HUBUNGAN MOTIVASI PERAWAT DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD DR MM DUNDA LIMBOTO KAB. GORONTALO

SKRIPSI

ENDANG USMAN

NIM. C01420031

PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN

FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO

2024

HUBUNGAN MOTIVASI PERAWAT DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD DR MM DUNDA LIMBOTO KAB. GORONTALO

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat wajib dalam menyelesaikan jenjang pendidikan Sarjana (S1)

ENDANG USMAN

NIM. C01420031

PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN

FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO

2024

PENGESAHAN PEMBIMBING

Judul Penelitian	:	Hubungan Motivasi Prawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr.MM Dunda Limboto
Nama	:	Endang Usman
NIM	:	C01420031
Program Studi	:	Ilmu keperawatan

Disetujui Oleh:

Pembimbing 1	Pembimbing 2
Ns. Sabirin B. Syukur, M.Kep	Ns. Asni Ayuba, S.Kep.,MM
NIDN : 0907108602	NIDK: 8893150017

Mengetahui,

Dekan Fakultas Kedokteran dan Ilmu kesehatan	Ketua Program Studi Keperawatan
Dr. Zuriati Muhamad, SKM., M.kes	Ns. Harismayanti, S.Kep., M.Kep
NBM : 1150475	NIDN : 0920047804

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Penelitian	: Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD DR MM Dunda Limboto
Nama	: Endang Usman
Nim	: C01420031
Program Studi	: Ilmu Keperawatan

KOMISI PENGUJI

1. Dr. Thamrin Koem.,M.Pd : .....
2. Ns. Sabirin B. Syukur, M.Kep : .....
3. Ns. Asni Ayuba, S.Kep.,MM : .....

Mengetahui

Fakultas Kedokteran dan Ilmu kesehatan

Dr. Zuriati Muhamad, SKM., M.kes
NBM : 1150475

Ketua Program Studi
Ilmu Keperawatan

Ns.Harismayanti,S.Kep.,M.Kep
NBM : 1150469

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Dengan sesungguhnya saya menyatakan bahwa skripsi "Hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD DR MM Dunda Limboto" adalah karya saya dibawah arahan dari komisi pembimbing. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh ujian akhir di Program Studi Sarjana Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Gorontalo ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri. Adapun bagian-bagian tertenu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah saya tuliskan sumber-sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, etika penulisan ilmiah dan buku pedoman penulisan karya ilmiah Universitas Muhammadiyah Gorontalo.

Gorontalo
Agustu



Endang Usman
NIM: C03124022

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak mengetahui hidup ini mudah tetapi Allah berjanji bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyirah :5-6)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupanya.”

(QS. Al-Baqarah :286)

Skripsi ini ku persembahkan untuk:

1. Untuk kedua orang tuaku yang sangat aku cintai, papiku tersayang Suleman Usman, dan mamiku tercinta Neni Nasaru. Tak ada kata yang mampu menggambarkan betapa besar rasa terima kasihku kepada kalian. Dari awal, kalian telah berjuang tanpa kenal lelah, siang dan malam, demi membesarkanku dengan cinta dan kasih sayang yang begitu tulus. Kalian mencintaiku dengan sepenuh hati, bahkan ketika aku sering bersikap egois dan sulit dipahami. Ketika hidupku terasa berat, terutama selama masa-masa sulit di perkuliahan, kalian tidak pernah menunjukkan kelelahan atau keluhan. Sebaliknya, kalian terus mendukung, mendoakan, dan mengusahakan yang terbaik untukku. Aku sadar bahwa dalam perjalanan ini, aku sering kali menjadi beban, terutama di masa tua kalian. Aku tahu aku belum bisa menjadi anak yang membanggakan, dan untuk itu, aku memohon maaf dari lubuk hatiku yang terdalam. Namun, satu hal yang pasti: aku berjanji akan berusaha sekuat tenaga untuk membalas segala kebaikan kalian, meskipun aku menyadari bahwa tak ada apapun di dunia ini yang bisa benar-benar setara dengan segala pengorbanan dan cinta yang telah kalian berikan. Kalian adalah cahaya hidupku, dan aku

akan selalu berusaha agar suatu hari nanti, kalian bisa melihatku dengan bangga.

2. Untuk kedua adikku yang sangat aku sayangi, Putri Regina Usman dan Shaquille Alghifari Usman. Terima kasih dari lubuk hatiku yang terdalam karena selalu menjadi cahaya dalam hidupku, yang mampu menghapus semua lelah dan penat yang aku bawa pulang. Kalian adalah penghibur sekaligus penopang, yang selalu ada untukku dari awal hingga aku mencapai titik ini. Ketika dunia di luar sana terasa begitu berat dan penuh beban, kehadiran kalian di rumah adalah pengingat bahwa aku tidak pernah sendiri. Kalian adalah sumber kekuatanku, dan untuk itu, aku akan selalu bersyukur dan berterima kasih.
3. Untuk oma, opa, dan seluruh keluarga yang tak bisa disebutkan satu per satu. Dengan penuh rasa terima kasih, aku ingin mengungkapkan betapa berharganya setiap doa, dukungan, dan bantuan yang telah kalian berikan, baik dalam bentuk moril maupun materi. Kalian adalah fondasi yang telah menopang setiap langkahku, hingga aku bisa mencapai titik ini. Aku sadar, mungkin aku belum bisa memberikan yang terbaik untuk kalian semua, dan untuk itu, aku mohon maaf yang sebesar-besarnya. Namun, ketahuilah, cinta dan dukungan kalian adalah kekuatan yang selalu aku bawa dalam setiap perjuanganku, dan aku akan terus berusaha untuk membuat kalian bangga.
4. Kepada dosen pembimbingku yang terhormat, Ns. Sabirin B. Syukur, M.Kep, dan Ns. Asni Ayuba, S.Kep, MM. Dengan penuh rasa hormat dan syukur, saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan, arahan, dan kesabaran yang telah diberikan selama ini. Sejak langkah awal dalam penyusunan proposal hingga proses akhir penulisan skripsi ini, kalian telah menunjukkan kebaikan hati dan pengertian yang luar biasa. Terlepas dari segala kesibukan dan tanggung jawab yang ada, kalian selalu memberikan waktu, perhatian, dan pengetahuan yang sangat berharga, tanpa pernah menyulitkan atau membuat

proses ini menjadi beban yang berat. Bimbingan kalian bukan hanya mempermudah langkahku, tetapi juga memberikan kepercayaan diri dan semangat untuk terus maju. Untuk itu, saya akan selalu mengenang dan menghargai peran penting yang kalian mainkan dalam perjalanan akademik saya ini. Terima kasih, dari lubuk hati yang terdalam, atas semua yang telah kalian berikan.

5. Teruntuk sabahat-sahabatku yang tercinta Mega Permata Sari Kai, Adha Khoilulloh Uniardi, Aderizky Anastasia Batalipu, Rivanda Baroqah Butang, Siti Rohida Intan Babay, Mifta Rani Gobel Hinta, Ramaditha Kaluku. Terimakasih untuk selalu menguatkan satu sama lain, saling memberi dukungan dan selalu menjadi garda terdepan dalam situasi apapun itu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, kalian adalah bagian tak terpisahkan yang akan selalu aku kenang. Nama kalian akan abadi dalam hati, menjadi pengingat bahwa aku tidak pernah sendiri dalam perjuangan ini.
6. Untuk diri aku Endang Usman terimakasih telah kuat sampai detik ini, yang mampu mengendalikan diri dari tekanan luar. Yang tidak menyerah sesulit apapun rintangan kuliah ataupun proses penyusunan skripsi, yang mampu berdiri tegak ketika dihantam permasalahan yang ada. Terimakasih diriku semoga tetap rendah hati, ini baru awal dari permulaan hidup tetap semangat kamu pasti bisa.

Almamater tercina

Tempat menimba ilmu

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal dengan judul “Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD dr MM Dunda Limboto”

Penulis menyadari bahwa tanpa ada bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak hasi lpenelitian ini tidak dapat diselesaikan dengan baik Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Gorontalo Bapak Prof. Dr. Abd. Kadim Masaong, M.Pd
2. Wakil Rektor I dalam bidang akademik Universitas Muhammadiyah Gorontalo Ibu Prof. Dr. Hj. Moon Otoluwa, M.Hum
3. Wakil Rektor II dalam bidang administrasi umum, keuangan, perencanaan dan sumber daya Universitas Muhammadiyah Gorontalo
4. Wakil Rektor III dalam bidang kemahasiswwan, Al-Islam Kemuhammadiyahan dan kerja sama Universitas Muhammadiyah Gorontalo bapak Apris Tilome, S.Ag,. M.Si
5. Dekan Fakultas kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Gorontalo Ibu Dr. Zuriati Muhamad, S.KM, M.Kes
6. Ketua Program Studi SI Keperawatan Universitas Muhammadiyah Gorontalo Ibu Ns. Harismayanti, S.Kep., M.Kep
7. Bapak Ns. Sabirin B. Syukur, M.Kep sebagai pembimbing 1 yang telah membantu dan memberikan bimbingan serta masukan dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Ibu Ns. Asni Ayuba, MM sebagai pembimbing 2 yang juga membantu dan memberikan bimbingan serta masukan dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Kedua Orang Tua penulis Suleman Usman dan Neni Nasaru yang dengan sabar dan tanpa lelah selalu mendorong dan mendoakan keberhasilan saya dalam studi.

10. Kepada seluruh keluarga yang ikut membantu dan mendoakan hingga sampai pada tahap ini
11. Seluruh teman-teman mahasiswa Angkatan 2020 SI Keperawatan Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Penulis menyadari masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan, wawasan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis sangat menghargai kritikan dan saran, guna penyempurnaan dalam penulisan. Semoga tulisan ini bermanfaat bagi mahasiswa, tenaga pengajar, dan petugas dalam bidang kesehatan.

Gorontalo, April 2024

Endang Usman

ABSTRACT

ENDANG USMAN. The Relationship Between Nurse Motivation and Nurse Performance in the Inpatient Room of DR MM DUNDA Limboto Regional Hospital. Supervised by Supervisor 1 Ns.Sabirin B. Syukur., and Supervisor II Dr. Ns. Asni Ayuba.

Motivation can be interpreted as the level of a person's desire to pursue a certain goal. Motivation also functions as a drive or energy that arises from within a nurse to provide services to patients. If a nurse is less motivated, the risk faced is a decrease in work quality due to the lack of driving factors or goals that the nurse wants to achieve. This study aims to determine the relationship between nurse motivation and nurse performance in the inpatient room of DR MM DUNDA LIMBOTO Hospital. The research design used an analytical survey method with a cross-sectional approach. The population was 32 nurses with a sampling technique using total sampling. The results of the study showed that the average nurse was motivated with nurse performance in the good category, the results of data analysis showed that the pValue value = 0.000 <0.05. The conclusion of this study Ha was accepted, which means there is a relationship between nurse motivation and nurse performance. Suggestions for health workers, particularly nurses at DR MM Dunda Limboto Hospital, may enrich nurses' insights about performance and motivation in providing nursing care, in that matter nurses can improve their performance through self-motivation, both intrinsic and extrinsic. In addition, this study provides additional information regarding the importance of motivation on nurses' performance in serving patients.

Keywords: Nurses, Nurse Motivation and Nurse Performance

ABSTRAK

ENDANG USMAN. Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD DR MM DUNDA Limboto. Dibimbing oleh Pembimbing 1 Ns.Sabirin B. Syukur., M.Kep, dan Pembimbing II Dr. Ns. Asni Ayuba, S.Kep.,MM.

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu tingkatan keinginan seseorang untuk menjalankan terhadap suatu pencapaian, motivasi juga merupakan upaya untuk menimbulkan rangsangan atau pembangkit tenaga yang datang dalam diri seorang perawat kurang termotivasi yaitu kualitas kerja perawat akan menurun karena kurangnya faktor pendukung atau tujuan pencapaian untuk perawat. Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD DR MM DUNDA LIMBOTO. Desain penelitian menggunakan metode survey analitik dengan pendekatan cross sectional. Jumlah populasi sebanyak 32 orang perawat dengan tekhnik penarikan sampel menggunakan total sampling. Hasil penelitian didapatkan rata-rata perawat termotivasi dengan kinerja perawat berada pada kategori baik, hasil analisis data menunjukan bahwa nilai pValue=0.000<0,05. Kesimpulan pada penelitian ini Ha diterima yang berarti terdapat hubungan antara motivasi perawat terhadap kinerja perawat. Saran untuk tenaga kesehatan khususnya perawat yang ada di RSUD DR MM Dunda Limboto dapat memperkaya wawasan perawat tentang kinerja dan motivasi dalam memberikan asuhan keperawatan, sehingga perawat bisa meningkatkan kinerjanya melalui motivasi diri, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Selain itu, penelitian ini memberikan informasi tambahan mengenai pentingnya motivasi terhadap kinerja perawat dalam melayani pasien.

