



Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan

The Effect Of Motivation On The Performance Of Inpatient Nurses At Mitra Medika Medan General Hospital

Ariston N.Halawa^{1*}

¹Mahasiswa Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia, Medan, Indonesia

* Penulis Korespondensi

Abstrak

Motivasi merupakan daya penggerak seseorang melakukan suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya. Setiap orang pada setiap saat selalu melakukan berbagai macam aktivitas. Aktivitas tersebut dapat terwujud dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Dengan kata lain bekerja merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan seseorang untuk melaksanakan tugas yang menghasilkan suatu karya atau kinerja. Faktor penting yang menyebabkan seseorang bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Sementara itu masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Mitra Medika Tanjung Mulia Medan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian survei analitik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan yang berjumlah 193 orang dan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling* yang berjumlah 66 orang perawat, jenis data yang digunakan adalah data primer, sekunder dan data tersier, sedangkan analisa data yang digunakan yaitu analisa univariat dan bivariat. Hasil uji regresi *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja perawat pada taraf signifikan $0,042 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja perawat pada taraf signifikan $0,048 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi (X) terhadap variabel kinerja (Y) artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja secara nyata.

Kata Kunci : Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Rawat Inap

Abstrack

Motivation is the driving force of a person to carry out an activity to meet his needs. Everyone at any time always perform various kinds of activities. These activities can be manifested in movements called work. In other words, work is a series of activities carried out by someone to carry out a task that produces a work or performance. An important factor that causes a person to work is the need that must be met. Meanwhile, the problem studied in this study is whether motivation affects the performance of inpatient nurses at Mitra Medika Tanjung Mulia General Hospital, Medan. This study used an analytical survey design. The population in this study were all 193 inpatient nurses at Mitra Medika General Hospital and the sample in this study used an accidental sampling technique of 66 nurses, the types of data used were primary, secondary and secondary data. tertiary data, while the data analysis used is univariate and bivariate analysis. The results of the Chi-Square regression test with a 95% confidence level showed that intrinsic motivation had an effect on nurse performance at a significant level of $0.042 < 0.05$ then H_0 was rejected and H_a was accepted, and extrinsic motivation had an effect on nurse performance at a significant level of $0.048 < 0.05$ then H_0 was rejected and H_a was accepted. It can be concluded that there is a positive and significant influence of the motivation variable (X) on the performance variable (Y) meaning that there is a real influence or relationship between motivation and performance.

Keywords: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Hospitalization

Alamat Korespondensi

Ariston N. Halawa: Institut Kesehatan Helvetia, Jalan Kapten Sumarsono No. 107, Helvetia, Medan, Indonesia 20124. Hp. 082367125952. Email: aristonhal0@gmail.com

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan sebuah organisasi pelayanan kesehatan yang sangat penting bagi masyarakat. Rumah sakit merupakan salah satu contoh bisnis penyedia jasa kesehatan bagi masyarakat, untuk itu keberadaannya sangatlah penting. Pertumbuhan rumah sakit akhir-akhir ini semakin pesat yang kemudian membuat persaingan diantara rumah sakit semakin ketat. Ada 6 sumber daya utama dalam manajemen yang memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu modal, sumber daya manusia, mesin, bahan, dan metode. Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penggunaan sumber daya lain adalah sumber daya manusia. Dalam hal ini rumah sakit sangat bergantung dengan kemampuan dan keahlian staf-stafnya, baik itu staf kesehatan maupun staf non kesehatan (1).

Berdasarkan Undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, yang dimaksudkan dengan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (2). Menurut Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) rumah sakit umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit (3). Menurut Profil Kesehatan Propinsi Sumatera Utara Tahun 2018 jumlah tenaga kesehatan ada ditenga perawat dengan jumlah 21.059 (4).

