

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RSUD LIUN KENDAGE TAHUNA KABUPATEN SANGIHE

Glady Endayani Salawangi*, Febi K. Kolibu*, Ribka Wowor*

* Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik dapat dicapai dengan meningkatkan motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. Desain penelitian bersifat observasional analitik dengan pendekatan cross sectional. Penelitian ini dilakukan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe pada bulan Juni-Oktober 2018. Penelitian ini mengambil total populasi perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. Sampel yang didapat sebanyak 64 perawat yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Instrumen penelitian yaitu kuesioner Misener Nurse Practitioner Job Satisfaction Scale (MNPJSS) untuk mengukur motivasi kerja dan lembar penilaian kinerja untuk mengukur kinerja perawat. Analisis yang digunakan yaitu analisis univariat dan bivariat menggunakan uji Chi Square.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada uji statistik Fisher's Exact antara variabel motivasi kerja dengan kinerja didapatkan nilai $p=0,076$ sehingga $p > \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. Saran yang dapat diberikan kepada Rumah Sakit Umum Daerah Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe, diharapkan dapat terus menjaga dan meningkatkan kinerja dalam lingkungan organisasi dan memberikan perhatian lebih kepada perawat yang ada sehingga perawat lebih termotivasi untuk menampilkan kinerja yang lebih baik.

Kata kunci: Motivasi kerja, kinerja perawat

ABSTRACT

Performance is the result of work achieved by a person or group in an organization according to their authority and responsibility. Good performance can be achieved by increasing work motivation. The higher the motivation of one's work, the higher the performance produced. The study aims to determine the correlation between work motivation and the performance of nurses in the Inpatient Installation of the General Hospital of Liun Kendage Tahuna, Sangihe District. The research design is analytic observational with cross-sectional approach. The research was conducted in Inpatient Installation of the General Hospital of Liun Kendage Tahuna, Sangihe District from June until October 2018. The study look the total elderly population in Inpatient Installation of the General Hospital of Liun Kendage Tahuna, Sangihe District. The samples obtained were 64 nurse who met the inclusion criteria and exclusion criteria. The research instrument was the Misener Nurse Practitioner Job Satisfaction Scale (MNPJSS) questionnaire for measure work motivation and performance assessment sheets to measure the performance of nurse. The analysis used is univariate and bivariate analysis using Chi Square test. The result of this study shows that the Fisher's Exact Test between variables of work motivation and the nurse performance

obtained p value = 0,076 ($p > 0,05$). Based on the result of the study, there is no correlation between work motivation and the nurse performance in Inpatient Installation of the General Hospital of Liun Kendage Tahuna, Sangihe District. Suggestions that can be given to hospitals are expected to continue to maintain and improve performance in the organizational environment and give more attention to existing nurses so that nurses are more motivated to display better performance.

Keywords: Work motivation, nurses performance

PENDAHULUAN

Dalam memberikan pelayanan kesehatan dibutuhkan perawat yang memiliki kinerja yang baik. 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 (Badi'ah dkk, 2009).

Sebagai penyedia layanan kesehatan yang terorganisasi maka rumah sakit berfungsi memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, baik pelayanan rawat jalan maupun rawat inap serta perawatan di rumah. Rumah sakit juga dapat difungsikan oleh tenaga kesehatan sebagai lembaga pendidikan dan tempat penelitian (Adisasmito, 2009).

Era yang semakin berkembang menimbulkan pesatnya persaingan antar penyedia layanan kesehatan di Indonesia khususnya rumah sakit, sehingga untuk menghadapi persaingan tersebut rumah sakit perlu meningkatkan kualitas pelayanannya yaitu melalui kinerja

perawat yang ada (Hafizurrachman, Trisnanto, & Bachtiar, 2012).

Dalam teorinya Gibson dan Ivancevich mengemukakan bahwa faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologi merupakan tiga faktor yang mempengaruhi kinerja (Yanti & Warsito, 2013). Motivasi tergolong sebagai salah satu bagian dari faktor psikologi yang berperan sebagai faktor utama yang mendorong seseorang untuk bertindak mencapai suatu tujuan, baik tujuan pribadi maupun organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Apriani, 2009).

Menurut Herzberg dalam Lestari (2015) motivasi terbagi atas dua jenis, yaitu *hygiene* atau faktor ekstrinsik yaitu dorongan yang bersumber dari luar individu tetapi turut berpengaruh terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan *motivators* atau faktor intrinsik yaitu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan atau perbuatan yang berasal dari diri sendiri yang berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Herzberg juga menjabarkan bahwa dalam faktor *hygiene*

terdapat enam indikator yaitu kompensasi, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, supervisi, dan keamanan kerja sedangkan dalam faktor *motivators* terdapat lima indikator yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu (Lestari, 2015).

Kinerja perawat berfungsi sebagai tolak ukur pelayanan kesehatan maka perlu untuk mengkaji tentang kinerja guna mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien yang sehat maupun sakit (Mulyono, Hamzah, & Abdullah, 2013).