Kata Kunci : Perawat, Motivasi PerawatdanKinerjaPerawat.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **i**
ABSTRAK ..... Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI ..... **v**
DAFTAR TABEL ..... **ix**
DAFTAR GAMBAR ..... **x**
DAFTAR LAMPIRAN **1**

BAB I. PENDAHULUAN **2**
1.1 LATAR BELAKANG 2
1.2 Identifikasi masalah 5
1.3 Rumusan Masalah 5
1.4 Tujuan Penelitian 5
1.4.1 Tujuan umum 5
1.4.2 Tujuan Khusus 5
1.5 Manfaat Penelitian 5
1.5.1 Manfaat Teoritis 5
1.5.2 Manfaat Praktis 6

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA **7**
2.1 Tinjauan Umum Tentang Motivasi 7
2.1.1 Pengertian Motivasi 7
2.1.2 Tujuan Motivasi 8
2.1.3 Teori Motivasi 8

2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi 10
2.1.5 Jenis-Jenis Motivasi 12
2.2 Tinjauan Umum Tentang Perawat 13
2.2.1 Pengertian Perawat 13
2.2.2 Peran Perawat 13
2.2.3 Fungsi Perawat 14
2.2.4 Proses Keperawatan 15
2.2.5 Langkah-Langkah Keperawatan 15
2.3 Tinjauan Umum Tentang Kinerja Perawat 17
2.3.1 Pengertian Kinerja 17
2.3.2 Pengertian Kinerja Perawat 18
2.3.3 Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat 19
2.3.4 Penilaian Kinerja Perawat 20
2.3.5 Indikator Kinerja 20
2.3.6 Dampak kinerja 22
2.3.7 Hubungan Antara Motivasi Dan Kinerja 22
2.4 Penelitian Relevan 24
2.5 Kerangka Penelitian 26
2.5.1 Kerangka Teori 26
2.5.2 Kerangka Konsep 27
2.5.3 Hipotesis 27

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN 28
3.1 Desain Penelitian 28
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian 28
3.2.1 Tempat Penelitian 28
3.2.2 Waktu penelitian 28
3.3 Variabel Penelitian 28
3.3.1 Variabel Independen (Bebas) 29
3.3.2 Variabel Dependen (Terikat) 29
3.4 Definisi Operasional 29

3.5 Populasi Dan Sampel 30
3.5.1 Populasi 30
3.5.2 Sampel 30
3.6 Instrumen penelitian 31
3.6.1 Uji Validitas 31
3.6.2 Uji Reliabilitas 31
3.7 Teknik Pengumpulan Data 32
3.7.1 Data Primer 32
3.7.2 Data Sekunder 32
3.8 Teknik Pengolahan Data 32
3.9 Teknik Analisa Data 33
3.9.1 Analisis Univariat 33
3.9.2 Analisis Bivariat 33
3.10 Etika Penelitian 33

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN 35
4.2 Hasil Penelitian 39
4.2.1 Karakteristik Responden 39
4.2.2 Analisis Univariat 41
4.2.3 Analisis Bivariat 42
4.3 Pembahasan **42**
4.3.1 Karakteristik responden 42
4.3.2 Analisis Univariat 47
4.3.3 Analisis Bivariat 50
4.4 Keterbatasan Penelitian 52

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN 53
5.1 KESIMPULAN 53
5.2 SARAN 53

DAFTAR PUSTAKA 54

DAFTAR LAMPIRAN.....58

DAFTAR TABEL

1. Penelitian Relevan……..24
2. Definisi Operasional……..…….29
3. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia…….……39
4. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin……...40
5. Distribudi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan…….40
6. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Motivasi Kerja….41
7. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat…….41
8. Distribusi Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat……...42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka teori……26
Gambar 2. Kerangka konsep……..27

DAFTAR LAMPIRAN

1. Infomerd Consent……...….58
2. Kuisioner Penelitian……...60
3. Master Tabel……..65
4. Hasil Uji Statistik……..…….66
5. Dokumentasi Penelitian……68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Motivasi dapat di artikan sebagai suatu tingkatan keinginan seseorang untuk menjalankan tujuan terhadap suatu pencapaian, motivasi menurut internasional council of nurses (ICN) suatu faktor pendorong tercapainya suatu pelayanan yang bermutu khususnya dalam bidang kesehatan. Motivasi adalah upaya untuk menimbulkan rangsangan atau pembangkit tenaga yang datang dari dalam seorang perawat untuk memberikan pelayanan kepada pasien sesuai dengan standar asuhan keperawatan (Isfan, 2019).

World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa Indonesia masuk dalam 5 negara dengan motivasi tenaga kesehatannya paling rendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria dan India, hal ini disebabkan oleh tidak diperhatikannya kebutuhan tenaga kerja, ditinjau dari aspek pemenuhan kesejahteraan, berbagai studi menunjukkan bahwa tenaga kesehatan merupakan kunci utama dalam keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Indonesia termasuk salah satu dari 57 negara yang menghadapi krisis SDM kesehatan, baik jumlahnya yang kurang maupun distribusinya (Pratiwi et al., 2023) dan dari informasi yang di peroleh bahwa sekitar 175.000 orang pegawai 98.512 orang atau 56% mengeluhkan tentang rendahnya insentif yang di terima dari institusi tempat mereka bekerja (Sulaiman et al., 2024)

Rumah sakit membutuhkan SDM yang profesional untuk melaksanakan tugas dan fungsi utama perawat karena begitu luas dan kompleksnya tugas dan fungsi mereka. Diharapkan bahwa asuhan yang diberikan kepada pasien di rumah sakit akan berhasil dan berdaya guna. Kinerja perawat yang mengelola keperawatan akan berhasil jika mereka bertanggung jawab, memahami manajemen keperawatan, dapat memimpin orang lain, dan memiliki pengetahuan dan keterampilan klinis yang diperlukan. Mangkunegara dalam (Melissa et al., 2020)

Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal perawat (Indahsari & Suroso, 2020)

Permasalahan kinerja tenaga kesehatan merupakan permasalahan mendasar yang akan selalu dijumpai dalam menajemen rumah sakit. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus mengetahui apa yang menyebabkan perawat tidak memaksimalkan kinerja mereka agar perawat merasa puas dalam bekerja. Terdapat tiga indicator yang terhadap kinerja yaitu faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang, demografi), faktor psikologis (persepsi, sikap atau attitude, kepribadian atau personality, motivasi dan pembelajaran), dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan atau imbalan, struktur organisasi dan desain pekerjaan) (Lidia Z Simanjuntak, 2023)

Masalah yang sering muncul dari motivasi perawat yaitu: gaji, merupakan faktor motivasi yang paling penting bagi perawat untuk memperbaiki kinerja mereka. Kualitas dan jumlah kerja perawat dapat meningkat dengan adanya dana tambahan di luar gaji pokok. Selain itu, alasan rendahnya motivasi perawat adalah tidak adanya kompensasi, ketidaklayakan sistem pelayanan, dan gaji yang rendah. Hal ini menyebabkan berbagai protes dari pasien. Jika manajemen rumah sakit tidak memberikan pengawasan dan sanksi yang tegas, perawat mungkin tidak serius dalam melakukan pekerjaannya. Rumah sakit juga mungkin tidak berusaha untuk menjadikan perawat lebih produktif, berguna, dan memuaskan karyawannya. Perawat akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka jika mereka diberi kompensasi, promosi, dan gaji yang lebih besar (Vanchapo, 2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Hasan R dkk pada tahun (2021) tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap, hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Perawat yang memiliki kinerja yang baik untuk bekerja akan mendorong dirinya untuk melakukan sesuatu guna mencapai harapannya, sebaliknya bagi yang memiliki kinerja yang rendah akan merasa malas untuk melakukan sesuatu pada dirinya. Dalam hal ini motivasi kerja

dalam kinerja perawat harus sangat diperhatikan dan ditingkatkan lebih baik lagi agar kinerja perawat menjadi lebih maksimal.

Bekerja dalam Islam sejajar dengan iman dan merupakan bagian dari iman itu sendiri seperti yang disebutkan dalam Al-qur'an surat Al-Taubah ayat 105.

كُنْتُمْ بِمَا فَيُنَبِّئُكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ عٰلِمِ اِلٰى تُرَدُّوْنَ ۖوَس وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَرَسُوْلُهٗ عَمَلَكُمُ اللّٰهُ فَسَيَرَى اعْمَلُوْا وَقُلِ تَعْمَلُوْنَۚ

Yang artinya *"Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."*

Berdasarkan hasil wawancara dan survey awal pada bulan Mei 2024 dengan perawat di ruang rawat inap RSUD DR MM Dunda Limboto, terdapat beberapa faktor yang mengakibatkan penurunan motivasi perawat dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Salah satu faktor utama adalah tingginya tingkat stres yang dialami. Stres ini sering kali disebabkan oleh berbagai tekanan yang dihadapi perawat dalam menjalankan tugas mereka, seperti menghadapi situasi darurat, pasien yang kritis, serta tanggung jawab besar dalam memberikan perawatan yang optimal. Selain itu, beban kerja yang banyak juga menjadi penyebab utama menurunnya motivasi. Beban kerja yang berlebihan, membuat perawat kesulitan untuk mengatur waktu istirahat yang cukup, sehingga berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental mereka. Kondisi-kondisi tersebut menyebabkan perawat merasa kelelahan dan kurang bersemangat dalam menjalankan tugas sehari-hari, yang pada akhirnya menurunkan kinerja mereka. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini sangat penting untuk mengidentifikasi solusi yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja perawat, sehingga kualitas pelayanan kesehatan dapat tetap terjaga. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti "Hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr MM Dunda Limboto."

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masala diatas maka yang dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Stres yang tinggi dan beban kerja yang tidak menentu membuat motivasi kerja perawat dalam bekerja belum optimal.
2. Motivasi perawat yang kurang dalam bekerja berdampak pada kinerja pelayanan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu “Apakah terdapat hubungan antara motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD DR MM Dunda Limboto?”

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan umum

Diketahuinya hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. MM Dunda Limboto.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui motivasi perawat di ruang rawat inap RSUD dr. MM Dunda Limboto
2. Untuk mengetahui kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. MM Dunda Limboto
3. Untuk mengetahui hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. MM Dunda Limboto

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Dapat menambah wawasan, informasi, pengalaman serta dapat meningkatkan pengetahuan tentang motivasi perawat dengan kinerja perawat.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Tenaga Kesehatan Khususnya Perawat

   Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perawat tentang pemberian pelayanan kesehatan asuhan keperawatan dengan baik kepada pasien tampa mengedepankan status social pasien.

2. Bagi Rumah Sakit

   Dapat dijadikan referensi guna peningkatan kualitas pelayanan kepagawaian khususnya perawat, untuk meningkatkan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Dapat dijadikan sumber informasi dan bahan referensi bagi mahasiswa kesehatan dalam melakukan penelitian lebih lanjut tentang pelayanan kesehatan, motivasi dan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi adalah suatu kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action/activities) dan memberikan kekuatan (energy) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan, atau mengurangi ketidakseimbangan (Putri 2018). Menurut Mashlow indivindu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan apa yang paling kuat pada dirinya pada saat tertentu. Apabila dikatakan bahwa timbulnya perilaku seseorang pada saat tertentu ditentutakan oleh kebutuhan yang memiliki kekuatan yang tinggi maka penting bagi setiap *manager* untuk memiliki pengetahuan tentang kebutuhan yang dirasakan paling penting bagi bawahannya.

Motivasi terjadi pada situasi lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya (Saragih 2023).

