

# HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DIRUMAH SAKIT UMUM DAERAH SANANA KABUPATEN KEPULAUAN SULA

Buamona Runia\*, Adisti A, Rumayar\*, Sulaemana Engkeng\*

\*Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi Manado

## ABSTRAK

Motivasi kerja adalah dorongan dari internal (bersumber dari dalam dirinya) dan eksternal (luar dirinya). Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Perawat adalah salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit dimana merupakan salah satu penentu mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Kinerja perawat yang baik akan menjadi salah satu faktor penentu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sanana Kabupaten Kepulauan Sula. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat survei analitik dengan pendekatan cross sectional study atau studi potong lintang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Sanana yang berjumlah 70 perawat. Sampel diambil secara total sampling sebanyak 70 responden. Analisis data secara univariat dan bivariat dengan menggunakan uji Chi-square dengan CI=95 %. Berdasarkan hasil uji statistik, di dapat nilai  $p=0,037$ , dimana terdapat hubungan anatara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Kesimpulan yaitu terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sanana Kabupaten Kepulauan Sula. Saran agar pihak rumah sakit dapat memberikan reward kepada perawat yang bekerja lembur atau memiliki kinerja yang baik untuk mempertahankan motivasi kerja dan kinerja perawat.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja, Perawat, RSUD Sanana

## ABSTRACT

Motivation of work is an impulse that origin either from internal (comes from within a person) or external (comes from outside a person) or from both. Work motivation is a factor that influence a person work performance. Nurse is one of the health workers in the hospital which is one of the determinants of the quality of health services in the hospital. The good performance of nurses will be one of the determinants of health care quality in hospitals. The purpose of this study was to understand the relationship of work motivation to the performance of nurses in the inpatient room of Sanana regional general hospital of Sula Islands Regency. The study was a quantitative research that is an analytical survey with cross sectional study approach. The population in this study were all nurses in Sanana regional general hospital with a total of 70 nurses. Samples were taken in total sampling of 70 respondents. Univariate and bivariate data analysis were done using Chi-square test with CI = 95%. Based on the results of statistical tests, p value was  $p = 0.037$ , showed there was relationship between work motivation and nurse performance. This study concluded that there was relationship between work motivation and the performance of nurses in the Inpatient Room of Sanana regional general hospital of Sula Islands Regency. With this finding, the hospital management can provide reward for nurses that have good performance and for those who willing to work overtime in order to maintain their work motivation.

**Keywords:** work motivation, performance, nurse, Sanana regional general hospital

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. dalam sebuah instansi pemerintahan, pegawai senantiasa menginginkan penghasilan yang lebih diketahui bahwa sistem penggajian

pegawai negeri sipil maupun honorer saat ini masih dibawah gaji swasta sehingga berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas kerja. meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai dibutuhkan motivasi. menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif untuk berhasil mencapai tujuan. Seberap pun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang,

pasti butuh motivasi.potensi sumber daya manusia adalah sesuatu yang terbatas.demikian, kinerja seseorang merupakan fungsi dari faktor-faktor kemampuan dan motivasi dirinya (Suwanti 2011).

Sumber daya manusia yaitu Rumah Sakit harus memiliki tenaga tetap yang meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen Rumah Sakit, dan tenaga non kesehatan. Rumah Sakit harus memiliki data ketenagaan yang melakukan praktik atau pekerjaan dalam penyelenggaraan Rumah Sakit. Setiap tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit harus bekerja sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan Rumah Sakit, standar prosedur operasional yang berlaku, etika profesi, menghormati hak pasien dan mengutamakan keselamatan pasien (Menurut UU RI No.38 tahun 2009).

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Menurut UU RI Nomor 44 Tahun 2009).

Rumah sakit adalah suatu instansi pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan gawat darurat ,rawat inap ,dan rawat jalan ,serta menyelenggarakan pelayanan kesehatan

perorangan secara peripurna rumah sakit adalah suatu tempat yang terorganisasi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, baik dasar, maupun yang bersifat spesialisik serta subspecialistik. Selain itu rumah sakit juga dapat digunakan sebagai lembaga pendidikan untuk tenaga kesehatan dan menyelenggarakan pelayanan rawat jalan dan rawat inap serta perawatan di Rumah. disamping itu, rumah sakit juga mempunyai fungsi sebagai tempat penelitian (Adisasmito 2009).

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang.Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Uno, 2012). Kemampuan melaksanakan tugas merupakan penilaian kinerja seseorang, namun tanpa dukungan suatu kemauan dan motivasi, tugas tidak akan terselesaikan. Apabila tugas sudah dilaksanakan dengan baik, maka seseorang tersebut akan mendapat kepuasan tersendiri. Kepuasan tersebut didapatkan dengan memberikan suatu penghargaan yang telah dicapai, baik fisik maupun psikis (Nursalam, 2007).