Darmayanti (2015) dalam penelitiannya terhadap perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Pontianak tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat didapatkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut. Sedangkan menurut penelitian (Sagala & Fathi, 2012) tentang motivasi dan kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Adam Malik Medan, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat.

Menurut data yang didapat pada observasi awal di RSUD Liun Kendage Tahuna ada 2 orang perawat dengan kinerja kurang. Masalah lainnya adalah kedisiplinan perawat menurun dimana angka ketidakhadiran perawat meningkat yang mengakibatkan sulitnya pergantian shift ketika jumlah pasien banyak. Kemudian, adanya keluhan perawat bahwa terdapat keterlambatan dalam pemberian gaji.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe”. Didukung dengan belum pernah dilakukannya penelitian tentang motivasi dan kinerja di Rumah Sakit ini. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui gambaran motivasi kerja perawat, kinerja perawat, serta menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe.

METODE PENELITIAN

Penelitian bersifat observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe pada bulan Juni-Oktober 2018. Penelitian ini mengambil total populasi perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Liun Kendahe Tahuna Kabupaten Sangihe. Sampel yang didapat sebanyak 64 perawat yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Instrumen penelitian yaitu kuesioner *Misener Nurse*

Practitioner Job Satisfaction Scale (MNPJSS) untuk mengukur variabel motivasi kerja yang terdiri dari 20 item pertanyaan untuk faktor *hygiene* dan 24 pertanyaan untuk faktor *motivator* dan lembar penilaian kinerja untuk mengukur variabel kinerja perawat yang terdiri dari 8 indikator penilaian kinerja. Kuesioner MNPJSS dimodifikasi dalam 5 skala Likert dari sangat tidak puas (1) sampai sangat puas (5). Analisis yang digunakan yaitu analisis univariat dan bivariat menggunakan uji *chi square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah	Persentase
Umur (tahun)	24-33	29	45,3
	34-43	33	51,6
	44-53	2	3,1
Jenis Kelamin	Laki-laki	5	7,8
	Perempuan	59	92,2
Pendidikan	D3	49	76,6
	S1	13	20,3
	SPK	2	3,1
Lama Bekerja	≤10	43	67,2
	11-15	16	25,0
	16-20	3	4,7
	21-25	2	3,1

Activi

Dari tabel 1 dapat diketahui tentang umur, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. Umur perawat sebagian besar 34-

43 tahun (51,6%), mayoritas perempuan (92,2%). Berdasarkan latar belakang pendidikan terbanyak D3 (76,6%), lama bekerja terbanyak ≤ 10 tahun (67,2%).

Gambaran Motivasi Kerja Perawat

Tabel 2. Gambaran Motivasi Kerja Perawat

Motivasi Kerja	n	%
Baik	46	71,9
Kurang Baik	18	28,1
Total	64	100

Pada tabel 2, diketahui bahwa secara umum perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe memiliki motivasi kerja yang baik yaitu sebanyak 46 perawat (71,9%). 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, Musadieg, & Mayoman, 2015).

Gambaran Kinerja Perawat

Tabel 3. Gambaran Kinerja Perawat

Kinerja	n	%
Baik	62	96,9
Kurang Baik	2	3,1
Total	64	100

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa secara umum perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 62 perawat (96,9%). Tingginya komitmen perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan secara optimal kepada pasien merupakan gambaran keseriusan perawat untuk mempertahankan kualitas pelayanan yang disediakan oleh rumah sakit (Mangkunegara, 2000).

Pemberian penghargaan bagi yang mempunyai kemampuan lebih, menciptakan keadaan yang kondusif, menjalin hubungan yang baik dengan teman sejawat, memberikan jaminan kerja, menjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dan mengikutsertakan dalam seminar dan pelatihan merupakan upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja (Ningsih, Priyo, & Suratmi, 2011).

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe

Tabel 4. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe

Motivasi Kerja	Kinerja				Total		p
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang baik	2	3,1	16	25	18	28,1	0,076
Baik	0	0	46	71,9	46	71,9	
Total	2	3,1	62	96,9	64	100	

Hasil ukur terhadap motivasi kerja dengan kinerja perawat diperoleh 62 perawat (96,9%) perawat memiliki kinerja yang baik, sedangkan 2 perawat (3,1%) memiliki kinerja yang kurang baik. Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh nilai $p=0,076$ sehingga p lebih besar dari

nilai α (0,05). Hasil uji menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan pendapat Kopelmen (1986) dalam Ilyas (2002) bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan. Hal

tersebut disebabkan motivasi kerja berhubungan dengan kinerja. Aditama (2006), berpendapat kurang puasnya perawat terhadap pekerjaan dan hal-hal terkait merupakan hal mendasar yang menyebabkan kurangnya motivasi dan hasil kerja yang dicapai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yolanda, Budiwanto, & Katmawanti (2015) tentang Hubungan Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Lavalette Malang yang menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja petugas rekam medis. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Setiawati (2010) tentang Determinan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TNI AL Dr. Mintohardjo Jakarta 2010 yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Berdasarkan hasil analisis bivariat ditemukan perawat dengan motivasi tinggi memiliki kinerja baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja perawat, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan perawat. Pendapat La Monica (1998) menyimpulkan bahwa pada saat motivasi meningkat, waktu dan biaya menurun

sementara kualitas dan kepuasan meningkat. Meskipun tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja, tetapi menurut teori Keith Davis (1989) faktor motivasi (*motivation*) merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya kinerja seseorang (Rahmatika, 2014). Maka motivasi tidak boleh diabaikan jika diabaikan akan mempengaruhi kinerja perawat itu sendiri dan akan berdampak pada sikap kerja perawat kepada pasien tidak maksimal (Soeroso, 2003).