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong atau pendorong seseorang bertingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu. Dokumentasi keperawatan merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perawat dimulai dari proses pengkajian, diagnosa, rencana tindakan, tindakan keperawatan, dan evaluasi yang dicatat yang berisi data tentang keadaan pasien. Berdasarkan presurvey diketahui bahwa kinerja perawat di ruang rawat inap dalam pendokumentasian masih rendah. Keperawatan adalah kegiatan pemberian

asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat Sinebang)

Motivasi merupakan salah satu faktor yang akan menentukan hasil kerja seorang karyawan. Jika seseorang termotivasi dalam bekerja maka akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan dan menyelesaikan apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya.(Syukur & Asnawati, 2017)

2.1.2 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Nugroho et al., 2019)) motivasi bertujuan untuk mendorong karyawan untuk memperoleh tingkat kinerja yang diingkan perusahaan. Terdapat tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan
3. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat ebsensi karyawan
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja baik
5. Meningkatkan kesejateraan karyawan
6. Meningkatkan kinerja karyawan
7. Meningkatkan efesien penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan motivasi kerja menjadi dasar peningkatan kinerja terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaaannya dengan baik.

2.1.3 Teori Motivasi

Adapun teori motivasi yang di sampaikan oleh para ahli (Karo et al., 2021) yakni :

a. Hierarki Teori Kebutuhan

Abraham Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramida yang di kenal dengan Teori hierarki kebutuhan (hierarchy of needs) milik Abraham Maslow. Hal tersebut berkaitan dengan hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari 5 (lima) kebutuhan yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang paling mendasar dari hierearki Maslow. Kebutuhan ini disebut juga sebagai kebutuhan primer, mencakup rasa haus dan lapar, seksual, berlindung, dan kebutuhan fisik lainnya. Manusia akan memenuhi kebutuhan fisiologisnya sebelum memenuhi kebutuhan lainnya.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang kedua dari hierarki Maslow. Kebutuhan ini mencakup keamanan, rasa ingin dilindungi dari bahaya emosional dan fisik. Kebutuhan rasa aman dipenuhi guna untuk mendukung kebutuhan lainnya agar bisa berjalan dengan baik.

c. Kebutuhan social

Kebutuhan social adalah kebutuhan yang ketiga hierarki Maslow. Kebutuhan ini mencakup rasa penerimaan, kepemilikan, persahabatan dan kasih sayang. Manusia sejatinya merupakan makhluk social yang selalu membutuhkan bantuan dari orang lain.

d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan yang keempat dari hierarki Maslow. Mencakup faktor-faktor penghargaan internal seperti pencapaian rasa hormat diri, serta otonomi, dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti pengakuan, perhatian dan status.

Kebutuhan pengahargaan atau disebut juga dengan kebutuhan harga diri yaitu hak untuk memperoleh dan kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain.

e. Kebutuhan Aktualisas Diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang menempati posisi tertinggi dari hierarki Maslow. Kebutuhan ini mencakup dorongan untuk menjadi seseorang berdasarkan kecakapannya, meliputi pencapaian potensi seseorang, pemenuhan diri sendiri dan pertumbuhan.

b. Model Teori Dua Faktor (Two Factor Motivasion Theory)

Herzberg mengemukakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai dipengaruhi oleh dua actor yaitu :

a. Faktor internal faktor dari dalam) meliputi :
   Dapat menikmati pekerjaan, mempunyai keinginan untuk maju, kepuasan dalam bekerja, mendapat penghargaan dan pekerjaan yang menantang.
b. Faktor eksternal (faktor dari luar) meliputi :
   Kebijakan, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, status, jaminan kerja, kehidupan kerja sehari-hari.

2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Ada juga teori kepercayaan, yang diciptakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini dikenal sebagai teori dua faktor karena penelitian telah menemukan bahwa ada hal-hal yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan. Menurutnya, ada sejumlah faktor yang berkontribusi pada lingkungan kerja, seperti kebijakan perusahaan itu sendiri, kondisi kerja, upah, segi-segi kehidupan pribadi, status kerja, relasi kerja, dan gaya pengawasan yang diterima seseorang. Dia percaya bahwa ada sejumlah faktor yang menyebabkan "demotivasi" atau membalikkan "turn off" dan mengembalikan "turn on". Ini adalah teori model dan komponen teori Herzberg (Lailatul Mufidah, 2021):

1. faktor instrinsik
   a. tanggung jawab (Responsibility), besar kecil tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja untuk menjalankan fungsi jabatan yang ditugaskan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan pengarahan yang diterima.
   b. Prestasi yang diraih (Achievment), setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

c. Pengakuan oranglain (Recognitio), pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.
d. Pekerjaan itu sendiri (The work it self), besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya Aspek ini meliputi pelaksanaankerja yang aktual dapat dilihat dari rutinitas jumlah pekerjaan dan sifat pekerjaannya.
e. Kemungkinan pengembanan (The possibility of growth), pegawai hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan-pelatihan kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya yang akan mendorongnya lebih giat dalam bekerja.
f. Kemajuan (Advancement), peluang untuk maju merupakan pengembanan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena setiap pegawai menginginkan adanya promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja Peluang bagi pengembangan potensi din akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

2. Faktor ekstrinsik
   a. Keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan akan keamanan dapat diperoleh melalui kelangsungan kerja, jika lingkungan kerja yang aman dan keselamatan kerja yang utama bagi pegawai maka akan memotivasi pekerja dalam meningkatkan kualitas kerjanya.
   b. Status, merupakan posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial yang diberikan kepada kelompok atau anggota kelompok dari orang lain. Status pekerja mempengaruhi motivasinya dalam bekerja. Status pekerja yang diperoleh dan pekerjaannya antara lain ditunjukkan oleh klasifikasi jabatan hak-hak istimewa yang diberikan serta peralatan dan lokasi kerja yang dapat menunjukkan statusnya.

c. Gaji, derajat kewajaran dan insentif yang diterima sebagai imbalan penlaku kerja karyawan.
d. Hubungan antar penbadi, derajat kesesuain yang dirasakan dalam interaksi dengan tenaga kerja lain. Aspek ini meliputi interaksi antara karyawan dengan penyelia bawahan dan rekan kerjanya.
e. Prosedur kerja, keadilan dan kebijaksanaan dalam menghadapi pekerja serta pemberian evaluasi dan informasi secara tepat kepada pekerja juga merupakan pengaruh terhadap motivasi kerja.

2.1.5 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (Benny et al., 2021)terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif:

1. Motivasi Positif (insentif positif), manager memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi yang positif, semangat kerja bawahn akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima sesuatu yang baik.
2. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Motivasi negatif merupakan suatu dorongan untuk bekerja yang didasarkan karena adanya rasa takut dan tekanan dari luar, sehingga motivasi negatif tumbuh akibat ancaman dan paksaan. Motivasi negatif tidak menjamin peningkatan prestasi, motivasi ini dilakukan agar karyawan berusaha untuk menghindarinya. Dengan demikian akan timbul dorongan dalam diri karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya supaya terhindar dari hukuman. Tetapi hendaknya pemberian motivasi ini dilakukan dengan tepat dan wajar.

2.2 Tinjauan Umum Tentang Perawat

2.2.1 Pengertian Perawat

Menurut Simamora Secara umum keperawatan dapat digambar sebagai kesatuan subsistem dan membentuk satu system yang utuh. System pendidikan ini memperoleh input dari suprasistem (masyakat atau lingkungan) dan memberikan output bagi suprasistem tersebut. Subsistem yang membentuk system keperawatan adalah tujuan klien, manjemen, struktur dan jadwal waktu, asuhan keperawatan, tenaga perawat dan tim kesehatan lain, teknologi, fasilitas, kendali mutu, penelitian, serta biaya perawat. Selanjutnya hasil keperawatan ini dikembalikan lagi kepada lingkungan atau suprasistem di dalam lingkungan, hasil keperawatan merupakan indicator efektivitas dan efisiensi proses keperawatan dalam system kesehatan.

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, perkembangan teknologi berkembang pesat, termasuk teknologi di bidang kesehatan. Penyakit yang dihadapi menjadi semakin kompleks, dan rumah sakit dituntut memberikan pelayanan dengan baik dan maksimal. Rumah sakit dengan tenaga medis yang diharapkan mampu melayani masyarakat dengan profesional dan berkualitas. Perawat merupakan salah satu tenaga medis di rumah sakit yang memberikan pelayanan untuk memberikan perawatan kepada pasien dan menunjang kesehatan pasien. Perawat merupakan mereka yang memiliki kemampuan dan wewenang melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimiliki dan diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Perawat merupakan pekerja yang selalu ada di setiap rumah sakit yang bertanggung jawab atas kesehatan pasien. Perawat di rumah sakit memiliki tugas pada pelayanan rawat inap, rawat jalan atau poliklinik dan pelayanan gawat darurat (Karo et al., 2021)

2.2.2 Peran Perawat

Sebagaimana yang tercantum dalam Konsorsium Ilmu Keperawatan, ada 7 peran penting perawat yang perlu diketahui yakni sebagai berikut.

1. Sebagai pemberi asuhan keperawatan, dimana perawat dalam hal ini berperan dalam menyesuaikan pemberian asuhan keperawatan pada pasien dengan tetap memperhatikan kebutuhan dasar manusia.
2. Sebagai advokat pasien**,** di mana perawat dalam hal ini akan membantu proses komunikasi dan pemberian informasi yang layak di antara pasien, keluarga, dan tenaga kesehatan lainnya. Perawat juga akan membantu pasien dan keluarga mendapatkan hak-haknya.
3. Sebagai edukator**,** di mana perawat dalam hal ini akan memberikan pengetahuan mengenai kesehatan, gejala, hingga tindakan yang perlu diambil untuk menambah perilaku hidup sehat pada pasien.
4. Sebagai koordinator**,** di mana perawat akan mengoordinasikan pelayanan kesehatan yang terbaik untuk pasien.
5. Sebagai kolaborator**,** di mana perawat akan dapat mengolaborasikan berbagai tindakan yang perlu diambil untuk dapat memberikan pelayanan terbaik pada pasien, dengan para tenaga kesehatan lainnya.
6. Sebagai konsultan**,** di mana perawat dalam hal ini akan memberikan penjelasan terbaik mengenai berbagai informasi yang berkaitan dengan pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien.
7. Sebagai pembaharu**,** yang akan melakukan perencanaan, kolaborasi, serta perubahan yang sistematis demi mencapai tujuan pemberian pelayanan keperawatan yang terbaik untuk pasien.

2.2.3 Fungsi Perawat

Fungsi perawat adalah suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh seseorang sesuai dengan perannya. Fungsi dapat berubah dari suatu keadaan ke keadaan yang lain. Fungsi perawat dalam melaksanaan perannya ada 3 yaitu :

3. Dependent Merupakan Fungsi perawat dalam melaksanakan kegiatannya atas pesan atau instruksi dari tim nakes yang lain (dokter, ahli gizi, radiologi, analis medis, dll) atau biasa juga dari perawat primer ke perawat pelaksana.
4. Independent Merupakan Fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain atau tim kesehatan lain. Perawat melaksanakan tugasnya secara

mandiri dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar manusia seperti kebutuhan fisiologis (O2, nutrisi, cairan dan elektrolit, aktivitas, dll).

5. Interdependent Fungsi ini dilakukan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan diantara satu dengan lainnya, baik dalam keperawatan maupun dalam kesehatan umum (Awaluddin, 2017)

2.2.4 Proses Keperawatan

Proses keperawatan adalah serangkaian tindakan sistematis, berkesinambungan, yang meliputi tindakan yang mengidentifikasi masalah kesehatan individu atau kelompok, baik yang aktual maupun yang potensial kemudian merencanakan tindakan untuk menyelesaikan, mengurangi, atau mencegah terjadinya masalah baru dan melaksanakan tindakan atau menugaskan orang lain untuk melaksanakan tindakan keperawatan serta mengevaluasi keberhasilan dari tindakan yang dikerjakan.(Polopadang Y, 2019)

2.2.5 Langkah-Langkah Keperawatan

Proses keperawatan terdiri dari 5 langkah-langkah yang harus dilaksanakan yaitu: Pengkajian, diagnosis, perencanaan, implementasi dan evaluasi. Dimana setiap langkah-langkah tersebut harus dilaksanakan karena setiap tahap atau langkah dari proses keperawata itu saling terkait dan tergantung satu-sama lain. Untuk menjalankan semua tahapan ini, seorang perawat harus memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup agar bisa mengatasi dan menghadapi masalah masakah klien dan dapat mengambil keputusan yang tepat dan benar.

