

## HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH AMURANG KABUPATEN MINAHASA SELATAN

Hiskia Sumakul\*, Paul A. T.Kawatu\*, Afnal Asrifuddin\*

\*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado

### ABSTRAK

Rumah Sakit Umum Daerah Amurang Kabupaten Minahasa Selatan memiliki 63 tenaga perawat yang terdiri dari 29 ASN dan 34 Honorer dengan waktu kerja hanya memiliki dua sifit kerja. Peneliti melakukan penelitian tentang motivasi kerja dengan kinerja di tempat penelitian tersebut karena saat wawancara awal kepada perawat, ada yang mengeluhkan tentang beban kerja yang tinggi dengan memerlukan penanganan yang cepat, tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja dari perawat. Kinerja perawat yang saat ini sangat di tuntut dalam melakukan pelayanan kepada pasien di rumah sakit, namun terkadang masih belum maksimal dan hal ini sangat dikeluhkan oleh pasien karena pelayanan kepada pasien adalah hal yang paling penting di rumah sakit. Untuk mencapai kinerja yang baik, motivasi kerja perawat merupakan salah satu variable penentu untuk meningkatkan kinerja perawat agar pelayanan kepada pasien dapat dilaksanakan dengan maksimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Amurang Kabupaten Minahasa Selatan. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian survei analitik dengan desain cross-sectional study. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana yang terdaftar di daftar tenaga perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Amurang Kabupaten Minahasa Selatan yang berjumlah 63 tenaga perawat. Variabel yang di teliti adalah motivasi kerja dan kinerja. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dan menggunakan Uji Chi Square. Berdasarkan uji hubungan antara motivasi dengan kinerja pada perawat di RSUD Amurang Kabupaten Minahasa Selatan dengan menggunakan uji korelasi Chi-square dengan nilai  $p = 0,008$  atau ( $p < 0,05$ ). Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Amurang Kabupaten Minahasa Selatan.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja

### ABSTRACT

The number of registered nurses is 63 nurses, consisting of 29 ASN nurses and 34 Honorary nurses. Based on preliminary interviews with several nurses and also office employees, the hospital only has two work shifts, there are also some nurses with high work complaints by providing fast security so that they can improve maximum vision. To determine the relationship between work motivation and performance in nurses at Amurang District General Hospital in South Minahasa Regency. This research belongs to the category of analytic survey research with cross-sectional study design. The population in this study were all implementing nurses who were registered in the list of nurses in the Amurang District General Hospital in South Minahasa Regency, totaling 63 nurses. Variables examined were work motivation and performance. The research instrument was a questionnaire and used the Chi Square Test. Based on the test of the relationship between motivation and performance of nurses in Amurang Regional Hospital in South Minahasa Regency using the Chi-square correlation test with a value of  $p = 0.008$  or ( $p < 0.05$ ). There is a relationship between work motivation and performance of nurses in the Amurang District General Hospital in South Minahasa Regency.

**Keywords:** Work Motivation, Performance

### PENDAHULUAN

Kinerja yaitu fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability*, motivasi atau *motivation*, dan kesempatan atau *opportunity*. Ada beberapa faktor yang

berhubungan dengan fungsi dari kinerja yaitu kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, dan juga dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, dan sifat-sifat individu.

Karakter pemimpin yang bermotivasi, berperilaku dan berjiwa kepemimpinan yang profesional sangat mempengaruhi kinerja (Hanggraeni, 2013). Dalam teori Gibson dan Ivancevich mengemukakan bahwa faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologi merupakan tiga faktor yang mempengaruhi kinerja (Yanti & Warsito, 2013).

Gambaran data-data mengenai kinerja tenaga kerja di Indonesia terlebih khusus dalam hal peningkatan pembangunan ketenagakerjaan di provinsi merupakan sasaran strategis peningkatan pembangunan ketenagakerjaan di provinsi, di dukung oleh indikator kinerja provinsi yang indeks pembangunan ketenagakerjaan baik (66,00-79,00) pada tahun 2018 adalah 6 provinsi atau 120% dari target yang telah di tetapkan apabila dibandingkan pencapaian kinerja tahun 2017 hasilnya ada kenaikan jumlah provinsi yang memperoleh indeks pembangunan ketenagakerjaan dengan kategori baik sesuai standart indeks komposit dalam tingkatan status indeks pembangunan ketenagakerjaan. Terjadinya peningkatan indeks pembangunan ketenagakerjaan nasional dipengaruhi oleh terjadinya peningkatan 5 indikator utama indeks pembangunan ketenagakerjaan yaitu, perencanaan tenaga kerja, kesempatan kerja, produktivitas tenaga kerja, pengupahan dan kesejahteraan pekerja dan jaminan sosial tenaga kerja. Namun demikian terdapat 4 indikator utama

yang mengalami penurunan indeks meskipun masi lebih kecil dibandingkan kelima indikator yang mengalami peningkatan yaitu, penduduk dan tenaga kerja, pelatihan dan kompetensi kerja, hubungan industrial dan kondisi lingkungan kerja.(Kemenaker 2018)

Dalam garis besarnya faktor- faktor yang pengaruhi kinerja itu bisa digolongkan dalam 2 perihal, ialah:

- Aspek internal organisasi.