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat Keperawatan ditunjukkan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Praktik Keperawatan adalah pelayanan yang diselenggarakan oleh Perawat dalam bentuk Asuhan Keperawatan. Asuhan Keperawatan adalah rangkaian interaksi Perawat dengan Klien dan lingkungannya untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan dan kemandirian Klien dalam merawat dirinya (5). Dalam menyelenggarakan Praktik Keperawatan, Perawat bertugas sebagai pemberi Asuhan Keperawatan, penyuluh dan konselor bagi klien, pengelola pelayanan Keperawatan, peneliti Keperawatan, pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang; dan/atau pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu. Dalam menjalankan tugas sebagai pemberi Asuhan Keperawatan di bidang upaya kesehatan perorangan, Perawat berwenang melakukan pengkajian Keperawatan secara holistik, menetapkan diagnosis keperawatan, merencanakan tindakan keperawatan, melaksanakan tindakan keperawatan, mengevaluasi hasil tindakan keperawatan, melakukan rujukan, memberikan tindakan pada keadaan gawat darurat sesuai dengan kompetensi, memberikan konsultasi

Keperawatan dan berkolaborasi dengan dokter, melakukan penyuluhan kesehatan dan konseling, dan melakukan penatalaksanaan pemberian obat kepada klien sesuai dengan resep tenaga medis atau obat bebas dan obat bebas terbatas (5). Manajemen keperawatan merupakan suatu proses bekerja melalui anggota staf keperawatan untuk memberi asuhan secara profesional. Manajemen keperawatan terdiri dari pengkajian, diagnosa, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Kemampuan menyelesaikan tugas merupakan unsur utama dalam memberi penilaian kinerja seseorang. Namun tanpa didukung oleh kemauan dan motivasi, maka suatu tugas tidak akan terselesaikan. Itulah pentingnya motivasi agar seseorang mampu menyelesaikan tugasnya dan mendapatkan kepuasan kerja (6).

Sumber daya manusia terbanyak yang berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit (Aditama, 2000). Mengingat perawat adalah sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayanan suatu rumah sakit, maka perawat dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis dan moral. Karakteristik perawat yang selalu menjadi penentu arah dan kekuatan bekerja adalah motivasi dan lain-lain seperti: tingkat pengetahuan, keterampilan kerja, kewenangan yang diberikan, nilai inovatif, dedikasi dan pengabdian masing-masing pada profesi.

Menurut Herzberg dalam Ilyas (2001), yang dimaksud dengan faktor motivasi adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya dalam melaksanakan pekerjaan(7).

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Sehingga dengan motivasi, seseorang bisa menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia untuk suatu tujuan tertentu. Secara istilah, dalam bahasa Latin motivasi berasal dari kata “*movere*” yang artinya dorongan atau menggerakkan, singkatnya, motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (6). Motivasi adalah kemauan yang bersumber dari dalam diri yang dapat menyebabkan seseorang berperilaku positif dan bersemangat dalam memberikan kontribusi maksimalnya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Motivasi juga merupakan dorongan, upaya, dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya (8).

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan,

visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis atau organisasi(9). Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang)(10).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan yang berjumlah 193 orang. Untuk jumlah populasi yang telah diketahui digunakan rumus Slovin dalam menghitung jumlah sampel yang diperlukan yang berjumlah 66 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian ini menggunakan survei analitik dengan pendekatan *cross sectional* antara variabel dependen dengan variabel independen. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer, sekunder dan data tersier, sedangkan analisa

data yang digunakan yaitu analisa univariat dan bivariat.