Kinerja perawat adalah perilaku kerja yang ditampilkan oleh perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, yang digambarkan dalam pelaksanaan rencana tindakan yang ditentukan dengan maksud agar kebutuhan pasien terpenuhi secara maksimal berdasarkan implementasi kognitif,

implementasi interpersonal, dan implementasi teknis (Triyana, 2013).

Pelayanan keperawatan di Rumah Sakit merupakan suatu faktor penentu bagi mutu pelayanan dan citra rumah sakit di mata masyarakat. Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien. Pada dasarnya yang dijadikan acuan dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan menggunakan standar praktik keperawatan. Standar praktik ini menjadi pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Tenaga perawat merupakan tenaga yang paling banyak dan paling lama melakukan kontak dengan pasien, maka kinerja perawat harus selalu ditingkatkan dalam pemberian asuhan keperawatan (Badi'ah & dkk, 2009).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiyaningsih, Y, dkk. (2013) dengan judul Hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ungaran Hasil analisa univariat menunjukkan karakteristik perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Ungaran paling banyak meliputi usia  $\geq 32$  tahun 40 orang (60,6%), berjenis kelamin perempuan 55 orang (83,3%), berpendidikan D3 Keperawatan 63 orang (95,5%) dengan lamanya bekerja  $\geq 5$  tahun 38 orang (57,6%), untuk motivasi perawat yang dipersepsikan oleh perawat (61%) mempersepsikan baik dan kinerja perawat pelaksana (43,9%)

Rumah Sakit Umum Daerah Sanana adalah rumah sakit milik pemerintah daerah Kabupaten Kepulauan Sula yang berstatus badan layanan umum daerah merupakan rumah sakit rujukan daerah berstatus kelas C. Rumah Sakit ini merupakan rumah sakit rujukan daerah dan sudah terakreditasi dengan lima (6) bidang Pelayanan dan memiliki jumlah perawat sebanyak 70 orang yang terdiri dari PNS sebanyak 40 orang dan honor sebanyak 30 orang.

Berdasarkan survei di Rumah Sakit Umum daerah Sanana, mendapatkan informasi dari perawat bahwa kurangnya motivasi kerja dan system insentif yang masi rendah karna penerimaan insentif yang tidak sesuai dengan di harapkan oleh perawat yaitu penerimaan insentif tidak setiap bulan tetapi 2 bulan sekali menyebabkan kinerja perawat tidak maksimal dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat karena perawat tidak merasa puas dengan hasil kerja mereka selama bekerja dirumah sakit.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat survei analitik dengan pendekatan *cross sectional study* atau studi potong lintang. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Sanana Kabupaten kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara pada bulan April– Juli 2018 Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga perawat diruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Sanana sebanyak 70 perawat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Umur Responden

Berikut merupakan deskripsi dari karakteristik responden penelitian berdasarkan umur perawat dirumah sakit umum daerah sanana yang diklasifikasikan berdasarkan undang-undang ketenaga kerjaan dimana yang dimaksud dengan tenaga kerja ialah mereka yang berusia 21-30 tahun dan disajikan seperti pada tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Perawat Berdasarkan Kelompok Umur

| Umur ( tahun ) | n  | %     |
|----------------|----|-------|
| 21-30          | 47 | 67.1  |
| 31-40          | 18 | 25.7  |
| 41-50          | 3  | 4.3   |
| >50            | 2  | 2.9   |
| Jumlah         | 70 | 100.0 |

Hasil penelitian berdasarkan data pada tabel 1, menunjukkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden menurut umur menunjukkan bahwa sebagian besar berada pada umur 22-30 tahun yaitu sebanyak 47 responden (67,1%) dan terbanyak kedua adalah responden dengan umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 18 responden (25,7%).

### Jenis kelamin Responden

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin akan dilihat jumlah distribusi perawat perempuan dan Laki- laki , yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Distribusi Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | N  | %     |
|---------------|----|-------|
| Laki-Laki     | 20 | 28,6  |
| Perempuan     | 50 | 71,4  |
| Jumlah        | 70 | 100,0 |

Hasil penelitian berdasarkan data pada tabel 2, menunjukkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden menurut Jenis kelamin menunjukkan yang paling banyak adalah reponden Perempuan 50 yaitu sebanyak 71,4 responden (77,1% sedangkan untuk responden laki-laki sebanyak 20 responden (28,6%).

### Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan terakhir akan dilihat jumlah distribusi responden menurut jenjang pendidikannya, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3 Distribusi Perawat Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | N  | %     |
|---------------------|----|-------|
| DIII                | 50 | 71,4  |
| SI                  | 20 | 28,6  |
| Jumlah              | 70 | 100,0 |

Tabel 3, memperlihatkan bahwa pendidikan terakhir yang paling banyak dimiliki oleh perawat yaitu DIII sebanyak 50 responden 71,4 dan pendidikan terakhir yang paling sedikit ialah S1 sebanyak 20 responden 28,4%

Berdasarkan identifikasi menurut masa kerja akan dilihat berapa lama para responden bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Sanana Dalam melakukan identifikasi menurut masa kerja

dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4 .Distribusi Perawat Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | n  | %     |
|------------|----|-------|
| > 1 tahun  | 63 | 90,0  |
| <1 tahun   | 7  | 10,0  |
| Jumlah     | 70 | 100,0 |

Tabel 4 memperlihatkan bahwa perawat yang bekerja selama  $\geq 1$  tahun

Kategori motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi baik dan motivasi kurang baik. Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat kategori responden mengenai motivasi terbanyak terdapat pada kategori motivasi baik yaitu berjumlah 58 responden (82,9%), sedangkan untuk kategori motivasi kurang baik yaitu 12 responden (17,1%).

### Kinerja

Kategori kinerja perawat dibagi menjadi dua yaitu kinerja baik dan kinerja kurang baik. Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat kategori responden mengenai kinerja terbanyak terdapat pada kategori kinerja baik yaitu berjumlah 46 responden (65,7%), sedangkan untuk kategori kinerja kurang baik yaitu 24 responden (34,3%)

paling banyak yaitu 90,0% dan perawat yang bekerja selama  $< 1$  tahun paling sedikit 10,0.

Distribusi kategori perawat mengenai motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 7:

Tabel 7 .Distribusi Kategori Responden Mengenai motivasi kerja

| Motivasi kerja | n  | %     |
|----------------|----|-------|
| Baik           | 58 | 82,9  |
| Kurang baik    | 12 | 17,1  |
| Jumlah         | 70 | 100,0 |

Variabel kinerja diukur dengan 10 buah pernyataan. variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8 . Distribusi Kategori Responden Mengenai Kinerja

| Kinerja perawat | n  | %    |
|-----------------|----|------|
| Baik            | 46 | 65,7 |
| Kurang baik     | 24 | 34,3 |
| Jumlah          | 70 | 100  |

### Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sanana.

Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah sanana, dapat dilihat pada tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap

| Motivasi    | Kinerja Perawat |      |             |      | Total |       | pvalue |
|-------------|-----------------|------|-------------|------|-------|-------|--------|
|             | baik            |      | kurang baik |      | n     | %     |        |
|             | n               | %    | n           | %    |       |       |        |
| Baik        | 35              | 60,0 | 11          | 91,7 | 46    | 100.0 | 0,037  |
| Kurang baik | 12              | 39,7 | 1           | 8,3  | 24    | 100.0 |        |
| Jumlah      | 58              | 50,1 | 12          | 32,9 | 70    | 100.0 |        |

Hasil penelitian pada tabel 9, yang dilakukan antara motivasi dengan kinerja perawat, diperoleh data bahwa jumlah responden yang memiliki kinerja kurang baik yaitu sebanyak 24 orang (32,9%) dengan rincian yang motivasi kurang baik sebanyak 12 orang (39,7%) dan yang motivasi baik sebanyak 58 orang (50,1%), sedangkan jumlah responden yang memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 46 orang (91,7%) dengan rincian yang motivasi kurang baik sebanyak 1 orang (8,3%) dan yang motivasi baik sebanyak 11 orang (60,0%). Berdasarkan hasil analisis uji chi-square diperoleh nilai  $p=0,037$  atau ( $p<0,05$ ) artinya, H1 diterima dan H0 ditolak karena ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat

### KESIMPULAN

Dari hasil ujistatistik tentang hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat Di Runag Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sanana Kabupaten Kepulauan Sula yaitu terdapat hubungan antara Motivasi kerja dengan kinerja perawat DiRumah Sakit Umum Daerah Sanana Kabupaten Kepulauna Sula

### SARAN

- 1) Pihak rumah sakit dapat mempertahankan motivasi kerja kepada perawat, agar perawat selalu memiliki kinerja yang tinggi yaitu dengan memberikan insentif atau bonus kepada perawat yang bekerja lembur atau memiliki kinerja yang bagus
- 2) Diharapkan perawat dapat mempertahankan kinerja dalam melaksanakan tugas

### DAFTAR PUSTAKA

- Badi'ah,& dkk. (2009). *Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008*. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan, 74-82
- Israh Wahyuni,Diah Arruum.2011.Motivasi kinerja perawat pelaksanaan Rumah Sakit Bayangkara Medan.Fakultas Keperawatan Universitas Sumatra Utara
- Setiyaningsih, Y., Sukesi, N., & Kusuma, M. A. (2008).*Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Unggaran*

Suwanti,2011 Menejemen SDM dalam Organisasi publik ,Bandung Alfabeta  
Triyana Y.,F.2013.Tekni prosedur keperawatan Jogjakarta D, Medika  
Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit  
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang Tenaga Keperawatan

Wahyuni, dkk.2012. Tentang Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Bhayangkara Medan  
(<https://jurnal.usu.ac.id/index.php/jkh/article/download/176/130>). (Diakses 14 Juli 2017).