Adapun langkah langkah dari proses keperawatan (Minannisa, 2019) yaitu sebagai berikut :

1. Pengkajian

Pengkajian keperawatan adalah tahap awal dari proses keperawatan dan merupakan suatu proses yang sistematis dalam pengumpulan data dari berbagai sumber data untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi status kesehatan klien. Pengkajian keperawatan merupakan dasar pemikiran dalam

memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan kebutuhan klien. Pengkajian yang lengkap, dan sistematis sesuai dengan fakta atau kondisi yang ada pada klien sangat penting untuk merumuskan suatu diagnosa keperawatan dan dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan respon individu.

a. pengumpulan Data
b. Sumber Data Keperawatan
c. Teknik Pengumpulan Data Keperawatan
    a) Anamnesis
    b) Observasi
    c) Pemeriksaan Fisik

2. Diagnosa keperawatan

Diagnosa keperawatan merupakan suatu pertanyaan yang menggambarkan respons manusia (keadaan sehat atau perubahan pola interaksi actual/potensial) dari individu atau kelompok. Diagnosa keperawatan merupakan penilaian klinis tentang respons individu, keluarga, atau komunitas terhadap masalah kesehatan atau proses kehidupan actual ataupun potensial sebagai dasar pemilihan intervensi keperawatan untuk mencapai hasil tempat perawat bertanggung jawab.

Tujuan diagnosis keperwatan adalah memungkinkan Anda sebagai perawat untuk menganalisis dan mensintesis data yang telah dikelompokkan, selain itu diagnosis keperawatan digunakan untuk mengidentifikasi masalah, factor penyebab masalah, dan kemampuan klien untuk dapat mencegah atau memecahkan masalah.

Langkah-langkah dalam menentukan diagnosa keperawatan adalah :

a. Melakukan klasifikasi data
b. Membuat Interpretasi Data
c. Menentukan Hubungan Sebab Akibat
d. Merumuskan diagnosis keperawatan

3. Perencanaan

Perencanaan merupakan proses pengembangan strategis dalam desain untuk mencegah, mengurangi, serta menangani masalah-masalah yang telah teridentifikasi dalam proses diagnosis keperawatan. Melalui desain perencanaan, perawat merumuskan langkah-langkah yang dapat diambil

untuk menyelesaikan masalah dengan optimal, baik dari segi efektivitas maupun efisiensi.

4. Implementasi

Implementasi merupakah sebuah realisasi rencana tindakan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Kegiatan dalam pelaksanaan juga meliputi pengumpulan data berkelanjutan, mengobservasi respon klien selama dan sesudah pelaksaan tindakan, serta menilai data yang baru. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan keperawatan antara lain:

a. Kemampuan intelektual, teknikal, dan interpersonal.
b. Kemampuan menilai data baru.
c. Kreativitas dan inovasi dalam membuat modifikasi rencana tindakan.
d. Penyesuaian selama berinteraksi dengan klien.
e. Kemampuan mengambil keputusan dalam memodifikasi pelaksanaan.
f. Kemampuan untuk menjamin kenyamanan dan keamanan serta efektivitas tindakan.

Tahap – tahap dalam pelaksanaan tindakan keperawatan antara lain :

a) Tahap persiapan
b) Tahap pelaksanaan
c) Tahap sesudah pelaksanaan

5. Evaluasi

Evaluasi keperawatan adalah penilaian dengan cara membandingkan perubahan keadaan pasien (hasil yang diamati) dengan tujuan dan kriteria hasil yang perawat buat pada tahap perencanaan. Tujuan dari evaluasi antara lain: mengakhiri rencana tindakan keperawatan, memodifikasi rencana tindakan keperawatan serta meneruskan rencana tindakan keperawatan.

2.3 Tinjauan Umum Tentang Kinerja Perawat

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang

karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentuKinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau lembaga instansi. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan(Goosmann, 2023).

Kinerja adalah hasil kerja setiap individu dalam menjalankan tugas dan amanah dalam organisasi dengan segala keterampilan dan daya kerjanya. Menurut Mangkunegara dalam (Bisnis & Pariwisata, 2021)) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikannya

2.3.2 Pengertian Kinerja Perawat

Pada dasarnya kinerja seorang perawat merupakan hal yang bersifat individual karena setiap perawat mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintahan yang baik (good governance). Dalam pelayanan kesehatan, berbagai jenjang pelayanan dan asuhan pasien (patient care) merupakan bisnis utama, serta pelayanan keperawatan merupakan mainstream sepanjang kontinum asuhan. Upaya untuk memperbaiki mutu dan kinerja pelayanan klinis pada umumnya dimulai oleh perawat melalui berbagai bentuk kegiatan, seperti: gugus kendali mutu, penerapan standar keperawatan, pendekatan-pendekatan pemecahan masalah, maupun audit keperawatan (Muhammad et al., 2023)

Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan Penurunan kinerja perawat sangat mempengaruhi citra pelayanan suatu rumah sakit di masyarakat menimbulkan serta kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan rumah sakit. Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan adalah aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan(K. Kurniawan & Syah, 2020)

2.3.3 Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat

Pelayanan kesehatan yang berkualitas tidak terlepas dari peran tenaga medis dan non medis, salah satu di antaranya adalah perawat. Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang paling potensial di rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Oleh karena itu, perawat perlu memiliki kinerja yang baik yang dapat dinilai dari asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Kinerja perawat akan menjadi faktor penentu citra rumah sakit di masyarakat, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Secara teoritis ada tiga hal yang mempengaruhi perilaku dan kinerja yaitu individu, organisasi dan psikologi. Ketiga hal tersebut mempengaruhi perilaku kerja dari personel yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja dari personel tersebut. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja meliputi karakteristik pribadi yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pengalaman, orientasi dan gaya komunikasi, motivasi, pendapatan dan gaji, lingkungan, organisasi, supervisi dan pengembangan karir. Kinerja perawat yang optimal tentunya akan memberikan kontribusi dalam pelayanan keperawatan(Tulasi et al., 2021) (Tulasi et al., 2021)

Faktor - faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) menurut Keith Davis dalam (KAMIRULLAH, 2023) dirumuskan bahwa faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata - rata (IQ 110– 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

2. Faktor motivasi (Zulkifli, 2022)

Motivasi berasal dari kata motif. Hal ini dapat diartikan sebagai daya penggerak yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan

tertentu demi mencapai suatu tujuan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai keadaan internal (persiapan). Sedangkan menurut Mc. Donald, motivasi adalah perubahan energi manusia yang ditandai dengan munculnya “emosi” yang didahului oleh reaksi terhadap adanya tujuan.. Dari pemahaman Mc. Donald ini, dalam motivasi itu, terkandung tiga unsur utama yakni, motivasi mulai mengubah energi, ditandai dengan adanya emosi, dan dirangsang oleh tujuan. Motivasi pada hakikatnya adalah keadaan psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

2.3.4 Penilaian Kinerja Perawat

Perawat yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memberikan pelayanan lebih baik dan bermutu kepada pasien rumah sakit sehingga kepuasan pasien dan keluarga pasien juga terpenuhi, yang pada akhirnya meningkatkan citra dan pendapatan rumah sakit. Pengukuran kepuasan kerja tenaga perawat tidak hanya penting untuk mengetahui kinerja rumah sakit terutama bidang ketenagaannya, tetapi juga untuk menentukan strategi manajemen dimasa mendatang. Hal ini menunjukan betapa pentingnya kepuasan kerja perawat untuk kemajuan rumah sakit kedepannya (Kusumadewi et al., 2023)

Penilaian kinerja perawat dapat dilihat dari hasil yang dicapai perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, baik melalui pengamatan langsung saat proses pemberian asuhan keperawatan atau melalui dokumentasi asuhan keperawatan. Kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan dapat dilihat dari terpenuhinya karakteristik proses keperawatan yang tergambar antara lain pada dokumentasi proses keperawatan. Dokumentasi asuhan keperawatan merupakan salah satu file yang cukup penting. Pendokumentasian ini tentu berkaitan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya(Lubis, 2020)

2.3.5 Indikator Kinerja

Kinerja merupakan variabel untuk mengukur suatu perubahan, baik langsung maupun tidak langsung, karakteristik indikator tersebut antara menurut Kewuan, dalam (M Faizin, A Zakiyah, 2022):

1. Sahih (valid) : indikator benar-benar dapat dipakai untuk mengukur aspek yang dinilai.
2. Dapat dipercaya (reliable) : mampu menunjukkan hasil yang sama saat digunakan berulang kali, baik pada waktu sekarang maupun yang akan datang.
3. Peka (sensitive) : cukup peka untuk mengukur sehingga jumlahnya tidak perlu banyak.
4. Spesifik (specific) : memberikan gambaran perubahan ukuran yang jelas dan tidak tumpang tindih.
5. Berhubungan (relevant) : sesuai dengan aspek kegiatan yang diukur dan kritis.

Menurut Nursalam dalam (Almeida et al., 2022) menyebutkan bahwa ada enak indicator kinerja perawat, sebagai berikut :

1. Caring adalah sikap perduli yang ditunjukkan oleh perawat kepada pasiennya. Perawat senantiasa memberikan asuhan dengan sikap yang siap tanggap dan perawat mudah dihubungi pada saat pasien membutuhkan perawatan.
2. Kolaborasi adalah tindakan kerja sama antara perawat dengan anggota medis lain, pasien, keluarga pasien, dan tim sejawat keperawatan dalam menyelesaikan prioritas perencanaan pasien. Disini perawat juga bertanggung jawab penuh dalam kesembuhan dan memotivasi kesembuhan pasien.
3. Kecepatan, suatu sikap perawat yang cepat dan tepat dalam memberikan asuhan keperawatan. Dimana perawat menunjukkan sikap yang tidak acuh tak acuh, tetapi memberikan sikap baik kepada pasien.
4. Empati adalah sikap yang harus ada pada semua perawat. Perawat akan selalu memperhatikan dan mendengarkan keluh kesah yang dialami pasien. Tetapi perawat tidak bersikap simpati, sehingga perawat dapat membimbing kepercayaan pasien.
5. Courtesy adalah sopan santun yang ada pada diri perawat sendiri. Perawat tidak akan cenderung membela satu pihak, tetapi perawat akan bersikap netral kepada siapapun pasien mereka. Perawat juga akan

menghargai pendapat pasien, keluarga pasien, dan tim medis lain dalam hal kebaikan dan kemajuan pasien.

6. Sincerity adalah kejujuran dalam diri perawat. Jujur juga merupakan salah satu kunci keberhasilan perawat dalam hal perawatan kepada pasien. Perawat akan bertanggung jawab atas kesembuhan dan keluhan yang dialami pasien.

2.3.6 Dampak kinerja

Dampak kinerja yang kurang baik dari karyawan adalah:

1. Loss Productivity yaitu kehilangan tingkat produktivitas dari karyawan tersebut yang kemudian berdampak juga terhadap hasil produksi.
2. Loss Communication yaitu kehilangan komunikasi antar karyawan yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.
3. Loss Benefit yaitu kehilangan keuntungan yang dapat diperoleh baik oleh karyawan maupun perusahaan tersebut.

2.3.7 Hubungan Antara Motivasi Dan Kinerja

Motivasi adalah hal yang melatar belakangi seseorang melakukan sesuatu. Motivasi kerja adalah hal yang melatar belakangi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau yang menjadi tanggung jawabnya. Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Dari banyak teori yang ada terbagi juga dalam beberapa indikator sehingga dapat diukur dan dinilai dalam sebuah organisasi. Teori-teori motivasi tersebut juga di aplikasikan dalam sebuah lembaga baik lembaga publik maupun lembaga privat. (Yenni & AP, 2019)

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan melalui referensi yang dipakai dalam artikel ini. Ada pengaruh antara prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, pengembangan, gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan admnistrasi, hubungan antar pribadi, supervise dengan kinerja pegawai.