HASIL

Karakteristik Responden: Tabel 1. dibawah dapat diketahui bahwadari total 66 responden, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 9 (13.6%) responden dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 57 (86.4%) responden. Usia yang paling terendah ada di usia 17-25 tahun sebanyak 31 (47.9%) responden, usia sedang 26-35 tahun sebanyak 33 (50%) responden dan usia tertinggi ada di usia 36-45 tahun sebanyak 2 (3%) responden. Pendidikan terendah ada di Diploma Keperawatan sebanyak 48 (72,7%) responden dan pendidikan tertinggi ada di Sarjana Keperawatan (Ners) sebanyak 18. (27.3%) responden. Lama bekerja di bawah tiga tahun sebanyak 47 (71.2%) responden. dan diatas tiga tahun sebanyak 19 (28.8%) responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Jumlah	
		f	(%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	9	13.6
	Perempuan	57	86.4
2	Usia		
	17-25	31	47
	26-35	33	50
	36-45	2	3
3	Pendidikan		
	Diploma Keperawatan	48	72.7
	Sarjana Keperawatan (Ners)	18	27.3
4	Lama Bekerja		
	<3 tahun	47	71.2
	>3 tahun	19	28.8
Total		66	100

Tabel 2. Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Perawat

No	Motivasi Intrinsik	Kinerja Perawat				Total		Sig
		Kurang		Baik		f	%	
		f	%	f	%			
1	Baik	12	18.2	45	68.2	57	86.4	0,042
2	Kurang	5	7.6	4	6.1	9	13.6	
Total		17	25.8	49	74.2	66	100	

Berdasarkan Tabel 2.tabulasi silang antarmotivasi ekstrinsik dengan kinerja perawat rawat inap RSUD Mitra Medika Medan tersebut dibawah ada 66 jumlah responden, dari 51 (77.3%) yang memiliki motivasi ekstrinsik baik, ada 41(62.1%) kinerja perawat baik dan 10 (15.2%)kinerja perawat kurang.Sedangkan dari 15 (22.7%) motivasi ekstrinsik kurang ada

8(12.1%)kinerja perawat baik, dan 7 (10.6%) kinerja perawat kurang. Hasil uji *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai Sig0,048 lebih kecil dari nilai $p < 0,05$ maka H_0 ditolak.Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Motivasi ekstrinsik dengan kinerja perawat rawat inap RSUD Mitra Medika Medan.

Tabel 3. Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat

No	Motivasi Ekstrinsik	Kinerja Perawat				Total		Sig
		Kurang		Baik		f	%	
		f	%	f	%			
1	Baik	10	15.2	41	62.1	51	77.3	0,048
2	Kurang	7	10.6	8	12.1	15	22.7	
Total		17	25.8	49	74.2	66	100	

Berdasarkan Tabel 3.tabulasi silang antarmotivasi ekstrinsik dengan kinerja perawat rawat inap RSUD Mitra Medika Medan tersebut dibawah ada 66 jumlah responden, dari 51 (77.3%) yang memiliki motivasi ekstrinsik baik, ada 41(62.1%) kinerja perawat baik dan 10 (15.2%)kinerja perawat kurang.Sedangkan dari 15 (22.7%) motivasi ekstrinsik kurang ada 8(12.1%)kinerja perawat baik, dan 7 (10.6%) kinerja perawat kurang. Hasil uji *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai Sig0,048 lebih kecil dari nilai $p < 0,05$ maka H_0 ditolak.Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Motivasi ekstrinsik dengan

kinerja perawat rawat inap RSUD Mitra Medika Medan.

PEMBAHASAN

Motivasi Intrinsik : Hasil uji statistik dengan menggunakan uji regresi *Chi-Square* menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap RSUD Mitra Medika Medan.Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan bahwa petugas didalam melaksanakan pekerjaannya penuh dengan tanggungjawab karena perawat mendapatkan wewenang untuk memberikan pelayanan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian Lubis Subri S. di RSUD Panyabungan tahun 2014, ditemukan bahwamotivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja perawat(11). Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainaro di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat tahun 2017, ditemukan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat(12). Dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliani di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan, menemukan bahwa variabel motivasi yang dimiliki oleh perawat pelaksana mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat (13).

