumawe yang telah memberikan izin melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

1. Triwibowo C. Manajemen pelayanan keperawatan di rumah sakit. Jakarta Tim. 2013;
2. Hannani A. Effect Of Workload, Satisfaction And Facilities On The Performace Of Nurse In The Treatment Of Floor Ii Mawar Tour Uit Hospital Makassar. J Mirai Manag. 2016;1(2):516–26.
3. Indonesia MKR. Peraturan Menteri

- Kesehatan Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2016 Tentang Standar Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit. 2014;
4. Sari ETR, Sulisno M. Gambaran Perilaku Etik Perawat Kepada Sejawat di Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang. Faculty of Medicine; 2017.
 5. Hendrarni W. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan Dalam Pengkajian Dan Implementasi Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Bhayangkara Medan Tahun 2008. 2008;
 6. Desimawati DW. Hubungan Layanan Keperawatan Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap Di Puskesmas Sumbersari Kabupaten Jember. 2013;
 7. Muhith A. Pendidikan keperawatan jiwa: Teori dan aplikasi. Penerbit Andi; 2015.
 8. Krisnanda NA, Sudibya GA. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Respati Sanur Beach Hotel. E-Jurnal Manaj Univ Udayana. 2014;3(7):2101–14.
 9. Hikmatuloh U. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Ummat Sejahtera Cabang Ketanggungan Brebes. IAIN Walisongo; 2013.