Antara lain meliputi aspek yang terdapat dalam diri, pengetahuan dan keahlian, kompensasi yang dipunyai tiap-tiap, motivasi kerja, serta kepuasan kerja.

- Aspek eksternal organisasi.

Antara lain meliputi aspek fluktuasi nilai rupiah terhadap dolar AS, peningkatan harga BBM dalam negara, peningkatan suku bunga BI serta suku bunga bank- bank nasional serta komersial yang lain, keadaan serta situasi kepemimpinan yang kurang favorable. Dari seluruh aspek ingin tidak mau mengusik konsentrasi kerja serta berakibat pada penyusutan kinerja (Abdullah, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Salawangi (2018) tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe menunjukkan bahwa dari 64 responden terdapat 46 responden (71,9%) memiliki motivasi kerja baik, dan sebanyak 18 responden (28,1%) memiliki motivasi kerja kurang baik, dan

sebanyak 62 responden (96,9%) memiliki kinerja baik, dan 2 responden (3,1%) memiliki kinerja kurang baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pada perawat.

Berdasarkan hasil observasi awal di Rumah Sakit Umum Daerah Amurang Kabupaten Minahasa Selatan, peneliti mendapatkan data Rumah Sakit yang berdiri selama 14 tahun sejak tahun 2005. Jumlah tenaga perawat yang terdaftar didaftar tenaga perawat yaitu 63 tenaga perawat, yang terdiri dari 29 tenaga perawat ASN dan 34 tenaga perawat Honorer. Berdasarkan wawancara awal dengan beberapa perawat dan juga pegawai kantor, di Rumah Sakit hanya memiliki dua shift kerja juga ada beberapa perawat dengan keluhan beban kerja yang tinggi dengan memerlukan penanganan yang cepat sehingga mereka sering merasakan gangguan psikologi dalam melaksanakan pekerjaan dan tentunya itu membuat kinerja perawat tidak maksimal. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Amurang Kabupaten Minahasa Selatan”.

## METODE

Jenis penelitian ini ialah survei analitik. Survei analitik adalah survei atau penelitian yang mencoba menggali bagaimana dan

mengapa fenomena kesehatan itu terjadi. Kemudian melakukan analisis dinamika korelasi antara fenomena atau antara faktor resiko dengan faktor efek. (Notoatmodjo, 2012). Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian survei analitik dengan *desain cross-sectional study* atau studi potong lintang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik

Variabel	N	%
Motivasi Kerja		
Kurang Baik	26	41,3
Baik	37	58,7
Kinerja Perawat		
Kurang Baik	23	36,5
Baik	40	63,5

Hasil penelitian berdasarkan data pada tabel 1, menunjukkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden menurut umur sebagian besar yaitu 34 (54,0%) responden berumur 26-35 tahun. Hasil penelitian berdasarkan data pada tabel 2, menunjukkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden menurut jenis kelamin sebagian besar yaitu 53 (84,1%) responden berjenis kelamin perempuan. Hasil penelitian berdasarkan data pada tabel 3, menunjukkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden menurut pendidikan terakhir dengan responden tertinggi yaitu 33 (52,4%) berpendidikan D3, dan responden terendah yaitu 5 (7,9%) berpendidikan SPK. Hasil distribusi

frekuensi karakteristik responden menurut masa kerja sebagian besar yaitu 35 (57,1%) responden yang bekerja selama < 6 tahun. Hasil penelitian berdasarkan data pada tabel 5, menunjukkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden menurut motivasi kerja sebagian besar yaitu 37 (58,7%) responden yang memiliki motivasi kerja baik, dan 26 (41,3%) responden memiliki

motivasi kerja kurang baik. Hasil penelitian berdasarkan data pada tabel 6, menunjukkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden menurut kinerja sebagian besar yaitu 40 (63,5%) responden yang memiliki kinerja baik, dan 23 (36,5%) responden memiliki kinerja kurang baik.

### Analisis Bivariat

Tabel 2. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja

Kinerja Pegawai							
Motivasi Kerja	Kurang Baik		Baik		Total		p.value
	N	%	N	%	N	%	
Kurang Baik	15	23,8	11	17,5	26	41,3	0,008
Baik	8	12,7	29	46,0	37	58,7	
Total	23	36,5	40	36,5	63	100	

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2, yang dilakukan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat, diperoleh data bahwa jumlah responden yang memiliki motivasi kerja kurang baik 26 responden (41,3%) dengan rincian kinerja kurang baik 15 responden (23,8%) dan kinerja baik sebanyak 11 responden (17,5%), sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja baik yaitu sebanyak 37 responden (58,7%) dengan rincian kinerja kurang baik 8 responden (12,7%) dan kinerja baik sebanyak 29 responden (46,0%). Berdasarkan hasil analisis uji korelasi *chi-square* diperoleh nilai *p.value*=0,008 atau  $p < 0,05$  artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pada perawat di RSUD Amurang Kabupaten Minahasa Selatan.

### Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja

Berdasarkan uji hubungan antara motivasi dengan kinerja pada perawat di RSUD Amurang Kabupaten Minahasa Selatan dengan menggunakan uji korelasi *Chi-square* dengan nilai  $p = 0,008$  atau ( $p < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja. Motivasi yang baik dari dalam diri seseorang dan dari orang lain pastinya akan membuat kinerja seseorang menjadi baik juga dan lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan mencapai suatu target atau suatu tujuan di tempat kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mandagi,2019) tentang Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit

Umum Bethesda GMIM Kota Tomohon yang menunjukkan bahwa, motivasi kerja baik dengan kinerja perawat baik berjumlah 47 responden dan motivasi kerja kurang baik dengan kinerja perawat baik berjumlah 7 responden. Sedangkan kinerja perawat kurang baik dengan motivasi kerja baik berjumlah 29 responden dan kinerja perawat kurang baik dengan motivasi kerja kurang baik berjumlah 17 responden. Hasil analisis menggunakan uji *Chi square* diperoleh nilai  $p=0,005$  dan dinyatakan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Kota Tomohon.

Menurut (Hasibuan,2016) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai karena motivasi membahas bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan dari organisasi. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja didukung juga dengan pemberian insentif, tunjangan dan bonus yang diterima. Kerjasama yang baik antara sesama pegawai dan atasan dapat membuat suatu hubungan yang baik dan baik juga dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sudah menjadi tupoksi dari responden masing-masing.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara motivasi kerja dengan

kinerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Amurang Kabupaten Minahasa Selatan disimpulkan sebagai berikut

1. Gambaran kinerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Amurang Kabupaten Minahasa Selatan menggambarkan bahwa kinerja perawat yang paling banyak memiliki kinerja baik sebanyak 40 responden.
2. Gambaran motivasi kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Amurang Kabupaten Minahasa Selatan menggambarkan bahwa motivasi kerja perawat yang paling memiliki motivasi kerja baik sebanyak 37 responden.
3. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Amurang Kabupaten Minahasa Selatan.

### **SARAN**

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Perawat pelaksana harus sering berkomunikasi satu sama lain sambil memberi semangat, menjaga komunikasi dengan atasan dan sesama perawat agar terjalin suasana yang baik dalam bekerja dan komunikasi sesama akan tetap terjaga, agar supaya memotivasi sesama perawat untuk menyelesaikan pekerjaan demi meningkatkan mutu pelayanan Rumah

Sakit dan kinerja perawat lebih baik lagi.

2. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Amurang diharapkan lebih tingkatan motivasi pada perawat pelaksana dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik dan dapat menjadi contoh standart untuk kemajuan kinerja yang lebih baik lagi.
3. Bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel-variabel penelitian yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kinerja dan lebih dikembangkan lagi sumber-sumber yang berkaitan dengan variabel-variabel karena peneliti mempunyai keterbatasan dalam penulisan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andani Rosihan. 2016. *Mengelolah Rumah Sakit*. Banjarmasin: Lambung Mangkurat University Press.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Departemen Kesehatan RI. 2002. *Standar Tenaga Keperawatan Di Rumah Sakit*.
- Fahmi, I. 2012. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, I. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Gibson J.L, Ivancevich John M., dan Donnelly James H., 1996, *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses*, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P.M. 2016. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Kementrian Tenaga Kerja Republik Indonesia. 2018. *Laporan Kinerja Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia*. 2004. *Persyaratan Kesehatan Lingkungan Rumah Sakit*.
- Mandagi, N. S. P., Joseph, W. B., & Rattu, A. J. M. R. (2019). *Hubungan Antara Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Kota Tomohon*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado, 8(7).
- Notoatmodjo, S. 2011. *Kesehatan Masyarakat*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Salawangi, G. E., Kolibu, F. K., & Wowor, R. (2019). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe*. *Kesmas*, 7(5). (Online) (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/21856>. diakses pada 29 Oktober 2019 pukul 09:48).

- Sutikno, M. 2014. *Pemimpin & Kepemimpinan*. Lombok : Holistica.
- Torang, B. 2014. *Organisasi Dan Manajeme*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009. *Tentang Rumah Sakit*.
- Yanti, R. I., & Warsito, B. E. (2013). Hubungan karakteristik perawat, motivasi, dan supervise dengan kualitas dokumentasi proses asuhan keperawatan. *Jurnal Manajemen Keperawatan*,1(2).(Online)  
(<https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JMK/article/download/1006/105> diakses pada 23 Oktober 2019 pukul 07:32).