Herzberg menyatakan bahwa faktor yang berasal dari dalam diri (intrinsik) seperti tanggung jawab, pengakuan, keberhasilan dan pengembangan merupakan motivator atau faktor pendorong yang kuat bagi pegawai dalam bekerja (14). Motivasi adalah kemauan yang bersumber dari dalam diri yang dapat menyebabkan seseorang berperilaku positif dan bersemangat dalam memberikan kontribusi maksimalnya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Motivasi juga merupakan dorongan, upaya, dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang megaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya (8). Motivasi merupakan daya penggerak seseorang melakukan suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya. Setiap orang pada setiap saat selalu melakukan berbagai macam aktivitas. Aktivitas tersebut dapat terwujud dalam

gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Dengan kata lain bekerja merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan seseorang untuk melaksanakan tugas yang menghasilkan suatu karya atau kinerja. Faktor penting yang menyebabkan seseorang bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial dalam menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan. Dengan adanya motivasi dapat menjadikan seseorang berusaha meningkatkan hasil kerja yang ingin dicapai dan usaha ini akan terus dilakukan sampai mendapatkan apa yang diinginkan. Dengan adanya motivasi, manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Tanpa adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan maka tidak akan ada aktivitas manusia dalam bentuk kerja untuk menghasilkan suatu kinerja. Bekerja merupakan suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan dimana kepuasan tersebut merupakan perpaduan dari hasil usaha dan keinginan karyawan. Berdasarkan usaha dan keinginan tersebut dalam hal ini merupakan motivasi bagi karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditampilkan dalam pekerjaannya (15). Beberapa alasan pentingnya motivasi bagi seorang pegawai yaitu, pegawai yang bermotivasi tinggi akan datang bekerja secara teratur, punya rasa memiliki terhadap organisasi/perusahaan, menyebabkan kualitas produk meningkat, berkurangnya pemborosan, meningkatnya produktivitas, dan tingkat kinerja

yang tinggi; pegawai dengan motivasi tinggi tidak ingin meninggalkan pekerjaan atau keluar dari organisasi, serta jarang mangkir atau bahkan absen. Tingkat kemangkiran yang tinggi menyebabkan rendahnya produksi, pemborosan, kualitas yang buruk, dan gangguan dalam jadwal produksi atau operasi; pegawai dengan motivasi tinggi mudah menerima perubahan organisasi. Dengan demikian, mereka tidak menolak perubahan sehingga perkembangan dan pertumbuhan organisasi bisa dicapai. Perubahan-perubahan seperti rekayasa ulang, pemberdayaan, pengayaan pekerjaan, rotasi pekerjaan, pengenalan teknologi baru, dan lain-lain pada gilirannya meningkatkan motivasi dan semangat pegawai; pegawai adalah cerminan organisasi dengan kata lain pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan mengangkat citra organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap *bran image* suatu produk atau jasa yang dipasarkan organisasi. Dengan demikian, memaksimalkan motivasi akan menguntungkan baik pegawai maupun organasasi. Timbulnya motivasi karena pada dasarnya dipicu adanya sebuah kebutuhan dan kebutuhan yang mendorong timbulnya motivasi adalah kebutuhan psikologis untuk memenuhi kebutuhan fisik seperti makan, minum, oksigen sebagainya serta kebutuhan sosial psikologis untuk memenuhi kebutuhan sosial seperti, penghargaan, pujian, rasa aman dan sebagainya. Selain itu timbulnya motivasi juga dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu itu berada dan yang jelas, motivasi akan

memberi arah dan tujuan kepada tingkah laku individu dalam bekerja (15).

Motivasi terdiri dari dua bentuk yaitu, motivasi ekstrinsik dan intrinsik. motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Sedangkan Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, yang selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangatnya untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik. Dalam dunia kerja motivasi dan produktivitas saling terkait satu sama lain. Dimana peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan produktivitas dan begitu pula sebaliknya. Pemberian *reward* bertujuan untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan, untuk memenuhi keinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditandatangani, untuk menggambarkan wibawa perusahaan bahwa mampu membayar *reward* dan berbagai bentuk *reward* lainnya secara tepat waktu, sebagai penjelasan kepada pihak *stakeholders* bahwa perusahaan mampu melaksanakan kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu, dan mampu menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan (16).

