

## HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RSUD KAYEN

**Neda Khamida, Ana Fadilah**

Program Studi Ilmu Keperawatan

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Cendekia Utama Kudus

Jl. Lingkar Raya Kudus Pati Km.5, Jepang, Mejobo, Kabupaten Kudus, 59381

[nedakhamida@gmail.com](mailto:nedakhamida@gmail.com)

### ABSTRACT

*Nursing services can be assessed through nurse performance. Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of persons within an organization in accordance with their respective powers and responsibilities in order to achieve the objectives of the organization legally not violating the law and according to morals and ethics. The ability to perform tasks is a key element in assessing one's performance, but will not be resolved properly without the support of a will and motivation. Motivation is anything that drives a person to do something. This research uses quantitative method with cross sectional approach. Population in this research counted 48 people and sample counted 48 people by using sampling total sampling technique. The analysis used in the research includes univariate and bivariate analysis. Bivariate analysis using spearman rank test. The results showed that most of the motivation of respondents was quite 31 people (64.6%) and most of the respondents had enough performance as many as 26 people (54.2%). There is correlation between work motivation and performance of nurse executor at Inpatient Room of RSUD Kayen with p value equal to 0.000*

*<(0.05) and correlation coefficient 0,669.*

**Keywords:** *Work Motivation and Nurse Performance*

### INTISARI

Pelayanan keperawatan dapat dinilai melalui kinerja perawat. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika. Kemampuan melaksanakan tugas merupakan unsur utama dalam menilai kinerja seseorang, namun tidak akan diselesaikan dengan baik tanpa didukung oleh suatu kemauan dan motivasi. Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 orang dan sampel sebanyak 48 orang dengan menggunakan teknik sampling *total sampling*. Analisa yang digunakan dalam penelitian meliputi analisa univariat dan bivariat. Analisa bivariat menggunakan uji *rank spearman*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar motivasi responden cukup sebanyak 31 orang (64.6%) dan sebagian besar kinerja responden cukup sebanyak 26 orang (54.2%). Ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Kayen dengan nilai p value sebesar  $0.000 < (0.05)$  dan koefisien korelasi 0.669.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat

## LATAR BELAKANG

Era globalisasi sudah tidak terbendung lagi dan di Indonesia fenomena motivasi kerja perawat masih rendah, dimana perawat belum mampu memberikan pelayanan keperawatan yang terbaik, ini terlihat masih banyaknya keluhan ketidakpuasan pasien dan keluarga atas sikap dan perilaku pegawai, terutama tenaga keperawatan di ruang rawat inap (Bara, 2014). Pelayanan keperawatan dapat dinilai melalui kinerja perawat. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika. Kemampuan melaksanakan tugas merupakan unsur utama dalam menilai kinerja seseorang, namun tidak akan diselesaikan dengan baik tanpa didukung oleh suatu kemauan dan motivasi. Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (Nursalam, 2015:105). Penilaian kinerja perawat salah satunya adalah dengan melakukan penilaian terhadap kegiatan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai standar praktik keperawatan. Standar asuhan keperawatan dapat membuat pelayanan keperawatan menjadi lebih terarah (Nursalam, 2011:291).

Beberapa faktor yang dapat menyebabkan kurangnya motivasi kerja perawat antara lain kurangnya insentif yang diterima. Penelitian Pitoyo A mengungkapkan bahwa faktor internal individu (motivasi, kemampuan) dan faktor eksternal organisasi (pendidikan dan latihan, kompensasi) berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian faktor-faktor lain akan mengganggu kinerja dan bisa menjadi masalah yang serius di lini terdapan pelayanan keperawatan seperti di unit rawat inap dan rawat jalan (Kurniadi, 2013:148).