Motivasi kerja sangat penting dalam sebuah lembaga. Motivasi tidak hanya datang dari pegawai itu sendiri tetapi juga bisa datang dari luar individu

itu sendiri. Artinya ada faktor lain diluar diri individu yang bisa mempengaruhi tingkat kinerjanya. Faktor lain tersebut bisa berasal dari lembaga, seperti pengawasan dari atasan, gaji atau intensif yang dibayarkan oleh organisasi, pengembangan karir seperti diklat yang di buat lembaga dan program lainnya yang dibuat lembaga yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2.4 Penelitian Relevan

Table 1. Penelitian Relevan

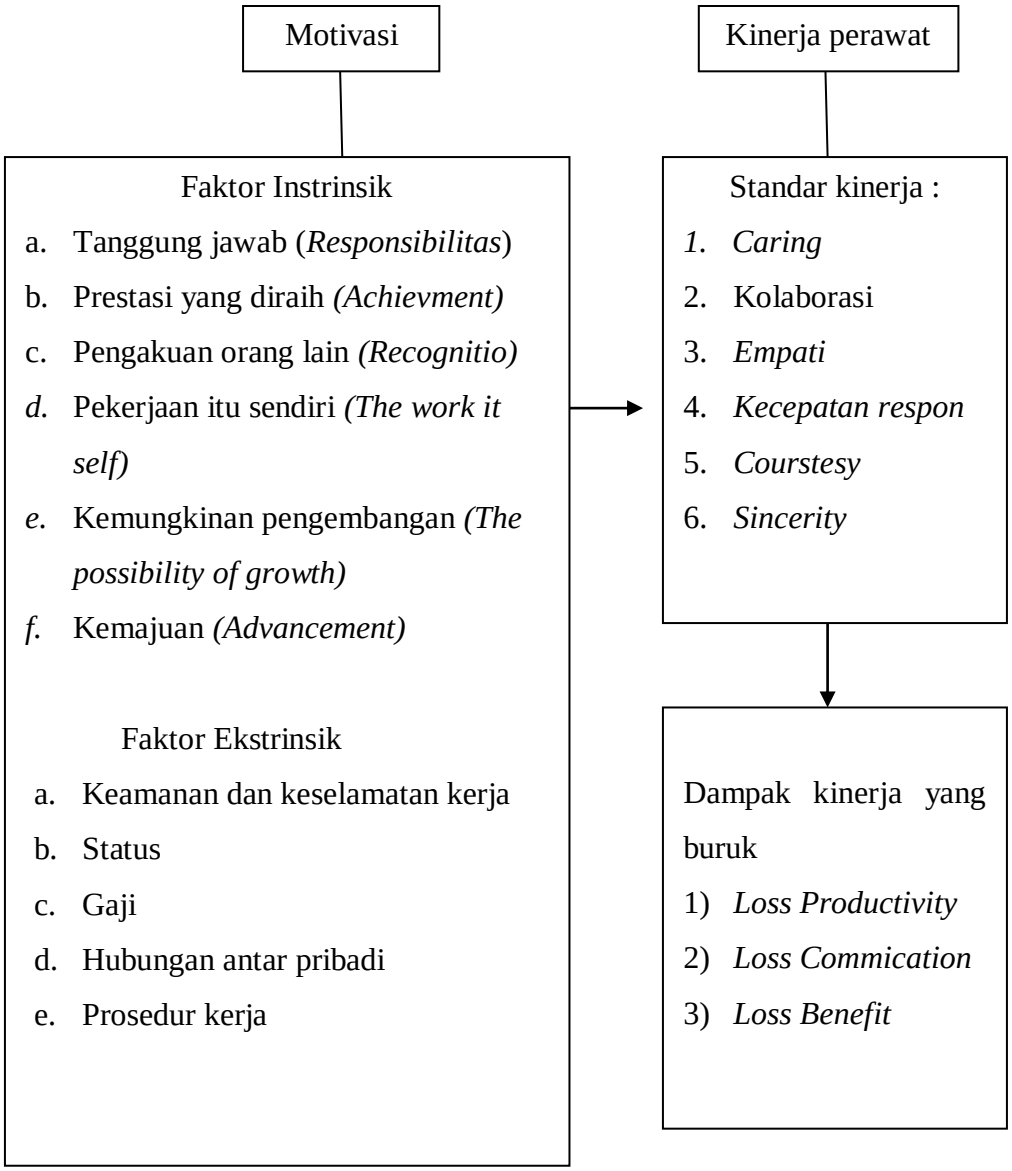
Nama Dan Judul Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
(Saharman & Sunarno, 2023) Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kotamobagu	Jenis penelitian dengan metode deskriptif analitik	Hasil uji Chi-Square dari variabel hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD Kotamobagu. Hasil uji statistika didapat p value = 0,001. Sebagian besar responden memiliki Motivasi Kerja baik sebanyak 29 responden (53,7 %) dan Kinerja baik sebanyak 36 responden (66,7 %).	Waktu penelitian, tempat penelitian, dan jumlah sampel penelitian	Pada penelitian ini sama-sama meneliti tentang motivasi perawat dengan kinerja perawat
(Hasan et al., 2021) Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUP Sitanala Tangerang	Desain penelitian yang di gunakan yaitu systematic Literature Review (SLR) dengan pendekatan crossectional	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi tinggi 38 (51,4%) dan kinerja baik 39 responden (52,7%). Hasil uji statistik dengan menggunakan uji Chi-Square di dapatkan p-value = 0,005 (<α 0,05) yang berarti ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Hal ini berarti motivasi kerja	Waktu penelitian, tempat penelitian, dan jumlah sampel penelitian	Pada penelitian ini sama-sama meneliti tentang motivasi perawat dengan kinerja perawat

		memiliki peran dalam meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit.		
(Ramadhani & Masyarakat, 2021) Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sundari Medan	Metode penelitian yang digunakan survei analitik dengan pendekatan cross sectional.	Hasil penelitian diketahui bahwa dari 62 responden di Rumah Sakit Sundari yang memiliki motivasi baik sebanyak 52 responden (83,9%) sebagian kecil motivasi kurang 2 responden (3.2%) dan memiliki kinerja perawat mayoritas baik 42 responden (67.7%), sebagian kecil kurang 4 responden (6.5%). Kesimpulan penelitian menunjukkan adanya hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Sundari dengan uji statistik chi square yaitu variabel motivasi = 0.022 dari tingkat kesalahan 0,05.	Waktu penelitian, tempat penelitian, dan jumlah sampel penelitian	Pada penelitian ini sama-sama meneliti tentang motivasi perawat dengan kinerja perawat

2.5 Kerangka Penelitian

2.5.1 Kerangka Teori

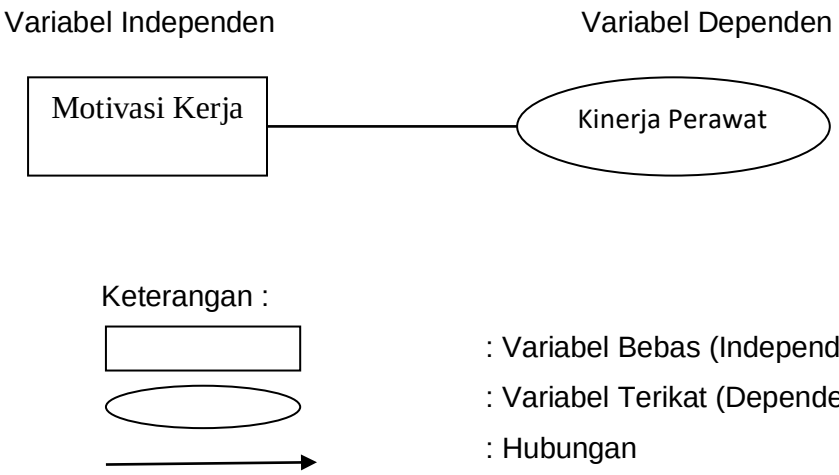
Menurut penelitian Hezberg, ada dua komponen yang dapat mempengaruhi perilaku dan sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, yaitu sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Teori

Sumber : (Zhou; et al., 2019)

2.5.2 Kerangka Konsep



Gambar 2. Kerangka konsep

2.5.3 Hipotesis

Ha : Ada hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD DR MM DUNDA LIMBOTO

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian cross-sectional untuk menentukan hubungan antara variable bebas dan variable terikat. Pendekatan observasi atau pengumpulan data sekaligus (point-time approach) ini mempelajari hubungan antara faktor resiko (independent) dan faktor (dependent). Penelitian ini melakukan observasi atau pengukuran variable sekaligus pada saat yang sama. Studi ini bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan antara motivasi perawat dan kinerja mereka di ruang rawat inap RSUD dr MM Dunda Limboto.

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di ruang rawat inap RSUD dr MM Dunda Limboto.

3.2.2 Waktu penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dengan jangka waktu satu bulan pada tahun 2024.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari sehingga diperoleh informasi tentang hasil tersebut, variabel penelitian dapat di bagi menjadi 2, yaitu sebagai berikut :

3.3.1 Variabel Independen (Bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (terikat). Variabel independen pada penelitian ini yaitu motivasi perawat.

3.3.2 Variabel Dependen (Terikat)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja perawat.

3.4 Definisi Operasional

Table 2. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Variabel	Definisi	Parameter	Alat ukur	Skala	Cara Ukur
Motivasi perawat	Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seorang perawat untuk melakukan pekerjaan mereka.	1. Motivasi Instrinsik a. Tanggung jawab b. Prestasi yang diraih c. Pengakuan orang lain) *d.* Pekerjaan itu sendiri *e.* Kemungkinan pengembangan *f.* Kemajuan 2. Faktor Ekstrinsik a. Keamanan dan keselamatan kerja b. Status c. Gaji d. Hubungan antar	Kuisioner	ordinal	Termotivasi. Apabila skor 65-72 Tidak termotivasi apabila skor <65

		pribadi e. Prosedur kerja			
Kinerja perawat	Kinerja perawat yaitu tingkat dimana perawat mencapai persyaratan pekerjaan dalam memberikan pelayanan kesehatan	*1. Caring* 2. Kolaborasi 3. Empati 4. Kecepatan respon *5. Courtesy* *6. Sincerity*	Kuisioner	Ordinal	Baik apabila skor 30-33 Cukup, apabila skor<30

3.5 Populasi Dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah seluruh subjek atau objek penelitian yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian adalah perawat ruang rawat inap RSUD DR MM Dunda Limboto Dengan total perawat yaitu 32 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristiknya yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi karena jumlah populasi kurang dari 100 sehingga seluruh populasi dijadikan sampel, dalam peneletian ini sampel yang digunakan adalah perawat ruang rawat inap yaitu ruangan Irina F atas, Irina F bawah, Neurologi, Irina H, Irina E sebanyak 32 orang, yang memenuhi kriteria inklusi yaitu perawat yang bekerja sebagai tenaga abdi atau non ASN.

3.6 Instrumen penelitian

Instrument penelitian merupakan kuisioner yang berisi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden dan dijawab oleh responden dengan member tanda check list pada kolom yang tersedia. Adapaun kuisioner yang akan digunakan oleh peneliti, diadopsi dari penelitian sebelumnya. Untuk kuisioner motivasi kerja perawat dibagi menjadi 2 kuisioner yang pertama yaitu motivasi intrinsic dan motivasi ekstrinsik. Kuisioner motivasi kerja perawat menggunakan skala likert dimana pilihan jawaban ada 4 yaitu selalu (S), sering (SR), kadang-kadang (KK) dan tidak pernah (TP). Untuk kuisioner kinerja perawat menggunakan skala likert dengan 4 pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS) dan tidak setuju (TS).

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang dignakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir0butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Pertanyaan atau pernyataan dikatakan valid jika r hitung > r tabel.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah mengukur validitas maka perlu mengukur reliabilitas data, apakah alat ukur dapat digunakan atau tidak. Reliabilitas didefinisikan sebagai derajat suatu pengukuran bebas dan random eror sehingga menghasilkan suatu pengukuran yang konsisten. Uji reliabilitas menggunakan tenknik Alpha Cronbach. Hasil pengujian Alpha Cronbach dikategorikan menjadi:

1. jika α > 0,90 dikatakan reliabilitas sempurna
2. jika α 0,70-0,90 dikatakan reliabilitas tinggi
3. jika α 0,50-0,70 dikatakan reliabilitas moderat
4. jika α< 0,50 dikatakan reliabilitas rendah

3.7 Teknik Pengumpulan Data

3.7.1 Data Primer

Data primer adalah data hasil pengumpulan sendiri. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui pengamatan atatu wawancara langsung kepada responden.