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja seorang pegawai diantaranya meliputi karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja. Karakteristik individu dapat dilihat melalui minat, sikap dan kebutuhan. Adanya karakteristik individu yang berupa minat yang tinggi, sikap yang baik serta adanya kebutuhan maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. Sementara itu, karakteristik situasi kerja tercermin melalui lingkungan kerja langsung (*immediate work environment*) dan tindakan organisasi (*organizational action*). Lingkungan kerja langsung meliputi sikap dan tindakan dari rekan kerja dan supervisor serta iklim dan suasana yang tercipta. Tindakan organisasi berkaitan dengan *reward practices* dan budaya organisasi suatu perusahaan. Karakteristik situasi kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja (15). Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang memengaruhi motivasi. Perkerja mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan dan nilai-nilai pada pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, kecukupan dukungan pengawasan dan *coaching*, serta budaya organisasi. Kedua faktor tersebut saling memengaruhi, termasuk pula pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan. Perkerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan

dan pengetahuan/keterampilan kerja individu, motivasi, dan kombinasi yang memungkinkan dan membatasi faktor konteks pekerja. Masalah kinerja tergantung pada kombinasi masukan individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi dan perilaku termotivasi yang tepat (17).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pengertian kinerja atau *performance* jugamerupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya (9). Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. oleh karenanya, menurut model

partner lawyer kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu, harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal, eksternal, dan persepsi terhadap tingkat imbalan kepuasan kerja (9). Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu : Kualitas dan kemampuan karyawan yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan; Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan seperti (gaji, jaminan sosial dan keamanan kerja); Supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen (8).

Menurut asumsi peneliti berdasarkan penelitian ini dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi intrinsik yang baik dan sebagian besar memiliki kinerja baik, hal ini dikarenakan dorongan, upaya, dan keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup sangat tinggi.

Motivasi Ekstrinsik : Hasil uji statistik dengan menggunakan uji regresi *Chi-Square* menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap RSU. Mitra Medika Medan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan, M. di instalasi rawat inap RSU Dr. Pirngadi Medan tahun

2013 di temukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja perawat (18). Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti. Aditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan tanggung jawab, prestasi, hasil kerja, gaji, status dan prosedur kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Tahun 2018 (19). Dan sejalan dengan penelitian Ahmad Ahid Mudayana di RS Nur Hidayah Bantul tahun 2010 ditemukan bahwa Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul. Ada pengaruh faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul. Ada pengaruh sub variabel motivasi intrinsik (tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, pengembangan karir, pekerjaan, promosi) terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul. pengembangan karir memiliki pengaruh tertinggi dibandingkan dengan sub variabel motivasi intrinsik lainnya. Tidak ada pengaruh sub variabel motivasi ekstrinsik (hubungan kerja dan gaji) terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul. Ada pengaruh sub variabel kondisi kerja dalam motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul (20).

Motivasi adalah suatu dorongan psikologis yang menimbulkan perilaku tertentu dimana dorongan tersebut ikut menentukan intensitas, arah, ketekunan serta ketahanan atas perilakunya sesuai dengan tujuan/sasaran yang ditetapkan. Tanpa ada kemauan dan motivasi, maka tugas tidak mungkin akan diselesaikan

(6). Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (16). Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi penyebab bagi seseorang dalam berperilaku. Sedangkan motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk bersedia melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh organisasi kepadanya (8). Motivasi individu dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi prestasi, pengakuan diri, sifat pekerjaan tanggungjawab dan pengembangan karir sedangkan faktor ekstrinsik meliputi gaji, lingkungan kerja, hubungan kerja. Teori Herzberg juga menyampaikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor motivator yang dimanifestasikan pada keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan, dan pengembangan diri. Teori ini menjelaskan bahwa dengan perubahan intrinsik faktor kepuasan kerja dapat dimotivasi. Sedangkan faktor ekstrinsik hanya merupakan faktor yang bersifat pencegah terjadinya ketidakpuasan kerja (20).