Upaya yang bisa dilakukan untuk mengoptimalkan pelayanan kesehatan guna meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan cara pemberian penghargaan bagi yang mempunyai kemampuan yang lebih, memberikan dukungan untuk tumbuh dan kembang (seperti: pelatihan, beasiswa pendidikan, dan pelatihan manajemen bagi staf yang dipromosikan), memberikan (jadwal kerja, liburan, dan cuti sakit serta pembiayaannya), memberikan upah/gaji yang cukup untuk kebutuhan hidup, dan menciptakan kondisi kerja yang kondusif. (Nursalam, 2015:116). Kinerja yang baik harus dilandasi motivasi yang kuat, tanpa motivasi maka tidak ada dorongan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Adanya motivasi kinerja yang tinggi dalam lingkungan kerja akan menghasilkan rasa bangga, puas dalam melakukan tugas, dan pekerjaannya secara tuntas.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di RSUD Kayen pada tanggal 3 April 2018 dari hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner terhadap 6 orang perawat pelaksana di ruang melati dan seruni mendapatkan hasil bahwa perawat kurang termotivasi untuk bekerja. Faktor yang mempengaruhi yaitu faktor tanggung jawab, dimana perawat masih kurang disiplin pada saat jam kerja. Perawat juga masih belum puas dengan kemajuan karir sekarang dan masih perlu pendidikan tambahan seperti pelatihan khusus perawat. Selain itu, fasilitas yang ada dirumah sakit belum bisa mendukung dalam pelayanan pasien, sehingga banyak pasien yang dirujuk ke rumah sakit lain untuk perawatan lebih lanjut karena alat medis yang berada diruangan kurang lengkap. Kurangnya tenaga perawat di ruangan menyebabkan beban kerja terlalu tinggi sehingga kinerja perawat kurang baik. Hal ini ditandai dengan kurang lengkapnya pengisian RM (Rekam Medis). Faktor gaji juga sangat berpengaruh dalam kinerja.

Perawat masih mengeluh gaji yang diberikan rumah sakit belum bisa mencukupi semua kebutuhan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengambil judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Umum Daerah Kayen”.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan metode deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di RSUD Kayen pada tanggal 21 Mei 2018 – 21 Juni 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana yang bertugas di Ruang Rawat Inap RSUD Kayen. Sampel penelitian ini adalah perawat pelaksana yang bertugas di Ruang Rawat Inap RSUD Kayen yang berjumlah 48 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*, yaitu sampel yang diambil sebanyak 48 responden. Analisa bivariat menggunakan *rank spearman*. Instrument penelitian ini menggunakan kuesioner motivasi kerja dan kinerja perawat pelaksana.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik responden
  - a. Umur

Tabel 1.1  
Distribusi frekuensi responden berdasarkan umur  
di Ruang Rawat Inap RSUD Kayen

Usia perawat	Frekuensi	Persentase %
20-30 tahun	31	64.6
31-40 tahun	7	14.6
> 40 tahun	10	20.8
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar umur responden 20- 30 tahun sebanyak 31 orang (64.6%) dan paling rendah umur responden 31-40 tahun sebanyak 7 orang (14.6%).

- b. Jenis Kelamin

Tabel 1.2  
Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin di Ruang Rawat Inap  
RSUD Kayen

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki-laki	17	35.4
Perempuan	31	64.6
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar jenis kelamin responden perempuan sebanyak 31 orang (64.6%) dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (35.4%).

c. Pendidikan

Tabel 1.3  
Distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan di Ruang Rawat Inap RSUD Kayen

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase %</b>
S.Kep.,Ners	12	25.0
S1	4	8.3
Diploma Keperawatan	32	66.7
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan responden diploma keperawatan sebanyak 32 orang (66.7%) dan paling rendah pendidikan responden S1 Keperawatan sebanyak 4 orang (8.3%).

d. Masa Kerja

Tabel 1.4  
Distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja di Ruang Rawat Inap RSUD Kayen

<b>Masa kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase %</b>
1-3 tahun	22	45.8
> 3 tahun	26	54.2
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar masa kerja responden > 3 tahun sebanyak 26 orang (54.2%) dan masa kerja responden 1-3 tahun sebanyak 22 orang (45.8%).

2. Analisa Univariat

a. Motivasi Kerja

Tabel 1.5  
Distribusi frekuensi responden berdasarkan motivasi di Ruang Rawat Inap RSUD Kayen

<b>Motivasi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase %</b>
Tinggi	10	20.8
Cukup	31	64.6
Rendah	7	14.6
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar motivasi responden cukup sebanyak 31 orang (64.6%) dan paling rendah motivasi responden rendah sebanyak 7 orang (14.6%).

b. Kinerja

Tabel 1.6

Distribusi frekuensi responden berdasarkan kinerja di Ruang Rawat Inap RSUD Kayen

Kinerja	Frekuensi	Persentase %
Baik	13	27.1
Cukup	26	54.2
Kurang	9	18.8
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja responden cukup sebanyak 26 orang (54.2%) dan paling rendah kinerja responden kurang sebanyak 9 orang (18.8%).