3.7.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil survey di lapangan dan data yang dikumpulkan dari wilayah kerja tempat penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini, adalah data yang diperoleh dari kepegawaian RSUD dr MM Dunda Limboto.

3.8 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan secara manual dan elektronik dengan menggunakan kalkulator dan computer dengan program SPSS. Pengolahan data dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Pemeriksaan kembali atau editing

   Untuk memeriksa data apa sudah sesuai dengan harapan serta memerika kelengkapan dan keseragaman data.
2. Pengkodean atau coding

   Pemberian symbol serta menyederhanakan data dengan pemberian kode. Kegunaan dari koding ini adalah untu mempermudah pada saat analisa data dan juga mempercepat pada saat entry data.
3. Proses/entri data attau processing

   Melakukan entri data dari kuisioner kedalam paket program computer yaitu program SPSS.
4. Pembersihan data atau cleaning

   Pengecekan kembali data yang sudah dientri apakah ada kesalahan atau tidak.

3.9 Teknik Analisa Data

3.9.1 Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mendapatkan gambaran umum dengan cara mendeskripsikan tiap-tiap variabel dalam penelitian yaitu dengan melihat distribusi frekuensinya dengan menggunakan rumus.

3.9.2 Analisis Bivariat

Analisis bivariat ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis melalui uji chi square, dibantu dengan program SPSS. Untuk menentukan besarnya hubungan atau pengaruh kedua variabel independen dan dependen. Analisis table silang ini menggunakan derajat kemaknaan α sebesar5% ($p<0,05$). Jika nilai $p < 0,05$, maka hipotesis not ditolak sehingga dua variabel yang dianalisis memiliki hubungan atau pengaruh yang bermakna, sebaliknya jika nilai $p>0,05$ maka hipotesis nol diterima sehingga dua variabel yang dianalisis tidak memiliki hubungan atau pengaruh yang bermakna.

3.10 Etika Penelitian

Masalah etika dalam penelitian merupakan masalah yang sangat penting mengingat penelitian akan berhubungan dengan manusia, maka segi etik penelitian harus diperhatikan karena manusia mempunyai hak asasi. Peneliti mengajukan permohonan ijin kepada pihak kepegawaian dan kepala ruangan keperawatan di RSUD dr MM Dunda Limboto terlebih dahulu, kemudian setelah mendapati persetujuan selanjutnya peneliti melakukan penelitian dengan menekankan masalah etika yang meliputi :

a. Surat permohonan

Responden peneliti akan membuat surat pernyataan yang berisi penjelasan tentang penelitian meliputi topic penelitian, tujuan penelitian serta ketentuan-ketentuan menjadi responde.

2. Informed consent atau informasi untuk responden

Sebelum melakukan tindakan, peneliti menjelaskan maksud dan tujuan riset yang akan dilakukan. Jika reesponden bersedia untuk diteliti maka

responden harus menandatangani lembar persetujuan tersebut dan tidak memaksa.

3. Anonymity atau tanpa nama

Untuk menjaga kerahasiaan responden dalam penelitian, maka peneliti tidak mencantumkan namanya pada lembar dan kuisioner data, cukup dengan member nomor kode pada masing-masing lembar yang hanya diketahui oleh peneliti.

4. Confidentiality atau kerahasiaan

Kerahasiaan responden dijamin oleh peneliti. Hanya kelompok data tertentu saja yang disajikan atau dilaporkan sebagai hasil riset.

5. Ketelitian

Berlaku teliti dan hindari kesalahan karena ketidakpedulian secara teratur, catat pekerjaan yang anda kerjakan, misalnya kapan dan dimana pengumpulan data dilakukan. Catat juga alamat kerespondensi responden, jurnal atau agen publikasi lainnya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sakit Umum Daerah dr. M.M. Dunda Limboto adalah rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Gorontalo yang berlokasi diwilayah Kabupaten Gorontalo, Provinsi Gorontalo. Nama Rumah Sakit ini diambil dari nama seorang dokter dan tokoh pergerakan dari daerah Gorontalo yang bernama dr. Mansyour Mohammad Dunda.

RSUD dr. M.M. Dunda Limboto didirikan pada tanggal 25 November 1963 dengan kapasitas awal tempat tidur adalah 29 buah. Melalui Surat Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 171/Menkes/SK/III/1994 RSU Dr. M.M. Dunda ditetapkan menjadi RSU Kelas C yang peresmiannya pada tanggal 19 September 1994 bersamaan dengan penggunaan nama Dr. Mansyoer Mohamad Dunda, Nama Rumah Sakit tersebut diambil dari nama seorang putra daerah perintis kemerdekaan yang telah mengabdikan dirinya dibidang kesehatan sehingga diabadikan menjadi nama Rumah Sakit Umum Daerah milik Pemerintah Daerah Kabupaten Gorontalo dengan berkedudukan sebagai unit pelaksana pemerintah Kabupaten Gorontalo dibidang pelayanan kesehatan masyarakat.

Dalam perkembangannya RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto menjadi Badan Pengelola berdasarkan SK. Bupati Gorontalo Nomor 171 Tahun 2002 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M.M. Dunda Kab. Gorontalo.

Dengan ditetapkannya sebagai Badan Layanan Umum Daerah maka sejak Tahun Anggaran 2001, RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto mulai dikembangkan secara bertahap, dan hingga kini mempunyai kapasitas 235 tempat tidur dengan rata-rata penderita dirawat ± 166 pasien perhari. Seiring dengan tuntutan masyarakat yang semakin membutuhkan pelayanan kesehatan bermutu, lebih mudah, lebih cepat maka berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor: HK.03.05/I/1077/2011, RSUD Dr. M.M Dunda Limboto berubah tipe menjadi kelas B.

Struktur organisasi RSUD Dr. M.M Dunda Limboto sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Gorontalo Nomor 18 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M.M Dunda Limboto Kabupaten Gorontalo, terdiri dari :

a. Direktur
b. Wakil Direktur Administrasi dan Keuangan, membawahi :
    a) Bagian Administrasi dan Umum;
    b) Bagian Keuangan; dan
    c) Bagian Bina Program dan Publikasi.
c. Wakil Direktur Pelayanan membawahi :
    a) Bidang Pelayanan Medis ;
    b) Bidang Pelayanan Keperawatan ; dan
    c) Bidang Pelayanan Penunjang,
d. Bagian Administrasi dan Umum, membawahi :
    a) Sub Bagian Ketatausahaan;
    b) Sub Bagian Kepegawaian dan Diklat; dan
    c) Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan.
e. Bagian Keuangan, membawahi :
    a) Sub Bagian Akuntansi dan Pelaporan;
    b) Sub Bagian Perbendaharaan; dan
    c) Sub Bagian Verifikasi dan Anggaran.
f. Bagian Bina Program dan Publikasi, membawahi :
    a. Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi ;
    b. Sub Bagian Hukum dan Humas; dan
    c. Sub Bagian Promosi Kesehatan Rumah Sakit.
g. Bidang Pelayanan Medis, membawahi :
    a) Seksi Pelayanan Medis; dan
    b) Seksi Rekam Medis dan Sistem Informasi Rumah Sakit.
h. Bidang Pelayanan Keperawatan, membawahi :
    a) Seksi Pelayanan dan Asuhan Keperawatan; dan
    b) Seksi Etika dan Pengembangan Mutu Keperawatan.
i. Bidang Pelayanan Penunjang, membawahi :
    a) Seksi Penunjang Medis; dan

b) Seksi Penunjang Non Medis

j. Kelompok Jabatan Fungsional

Sebagai upaya pemberdayaan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selalu di upayakan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan melalui pendidikan dan pelatihan secara berkesinambungan. Saat ini jumlah pegawai berjumlah 559 orang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil 347 orang, Tenaga Kontrak 129 orang, dan Tenaga Abdi 83 orang.

RSUD Dr. M.M Dunda Limboto terletak diwilayah administrasi Kabupaten Gorontalo memiliki dua lokasi. Lokasi pertama tepatnya di Jalan Jenderal Ahmad Yani Nomor 53 Kecamatan Limboto Kabupaten Gorontalo dan memiliki luas bangunan 6.990,237 M2 serta luas lahan 19.875 M2.

Adapun batas – batas lahan sebagai berikut :

a. Sebelah Utara berbatasan dengan rumah penduduk/DAS Bionga
b. Sebelah Timur berbatasan dengan rumah penduduk/Jln. Ahmad Yani
c. Sebelah Selatan berbatasan dengan rumah penduduk
d. Sebelah Barat berbatasan dengan rumah penduduk/Jalan MbuI Bungale

Lokasi rumah sakit yang kedua terletak di desa Hutuo kecamatan Limboto, kab. Gorontalo dengan batas – batas sebagai berikut :

a. Sebelah Utara berbatasan dengan Jln Limboto Raya,
b. Sebelah Timur berbatasan dengan Jln Perumahan Asparaga
c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Jln Mbui Bungale
d. Sebelah Barat berbatasan dengan Rumah Penduduk

Organisasi RSUD Dr. M.M Dunda Limboto memuat tentang visi, misi dan filosofi tugas dan fungsi serta Struktur Organisasi Rumah Sakit berdasarkan Perda Nomor 171 Tahun 2002.

a. Visi, Misi dan Filosofi

Untuk memenuhi tuntutan masyarakat akan pelayanan yang lebih baik dan bermutu, maka pihak RSUD Dr. M.M Dunda Limboto memiliki komitmen untuk mewujudkan pelayanan optimal (Pelayanan Prima)

dengan memformulasikan dalam visi, misi dan Filosofi dengan program unggulannya sebagai berikut:

Visi :

"Menjadi RS yang terbaik di Provinsi Gorontalo"

Misi :

1. Memberikan pelayanan kesehatan yang profesional, bermutu, tepat waktu dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat
2. Meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Meningkatkan pendapatan Rumah Sakit dan mandiri dalam pendanaan.
4. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
5. Mengembangkan penelitian dan pengembangan dalam teknologi kesehatan.

Filosofi :

"Keselamatan, Kesembuhan dan Kepuasan Pasien adalah Kebanggaan Kami"

1. Tugas Pokok dan Fungsi
   a. Tugas Pokok :
      a) Melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilakukan secara maksimal, serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan.
      b) Melaksanakan pelayanan umum yang bermutu sesuai standar pelayanan rumah sakit.
   b. Fungsi :
      a) Menyelenggaran pelayanan medis, pelayanan penunjang medis dan non medis, pelayanan asuhan keperawatan, pelayanan rujukan, pendidikan, pelatihan dan penyuluhan,

penelitian dan pengembangan serta pelayanan administrasi umum dan keuangan.

b) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai tugas dan fungsinya.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4. Distribusi frekuensi karakteristikresponden berdasarkan usia di ruang rawat inap RSUD DR MM Dunda Limboto

Usia	Frekuensi	Presentase
25-32 tahun	13	40.6 %
33-40 tahun	19	59.4%
Total	**32**	**100.0%**

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan table diatas menunjukan bahwa usia responden yang berada di RSUD DR MM Dunda Limboto yang tertinggi yaitu usia 33-40 tahun sebanyak 19 orang (59.4%).

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 5. Distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di ruang rawat inap RSUD DR MM Dunda Limboto

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	9	28.1 %
Perempuan	23	71.9 %
Total	**32**	**100.0%**

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa jenis kelamin responden yang berada di RSUD DR MM Dunda Limboto yang tertinggi yaitu jenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang (71.9%).

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
D-III keperawatan	10	31.3 %
D-IV Keperawatan	2	6.3 %
Ners	20	62.5 %
Total	**32**	**100.0%**

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa pendidikan responden yang berada di RSUD DR MM Dunda Limboto yang tertinggi yaitu Ners sebanyak 20 orang (62.5%).

4.2.2 Analisis Univariat

1. Frekuensi responden berdasarkan motivasi perawat

Tabel 7. Distribusi frekuensi responden berdasarkan motivasi perawat di ruang rawat inap RSUD DR MM Dunda Limboto

Motivasi perawat	Frekuensi	Presentase
Termotivasi	19	59.4 %
Tidak termotivasi	13	40.6 %
Total	**32**	**100.0%**

Sumber : Data primer 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa motivasi perawat yang berada di RSUD DR MM Dunda Limboto yang tertinggi yaitu responden termotivasi sebanyak 19 orang (59.4%).