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis atau

organisasi (9). Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) (10). Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu (8). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (21). Eratnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan harus memperoleh perhatian khusus bagi pihak manajemen. Karena kinerja karyawan yang baik juga dapat menjadi salah satu faktor meningkatnya kinerja rumah sakit karena karyawan menjadi pintu utama dalam pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Motivasi kerja yang tinggi menjadikan para karyawan mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien sehingga pasien merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Perlu upaya untuk mempertahankan motivasi kerja para karyawan agar tetap berada pada level yang tinggi sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan rumah sakit kedepan. Karyawan

akan termotivasi apabila keinginan serta kebutuhan mereka terpenuhi. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan(20).

Menurut asumsi peneliti berdasarkan penelitian yang dilakukan di RSUD Mitra Medika Medan dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi ekstrinsik yang baik dan sebagian besar memiliki kinerja baik, hal ini dikarenakan dorongan kerja atau *support* yang diterima oleh perawat sesuai dengan penampilan atau tindakan kerja yang diberikan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2015:189) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Apabila karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Hasil uji regresi *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja perawat pada taraf signifikan $0,042 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja perawat pada taraf signifikan $0,048 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

variabel motivasi (X) terhadap variabel kinerja (Y) artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja secara nyata.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kepada pimpinan Rumah Sakit Mitra Medika yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

1. Sianturi E. Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan. Jakarta EGC. 2015;
2. Undang-Undang RI. Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Dep Kesehatan RI. 2009;
3. Kemenkes RI. Profil kesehatan Indonesia. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2015.
4. Dinas Kesehatan Propinsi Sumatera Utara Tahun 2018. Dinas Kesehatan Propinsi Sumatera Utara Tahun 2019. Medan: Dinas Kesehatan Propinsi Sumatera Utara Tahun 2019;
5. Pemerintah Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Keperawatan. Undang-Undang Republik Indonesia. 2014. 1-32 p.
6. Bakri MH. Manajemen Keperawatan. Konsep dan Apl dalam Prakt Keperawatan Prof Pustaka Baru Press Yogyakarta. 2017;
7. Makta L, Noor HNB, Sc M, Kapalawi I, Mars MSPH. Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Unit Rawat Inap Rs . Stella Maris Makassar.

- 2013;
8. Tannady H. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta Expert. 2017;
 9. Moeheriono P. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA; 2014.
 10. Mangkunegara AP, Prabu A. Evaluasi Kinerja SDM, cetakan keenam. Bandung: Refika Aditama. 2012;
 11. Sopian S. Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja perawat di RSUD Panyabungan tahun 2014. Institut Kesehatan Helvetia Medan; 2014.
 12. Zainaro MA, Isnainy UCAS, Furqoni PD, Wati K. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017. Holistik J Kesehat. 2017;11(4):209–15.
 13. Dalimunthe RF, SE M, Heldy BZ. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Medan Tahun 2007. 2007.
 14. Buchari Z. Manajemen dan motivasi. Jakarta: Balai Aksara. 1989;
 15. Syaifuddin D. Motivasi dan Kinerja Pegawai. 2018. 48-49 p.
 16. Irham F. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja. Ed Pertama Jakarta Mitra Wacana Media. 2016;
 17. Wibowo PD. Manajemen Kinerja. edisi ketiga. Jakarta Rajawali Pers. 2013;
 18. Mariani Tarigan. Inkes Helvetia; 2013.
 19. Susanti A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Tahun 2018. Institut Kesehatan Helvetia; 2019.
 20. Mas KES. Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit nur hidayah bantul. 2010;4.
 21. Irham F. Manajemen kinerja teori dan aplikasi. Bandung Alf. 2011;