3. Analisa Bivariat

a. Hubungan Motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Kayen

Tabel 1.7

Distribusi Frekuensi responden berdasarkan Motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Kayen

Motivasi kerja	Kinerja						Total	P - value
	Baik		Cukup		Kurang			
	F	%	F	%	f	%		
Tinggi	8	16.7	2	4.2	0	0	10	20.8
Cukup	5	10.4	22	45.8	4	8.3	31	64.6
Rendah	0	0	2	4.2	5	10.4	7	14.6
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>27.1</b>	<b>26</b>	<b>54.2</b>	<b>9</b>	<b>18.8</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

**Koefisien Korelasi : 0.669**

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 10 responden yang motivasi kerja tinggi sebagian besar kinerja perawat baik sebanyak 8 orang (16.7%), kinerja perawat cukup sebanyak 2 orang (4.2%), dari 31 responden yang motivasi kerja cukup sebagian besar kinerja perawat cukup sebanyak 22 orang (45.8%). Kinerja perawat baik sebanyak 5 orang (10.4%), kinerja perawat kurang sebanyak 4 orang (8.3%) dan dari 7 responden yang motivasi kerja rendah sebagian besar kinerja perawat kurang sebanyak 5 orang (10.4%) dan kinerja perawat cukup sebanyak 2 orang (4.2%).

**Pembahasan**

1. Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar motivasi responden cukup sebanyak 31 orang (64.6%) dan paling rendah motivasi responden rendah

sebanyak 7 orang (14.6%). Responden yang sebagian besar mempunyai motivasi cukup hal itu dikarenakan perawat merasa bangga dengan pekerjaannya dan profesinya dan sudah mengabdikan diri menjadi perawat selama bertahun-tahun serta menganggap rumah sakit tempat bekerja seperti rumah sendiri. Hal itu sesuai dengan teori Purnomo (2007) yang menyatakan ada tiga faktor sebagai sumber motivasi yaitu 1) kemungkinan untuk berkembang, 2) jenis pekerjaan itu, 3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari pekerjaannya.

Perawat yang mempunyai motivasi yang cukup hal itu dikarenakan perawat menjalin kerjasama dan berhubungan baik merupakan faktor yang menentukan keberhasilan pelayanan, kerjasama dengan rekan sejawat ataupun kerjasama dengan antar bagian akan memudahkan pekerjaan. Hubungan baik antar rekan kerja dan atasan akan menimbulkan motivasi kerja dan membuat suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis. Hal itu sesuai dengan teori Suwatno (2011) motivasi kerja dapat dipengaruhi atas dua faktor antara lain faktor lingkungan (eksternal) meliputi

: hubungan dengan teman sejawat, suasana kerja, dan jaminan kerja. Bila hal tersebut kurang optimal dapat berdampak terhadap prestasi kerja (kinerja) yang akibatnya pada kepuasan kerja dan kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan yang telah diterimanya.

Perawat yang mempunyai motivasi rendah sebanyak (14,6%). Hal itu dikarenakan jumlah pasien yang banyak sehingga perawat merasa jenuh dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Menurut Yulia Ningsih tahun 2011 mengemukakan bahwa penurunan kinerja dipengaruhi oleh kejenuhan kerja. Kejenuhan kerja dapat disebabkan oleh kegiatan yang kurang menarik, monoton atau terulang-ulang dan situasi lingkungan kerja yang kurang kondusif.

## 2. Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja responden cukup sebanyak 26 orang (54.2%) dan paling rendah kinerja responden kurang sebanyak 9 orang (18.8%). Kinerja perawat yang cukup dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan perawat yang mayoritas sudah diploma keperawatan sehingga ilmu yang diperoleh sudah dapat dipraktekkan dalam melakukan tindakan keperawatan, selain itu dari pihak RSUD Kayen Pati memberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, hal ini juga dinyatakan oleh beberapa responden yang mengaku sedang menjalani studi untuk mendapatkan gelar sarjana keperawatan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2007) yang menyatakan bahwa semakin baik atau tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin baik pula tindakan atau kinerjanya.