2. Frekuensi responden berdasarkan kinerja perawat

Tabel 8. Distribusi frekuensi responden berdasarkan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD DR MM Dunda Limboto

Kinerja perawat	Frekuensi	Presentase
Baik	19	59.4 %
Cukup	13	40.6 %
Total	**32**	**100.0%**

Sumber : Data primer 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa kinerja perawat yang berada di RSUD DR MM Dunda Limboto yang tertinggi yaitu kinerja baik sebanyak 19 orang (59.4%).

4.2.3 Analisis Bivariat

1. Hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD DR MM Dunda Limboto

Tabel 9. Distribusi hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD DR MM Dunda Limboto

Motivasi perawat	Kinerja perawat			
	Baik	Cukup	Total	P=Value
65-72 (Termotivasi)	19	0	19	0.000
<65 (Tidak termotivasi)	0	13	13	
Total	**19**	**13**	**32**	

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa perawat yang termotivasi dengan kinerja baik sebanyak 19 orang dan kinerja cukup tidak ada sedangkan yang tidak termotivasi dengan kinerja baik sebanyak 13 orang dan cukup tidak ada. Diketahui nilai p=0.000<0.5, maka Ha,jadi dapat simpulkan bahwa terdapat hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD DR MM Dunda Limboto.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Karakteristik responden

1. Usia responden

Usia responden yang berada di RSUD dr. Hasn Ainun Habibie yang tertinggi yaitu 33-40 tahun sebanyak 19 orang (59.4%).Hal ini jika dilihat dari proporsi usia paling banyak pada kategori usia muda, maka hal ini sangat menguntungkan dalam hal dukungan sumber daya manusia, kemampuan tenaga perawat dalam kondisi yang optimal sehingga Ini adalah modal yang baik untuk pengembangan sumber daya dan kinerja yang lebih baik.

WHO mengklasifikasikan usia produktif pada tahun 2020, yaitu dari 20 hingga 60 tahun. Dengan demikian, perawat yang bekerja di RSUD DR MM Dunda Limboto termasuk dalam kategori usia produktif, yang berarti mereka

dapat melakukan aktivitas fisik dengan baik. Usia 20 hingga 30 tahun memiliki kemampuan fisik yang kuat dan sehat, dan usia 20 hingga 30 tahun memiliki kemampuan fisik yang kuat.

Umur dapat mempengaruhi kinerja ketika usia terus bertambah, hal ini berdampak pada kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi akan terjadi penurunan, menurut Setiyaningsih (2016) dalam (Pelealu & Syukur, 2022) menyatakan perawat pada kelompok umur diatas 40 tahun mempunyai kemungkinan untuk memiliki kinerja yang lebih rendah dari pada perawat dengan umur dibawah 40 tahun. Usia tua memiliki tingkat produktivitas yang menurun, yang dapat menyebabkan penurunan kinerja asuhan keperawatan. Perawat masih produktif pada usia ini, tetapi kemampuan mereka untuk melakukan tugas mereka mulai menurun. Seiring bertambahnya usia, seseorang akan menjadi lebih dewasa secara klinis dan psikologis serta semakin mampu melakukan tugas-tugasnya. Dalam arti yang lebih bijaksana, seseorang yang lebih mampu berpikir logis juga lebih mampu mengendalikan emosinya. Akibatnya, mereka akan lebih memahami hak-hak yang akan dipenuhi oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti berasumsi bahwa mayoritas usia perawat berada pada rentang 30-40 tahun. Pada rentang usia ini, kemampuan fisik perawat masih dalam kondisi optimal, memungkinkan mereka untuk melakukan berbagai aktivitas fisik dengan baik. Oleh karena itu, sebagian besar perawat berada dalam kategori kinerja yang baik. Selain itu, seiring bertambahnya usia hingga mencapai 30 hingga 40 tahun, kemampuan individu dalam mengambil keputusan cenderung meningkat, disertai dengan kebijaksanaan yang lebih mendalam dan pemikiran yang semakin rasional. Pada usia ini, mereka juga lebih mampu mengendalikan emosi serta menunjukkan toleransi terhadap pandangan orang lain. Dengan demikian, diharapkan bahwa kinerja perawat juga akan meningkat seiring bertambahnya usia, mencerminkan pola peningkatan motivasi kerja. Di samping itu, pada usia produktif ini, dari segi fisik, perawat masih mampu melakukan berbagai aktivitas dengan baik, termasuk dalam memberikan pelayanan kepada pasien sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Semua

faktor ini diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas kinerja perawat secara keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fajriani S et al., 2022) hasil penelitian menunjukan bahwa di dapatkan data perawat yang berusia 30-40 tahun sebanyak 52 responden (75,4%) usia 20-30 tahun sebanyak 8 orang (8,6%) usia 41-50 tahun 8 orang (11-6%) usia 50 tahun 1 orang (1,4%). Usia seseorang dapat mempengaruhi perilakunya dalam bekerja karena seiring bertambahnya usia, keterampilan dalam melakukan pekerjaan juga meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa dalam penelitian ini, rata-rata usia perawat berada pada rentang 30-40 tahun. Rentang usia ini memiliki hubungan erat dengan kinerja perawat, yang secara umum menunjukkan hasil yang baik dalam penelitian ini. Faktor usia tersebut mendukung kinerja yang baik, karena pada usia ini, baik kemampuan fisik maupun psikis perawat berada dalam kondisi optimal untuk memberikan pelayanan. Dalam hal ini usia 30-40 tahun, memungkinkan perawat untuk memberikan pelayanan yang baik. Secara fisik, mereka masih kuat dan energik, sementara secara psikis, mereka memiliki kestabilan emosional dan mental yang diperlukan dalam melayani pasien. Seorang perawat dituntut untuk bekerja dengan teliti dan memiliki kemampuan yang mumpuni, sehingga faktor usia menjadi sangat berpengaruh dalam melaksanakan tugas-tugas keperawatan. Pada usia 30-40 tahun, motivasi perawat umumnya sangat tinggi, yang kemudian dapat diseimbangkan dengan kinerja mereka yang baik. Motivasi yang tinggi ini menjadi pendorong bagi perawat untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada keseluruhan kinerja keperawatan.

2. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden di RSUD DR MM Dunda Limboto didominasi oleh perempuan, dengan jumlah mencapai 23 orang atau sekitar 71,9%. Hal ini menunjukkan bahwa profesi perawat masih lebih banyak diminati oleh perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Keperawatan sering kali diidentikkan dengan pekerjaan yang cocok bagi perempuan, karena dianggap

sesuai dengan sifat-sifat mereka yang lebih sabar, lemah lembut, dan peduli. Karakteristik ini dianggap penting dalam menjalankan tugas-tugas keperawatan yang membutuhkan kesabaran, perhatian, dan kelembutan dalam merawat pasien.

Menurut (Penelitian & Pengabdian, 2023) Seperti yang sudah diketahui bawasannya profesi perawat masih identik dengan perempuan. Profesi perawat juga dikenal sebagai profesi yang dikerjakan oleh kebanyakan perempuan mengingat perempuan mempunyai karakter yang gemar merawat, pekerja keras, rendah hati, dan memiliki kepedulian terhadap orang lain.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti berasumsi bahwa mayoritas tenaga keperawatan berjenis kelamin perempuan. Hal ini disebabkan karena pelayanan keperawatan melibatkan emosi, seperti kesabaran dan kelembutan, yang merupakan karakteristik khas dari perempuan. Perempuan cenderung memiliki kepekaan yang tinggi terhadap orang lain, sehingga mereka mampu memahami dan merasakan kesedihan orang-orang di sekitarnya. Kemampuan ini sangat diharapkan dari seorang perawat, karena dapat memberikan motivasi dan dukungan emosional yang penting bagi proses penyembuhan pasien. Selain itu, motivasi kerja di kalangan perawat perempuan dinilai tinggi, yang tercermin dari jumlah perawat perempuan yang lebih banyak dibandingkan laki-laki.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Hasan et al., 2021) hasil penelitian bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak yaitu terdapat 12 responden (16,2%) yang berjenis kelamin laki-laki dan terdapat 62 responden (83,8%) berjenis kelamin perempuan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa perawat perempuan lebih banyak dibandingkan dengan perawat laki-laki.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa dalam penelitian ini, jenis kelamin perawat didominasi oleh perempuan. Pelayanan keperawatan memerlukan keterampilan khusus dan melibatkan emosi yang tinggi. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika profesi ini banyak diminati oleh perempuan, yang umumnya memiliki hati yang lembut dan rasa peduli yang tinggi. Karakteristik ini sangat dibutuhkan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada pasien. Dalam proses penyembuhan pasien, dukungan dari

tenaga kesehatan, terutama perawat, menjadi salah satu faktor penting yang mempercepat pemulihan. Peran perawat perempuan sangat penting karena mereka diyakini lebih mampu memahami keadaan emosional pasien dan memberikan motivasi yang diperlukan untuk sembuh. Oleh karena itu, dominasi perempuan dalam profesi keperawatan dapat berkontribusi positif terhadap kualitas pelayanan dan kesembuhan pasien.

3. Pendidikan Responden

Hasil penelitian berdasarkan Pendidikan Responden, dari total 32 responden di ruang rawat inap RSUD DR MM Dunda Limboto terdapat 10 responden (31,3%) yang lulusan D3, 2 responden (6,3%) yang lulusan D-IV selain itu terdapat 20 responden (62,5%) yang berasal dari lulusan S1 – Ners, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan akhir S1-Ners lebih besar di bandingkan responden dengan tamatan D3.

Tahapan pendidikan yang ditempuh seseorang dalam proses jangka panjang untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, sikap, dan tingkah laku baik melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir. Menurut Hariandja dalam (Dewi et al., 2020) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Jadi dapat dikatakan bahwa sangat erat hubungan antara tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja.

Dari uraian diatas peneliti berasumsi bahwa pendidikan perawat dapat mempengaruhi kinerja mereka. Pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kemampuan kinerja dan menjadi salah satu indikator utama dalam upaya memperbaiki kinerja perawat. Seorang perawat tidak hanya harus memiliki pengetahuan tentang keperawatan, tetapi juga harus memiliki kemampuan dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Hasan et al., 2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan Ners terbanyak yaitu dari 44 responden (59,5%) dari 74 responden. Pengetahuan yang sama tidak selalu membuat orang bertindak serupa dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pendidikan adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Pendidikan yang baik menjadi indikator penting dalam upaya meningkatkan kinerja perawat. Dengan pendidikan yang memadai, seorang perawat cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, serta kemampuan kognitif dan keterampilannya juga akan meningkat. Untuk dapat melakukan analisis dengan baik, seorang perawat membutuhkan kemampuan intelektual, interpersonal, dan teknikal yang memadai. Kemampuan-kemampuan ini hanya bisa diperoleh jika perawat tersebut memiliki latar belakang pendidikan yang baik dan memadai.

4.3.2 Analisis Univariat

1. Motivasi kerja perawat

Motivasi kerja responden yang berada di RSUD DR MM Dunda Limboto yang tertinggi yaitu responden termotivasi sebanyak 19 orang (59.4%). Hal ini dikarenakan rata-rata perawat di RSUD DR MM Dunda Limboto memiliki kinerja yang baik sehingga dapat disimpulkan perawat termotivasi dalam melakukan pekerjaan, hasil kerja yang baik dan memuaskan dapat membuat perawat termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan berikutnya atau dalam memberikan asuhan keperawatan.

Motivasi merupakan kunci utama yang menentukan kinerja perawat dalam hal ini pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan. Dalam pelaksanaannya perawat harus mempunyai dorongan dan kemauan yang kuat yang berasal dari dalam diri perawat itu sendiri. Kalau perawat tidak mempunyai motivasi uintrinsik yang baik maka pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan tidak akan tercapai dan bisa saja hal ini dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan (Saharman & Sunarno, 2023)

Berdasarkan uraian diatas peneliti berasumsi bahwa motivasi adalah faktor utama yang menentukan kinerja perawat dalam melakukan dokumentasi asuhan keperawatan. Perawat perlu memiliki dorongan dan kemauan yang kuat dari dalam diri mereka sendiri. Tanpa motivasi intrinsik yang baik, pelaksanaan dokumentasi tidak akan tercapai dan dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Nainggolan & Sabebegen, 2021) Hasil penelitian di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin diketahui dari total 74 responden menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki motivasi rendah sebanyak 51 orang (68,9%). Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori motivasi Vroom (1964) dalam (Fathussyakir et al., 2022) tentang cognitive of motivation menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen: 1). Ekspetasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas, 2). Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas mendapatkan outcome tertentu), 3). Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja perawat dalam penelitian ini tergolong baik. Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa mayoritas perawat termotivasi. Motivasi kerja sangat penting diberikan kepada perawat agar mereka memiliki dorongan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Motivasi kerja juga merupakan salah satu alasan seseorang melakukan pekerjaannya, bagi sebagian orang, pekerjaan mereka adalah sarana untuk mencapai tujuan yang menjadi motivasi mereka.