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna terbanyak adalah usia 34-43 tahun, mayoritas perempuan, tingkat pendidikan D3, masa kerja yang lama serta berstatus sebagai pegawai tetap. Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna didominasi oleh perawat yang memiliki motivasi kerja dan kinerja yang baik. Tidak terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna.

SARAN

1. Bagi Perawat

Disarankan bagi perawat yang memiliki kinerja baik untuk dapat mempertahankan kinerjanya dengan tetap melaksanakan tugas berdasarkan aturan yang berlaku. Bagi perawat yang memiliki kinerja kurang baik untuk dapat meningkatkan kinerjanya dengan lebih memperhatikan sasaran kerja yang ingin dicapai demi kemajuan dan citra organisasi serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

2. Bagi Rumah Sakit

Perlu adanya evaluasi terhadap indikator kompensasi sehingga kesejahteraan perawat lebih terjamin dan perawat terdorong untuk bekerja secara maksimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Perlu dilakukan penelitian berkelanjutan tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan desain penelitian yang lain. Hal ini untuk melihat lebih dalam tentang motivasi kerja dan hubungannya dengan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmito, W. 2009. *Sistem Manajemen Lingkungan Rumah Sakit*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Aditama, Y. 2006. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: UI Pers
- Apriani, F. 2009. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja*. Jurnal Bisnis dan Birokrasi. Volume 16 Nomor 1 Tahun 2009. Hal. 14-17.
- Badi'ah, A., Mendri, NK., Ratna, W., Hendarsih, S., Sutrisno., Lena, IA., & Rosdiyah. 2009. *Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008*. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan. Volume 12 Nomor 02 Juni 2009. Hal.74-82.
- Darmayanti, R. 2015. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Pontianak*. Jurnal Proners. Volume 3 Nomor 1 Tahun 2015. Hal. 1-12.
- Hafizurrachman, HM., Trisnantoro, L., & Bachtiar, A. 2012. *Kebijakan Keperawatan Berbasis Kinerja di RSU Tangerang*. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan. Volume 15 Nomor 01 Maret 2012. Hal. 12-19.
- Ilyas, Y. 2002. *Kinerja. Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia
- La Monica, LE. 1998. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan:*

- Pendekatan berdasarkan Pengalaman.* Jakarta: ECG
- Lestari, T. 2015. *Kumpulan Teori Untuk Kajian Pustaka Penelitian Kesehatan.* Yogyakarta: Nuha Medika
- Mangkunegara, AP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyono, M., Hamzah, A., dan Abdullah, A. 2013. *Faktor yang Berpengaruhi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon.* Jurnal Administrasi dan Kebijakan Kesehatan. Volume 2 Nomor 01 Tahun 2013. Hal. 18-26
- Ningsih, Y., Priyo, B., & Suratmi. 2011. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Rahayu Surabaya.* Jurnal Media Komunikasi Ilmu Kesehatan. Volume 01 Nomor VIII April 2011. Hal.3.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. A., & Mayoman, Y. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang).* Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 25 Nomor 1 Agustus 2015. Hal. 2.
- Rahmatika, I. 2014. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di BNI Syariah Cabang Bogor).* Jakarta: UIN Syariah Hidayatullah. *SKRIPSI.*
- Sagala, N, S., & Fathi, A. 2012. *Motivasi dan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di RSUP H. Adam Malik Medan.* Jurnal Keperawatan Holistik. Volume 1 Nomor 3 Tahun 2012. Hal. 17-20.
- Setiawati, D. 2010. *Determinan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TNI AL Dr. Mintohardjo Jakarta 2010.* Depok: Fakultas Ilmu Keperawatan. *TESIS.* Hal. 53.
- Soeroso, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit: Suatu Pendekatan Sistem.* Jakarta: EGC
- Yanti, R, I., & Warsito, B. E. 2013. *Hubungan Karakteristik Perawat, Motivasi, dan Supervisi dengan Kualitas Dokumentasi Proses Asuhan Keperawatan.* Jurnal Manajemen Keperawatan. Volume 1 Nomor 2 Tahun 2013. Hal. 107-111.
- Yolanda, V., Budiwanto, S., & Katmawanti., S. 2015. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Lavalette Malang.* Jurnal Preventia: The Indonesian Journal of Public Health. Volume 2 Nomor 1 Tahun 2017. Hal. 1.