Perawat yang memiliki kinerja kurang sebanyak (18.8%). Menurut peneliti jika perawat memiliki kinerja yang rendah akan dapat berdampak pada pelaksanaan tindakan, sehingga akan terjadi hal yang tidak diinginkan. Untuk itu kepala ruangan harus melakukan pengawasan melekat (waskat) pada bawahannya, agar kinerja perawat dalam melaksanakan pekerjaan (asuhan keperawatan) terus meningkat. Salah satu langkah yang dapat ditempuh yaitu dengan menegakkan disiplin dan menerapkan sanksi bagi perawat yang tidak melakukan tanggungjawab dengan baik dan tidak sesuai prosedur asuhan keperawatan

3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Kayen

Berdasarkan uji statistik *rank spearman* didapatkan hasil nilai p value sebesar 0.000 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0.05). Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak yang artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Kayen. Sedangkan kekuatan hubungan menurut tabel diatas ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi 0.669 yang berarti kekuatan hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana adalah sedang.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa perawat di RSUD Kayen Pati mempunyai motivasi yang cukup. Motivasi yang cukup akan menimbulkan semangat kerja, semangat kerja yang baik maka akan timbul kerja yang baik otomatis kinerjanya akan meningkat dan orang yang memiliki motivasi rendah pasti kinerjanya kurang. Tapi perlu diingat bahwa berbicara tentang motivasi kita akan dapat melihat berbagai varian yang terlibat dalamnya seperti karakter individu (tingkat kebutuhan), sikap dan minat, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik lingkungan kerja yang akan mempengaruhinya.

Sehingga tidak selamanya orang yang memiliki motivasi kurang, kinerjanya tidak baik begitupun sebaliknya.

Menurut Bahtiar (2009) menambahkan baik buruknya kinerja seorang perawat dapat dipengaruhi oleh faktor seperti kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Dalam sebuah organisasi elemen yang paling penting adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok agar dapat mencapai suatu tujuan umum.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Arif Witjaksono tahun 2017 tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat Instalasi Rawat Inap di Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Cicendo Bandung yang menunjukkan hasil uji *spearman rank* menunjukkan korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja perawat adalah bermakna. Nilai korelasi *spearman rank* sebesar 0.702 bahwa arah korelasi  $H_a < 0.05$  yang menunjukkan nilai korelasi positif dengan kekuatan korelasi yang kuat dan interpretasi koefisiensi korelasi kuat berada pada rentang nilai (0.60-0.545).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang Hubungan Motivasi Kerja dengan kinerja perawat pelaksana Di Ruang rawat Inap Di RSUD Kayen Pati didapatkan :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar motivasi responden cukup sebanyak 31 orang (64.6%)
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja responden cukup sebanyak 26 orang (54.2%)
3. Ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Kayen dengan nilai p value sebesar  $0.000 < (0.05)$  dan koefisien korelasi 0.669.

**Saran**

Bagi profesi perawat perlu di tingkatkan motivasi pemenuhan kebutuhan dasar perawat, kebutuhan untuk berkembang, mendapat pengakuan, mendapat perlindungan, melakukan hubungan social, tanggung jawab dan mendapatkan penghargaan serta meningkatkan kualitas kerja perawat pelaksana.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arif Witjaksono, (2017). *Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat instalasi rawat inap di Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Cicendo Bandung tahun 2017*
- Bara M & Suryati B. (2014). *Hubungan Motivasi Perawat dengan Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Rebo*. Jurnal Keperawatan Politenik Kesehatan.
- Bahtiar, (2009). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jakarta. EGC
- Kurniadi, Anwar. (2013). *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. FKUI: Jakarta.
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 5*. Salemba Medika: Jakarta.
- Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 3*. Salemba Medika: Jakarta.
- Notoatmodjo. (2007). *Ilmu perilaku kesehatan*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Purnomo, (2007). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten jepara*. Volume 8 nomor 4.
- Suwatno, (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Wahyudi, (2010). Wahyudi, I. (2010). *Hubungan Persepsi Perawat Tentang Persepsi Keperawatan, Kemampuan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD dr. Slamet Garut*. TESIS .
- Ningsih (2011). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Muji Rahayu Surabaya*.