2. Kinerja Perawat

Kinerja perawat yang berada di RSUD DR MM Dunda Limboto yang tertinggi yaitu kinerja baik sebanyak 19 orang (59.4%). Hal ini karena sebagian perawat termotivasi dalam bekerja yaitu juga sebanyak 19 orang (59,4%) sehingga terciptanya kinerja yang baik. Kinerja perawat sangat krusial dalam pelayanan kesehatan, yang perlu diperhatikan untuk menjaga dan meningkatkan mutu layanan. Kinerja yang baik menjadi kunci dalam memastikan bahwa pasien, baik yang sehat maupun yang sakit, menerima pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Kinerja tenaga kesehatan berfungsi sebagai tolak ukur pelayanan kesehatan sehingga perlu untuk mengkaji tentang kinerja guna

mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien yang sehat maupun sakit. Penurunan kinerja tenaga kesehatan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama adalah faktor motivasi kerja dari perawat itu sendiri (Aulia et al., 2021)

Berdasarkan penelitian di atas peneliti berasumsi bahwa Kinerja tenaga kesehatan merupakan indikator penting dalam menilai kualitas pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengkaji dan mengevaluasi kinerja tenaga kesehatan secara berkala. Hal ini bertujuan untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien, baik yang dalam keadaan sehat maupun yang sedang sakit. Penurunan kinerja tenaga kesehatan dapat terjadi karena berbagai faktor, dan salah satu faktor utama yang mempengaruhinya adalah motivasi kerja perawat. Tanpa motivasi yang baik, perawat mungkin tidak dapat memberikan pelayanan yang optimal, yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas keseluruhan pelayanan kesehatan di rumah sakit atau fasilitas kesehatan lainnya. Oleh karena itu, memotivasi perawat dan tenaga kesehatan lainnya merupakan langkah penting dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Henniwati & Eliza, 2020) hasil penelitian yang dilakukan di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman dengan jumlah responden 78 orang mengenai kinerja perawat maka hasil yang didapatan bahwa 38 orang (49%) memempunyai kinerja yang rendah dan 40 orang (51%) mempunyai kinerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pelayanan keperawatan dapat dievaluasi melalui kinerja perawat. Kinerja perawat dapat diidentifikasi melalui berbagai aspek, seperti semangat kerja yang tinggi, disiplin, tanggung jawab, pelaksanaan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta memiliki motivasi dan kemampuan kerja yang tinggi dan terarah untuk mencapai tujuan rumah sakit. Untuk menilai kinerja perawat, salah satu metode yang digunakan adalah dengan mengevaluasi kegiatan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Asuhan Keperawatan (SAK). Evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa perawat bekerja sesuai dengan

pedoman yang telah ditetapkan dan mampu memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas tinggi kepada pasien.

4.3.3 Analisis Bivariat

1. Hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat

Hasil penelitian menunjukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi perawat dengan kinerja perawat di RSUD DR MM Dunda Limboto. Hasil penelitian menunjukan bahwa perawat yang termotivasi dengan kinerja baik sebanyak 19 orang dan kinerja cukup tidak ada sedangkan yang tidak termotivasi dengan kinerja baik tidak ada dan kinerja cukup sebanyak 13 orang.

Perawat yang termotivasi dengan kinerja baik yaitu sebanyak 19 orang, hal ini membuktikan bahwa jika perawat memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memiliki kinerja yang baik pula. Kualitas pelayanan kesehatan tidak terlepas dari hasil kerjasama seluruh komponen sumber daya khususnya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM keperawatan merupakan salah satu sumber daya yang penting dan sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan rumah sakit. Oleh karena itu, perawat yang berkinerja baik sangat diperlukan.

Sedangkan sebaliknya, tidak ada perawat yang tidak termotivasi yang memiliki kinerja baik. Dari kelompok perawat yang tidak termotivasi, sebanyak 13 orang memiliki kinerja yang cukup. Dengan kata lain, motivasi yang tinggi pada perawat berkaitan erat dengan kinerja yang baik, sementara perawat yang kurang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang cukup atau kurang.

Kinerja merupakan hasil kerja yang tercipta oleh seorang perawat dalam melaksanakan pekerjaanya sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja perawat tidak muncul secara tiba-tiba dan tidak dapat berdiri sendiri, tetapi juga ditentukan oleh berbagai faktor yang saling mempengaruhi. Ada banyak sekali faktor yang dapat menentukan kinerja seorang perawat untuk mencapai mutu yang bagus, mutu keperawatan itu sendiri jika dilihat dari standar asuhan keperawatan (SAK) dan standar prosedur operasional (SPO) ditetapkan oleh Departemen

Kesehatan minimal 75 % dari target yang telah ditentukan.(Rosyita et al., 2021)

Motivasi kerja berhubungan dengan kinerja atau prestasi kerja karena apabila motivasi kerja seseorang rendah maka kinerjanya pun akan tidak optimal. Motivasi kerja berkaitan dengan kemauan atau dorongan seseorang untu melakukan pekerjaan. Aspek motivasi kerja seseorang terkait erat dengan kebutuhan yang mendasari seseorang untuk bekerja seperti kebutuhan akan berprestasi (kinerja), penghargaan, rasa tanggung jawab, keinginan untuk tumbuh dan berkembang dan pekerjaan itu sendiri.(Hutauruk & Fauza, 2021)

Berdasarkan uraian diatas peneliti berasumsi bahwa Menurut penjelasan di atas, peneliti beranggapan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting bagi perawat dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Tanpa motivasi, pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik. Jika motivasi kerja perawat tinggi, mereka dapat bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja individu yang rendah disebabkan oleh kemampuan dan keterampilan yang kurang, motivasi yang minim, instruksi yang lemah, serta dukungan organisasi yang tidak memadai. Dalam penelitian ini, sebagian besar perawat yang termotivasi menunjukkan kinerja yang baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik. Seorang perawat yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan pelayanan asuhan keperawatan yang baik, yang bermanfaat bagi pasien dan institusi rumah sakit. Oleh karena itu, penting untuk memberikan motivasi kepada perawat agar tercapai pelayanan yang optimal.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Saharman & Sunarno, 2023) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi. Hal ini disebabkan oleh hubungan antara motivasi kerja dan kinerja. Oleh karena itu, peneliti berpendapat bahwa ketidakpuasan perawat terhadap pekerjaan dan hal-hal terkait adalah faktor utama yang menyebabkan rendahnya motivasi dan hasil kerja yang dicapai.

Dari penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang termotivasi memiliki kinerja

yang baik. Motivasi tenaga kerja akan dipengaruhi oleh rangsangan tertentu, yang bertindak sebagai mesin penggerak motivasi tersebut, sehingga mempengaruhi perilaku individu tenaga kerja. Faktor-faktor penggerak motivasi meliputi kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan. Seseorang yang menjadikan kinerja sebagai kebutuhan akan terdorong untuk mencapai tujuan. Adanya rasa takut dan kepemilikan akan memicu motivasi untuk merasa bertanggung jawab, dan pengakuan atas kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dibandingkan dengan penghargaan materi atau hadiah.

4.4 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian pertama yang dilakukan oleh peneliti, sehingga tidak terlepas dari berbagai keterbatasan. Beberapa keterbatasan yang dihadapi peneliti meliputi jadwal kerja bergilir (shift) responden (perawat), yang menyebabkan peneliti memerlukan waktu tambahan untuk bertemu dengan responden dan mendapatkan kesediaan mereka untuk mengisi kuesioner.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian yaitu :

1. Motivasi kerja responden yang berada di RSUD DR MM Dunda Limboto yaitu termotivasi sebanyak 19 orang (59,4%) dan yang tidak termotivasi sebanyak 13 orang (40,6%).
2. Kinerja perawat yang berada di RSUD DR MM Dunda Limboto yang tertinggi yaitu kinerja baik sebanyak 19 orang (59,4%) dan terendah yaitu kinerja cukup sebanyak 13 orang (40,6%).
3. Diketahui nilai chi square hitung chi square tabel p=0.013<0.05, maka Ha diterima, jadi dapat simpulkan bahwa terdapat hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat diruang rawat inap di RSUD DR MM Dunda Limboto.

5.2 SARAN

1. Untuk tenaga kesehatan khususnya perawat

   Penelitian ini dapat memperkaya wawasan perawat tentang kinerja dan motivasi dalam memberikan asuhan keperawatan, sehingga perawat bisa meningkatkan kinerjanya melalui motivasi diri, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Selain itu, penelitian ini memberikan informasi tambahan mengenai pentingnya motivasi terhadap kinerja perawat dalam melayani pasien.
2. Untuk Rumah Sakit

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi guna peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian khususnya perawat, untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan
3. Untuk peneliti selanjutnya

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan bahan referensi bagi mahasiswa kesehatan dengan melakukan penelitian lebih lanjut tentang kesehatan, motivasi dan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan dengan menambah variabel kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Almeida, C. S. de, Miccoli, L. S., Andhini, N. F., Aranha, S., Oliveira, L. C. de, Artigo, C. E., Em, A. A. R., Em, A. A. R., Bachman, L., Chick, K., Curtis, D., Peirce, B. N., Askey, D., Rubin, J., Egnatoff, D. W. J., Uhl Chamot, A., El-Dinary, P. B., Scott, J.; Marshall, G., Prensky, M., … Santa, U. F. De. (2022). ILMU KEPERAWATAN DASAR. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).

Aulia, R. R., Harun, A. A., Asrul, M., & Hasrima. (2021). Hubungan Antara Disiplin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Wawolesea Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmiah Karya Kesehatan*, *01*(July), 1–7. Awaluddin, M. U. (2017). Analisa Peran Dan Fungsi Profesi Tenaga Perawat Dan Bidan Dalam Mendukung Peningkatan Kesehatan Ibu Dan Anakdi Rsud Labuang Baji Makassar. *Skripsi*, *1*, 2017.

Benny, B., Nugroho, N., Akbar, F., Hutabarat, M., & Arwin, A. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI) SENSASI 2021*, 251–254.

Bisnis, B., & Pariwisata, D. A. N. (2021). *Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi*. *4*(3), 633–641.

Dewi, S., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, *8*(2), 1–8.

Fajriani S, S., Arifin, M. A., & Rahmadani, S. (2022). Hubungan Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar. *INSOLOGI: Jurnal Sains Dan Teknologi*, *1*(4), 424–430.

Fathussyakir, M., Meutia, M., & Heriani, H. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Smk Kota Bima Dengan Motivasi Sebagai Intervening. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, *6*(2), 2613–2628.

Goosmann, C. (2023). Tape performance management. *CMG Proceedings*, *2*(4), 809–818.

Hasan, R., Habibi, A., Nur, S., Ahmad, A., & Ramdhan, Q. N. (2021). *Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUP Sitanala Tangerang*. *6*(2), 83–96.

Henniwati, & Eliza. (2020). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruangan Rawat Inap Rsud Padang Pariaman. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika*, *11*(2), 123–140.

Hutauruk, P. M., & Fauza, R. (2021). Determinan Kinerja Perawat Dalam

Penerapan Patient Safety Di Rs Imelda Pekerja Indonesia Tahun 2020. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Imelda*, *7*(1), 1–7.

Indahsari, V. Y. P., & Suroso, J. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam pemberian pendidikan kesehatan studi fenomenologis di Puskesmas I Sokaraja. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, *Khusus*(September), 272–278.

K. Kurniawan, R. N., & Syah, K. K. (2020). Kinerja Perawat Di RSUD H. Padjonga DG. Ngalle Kabupaten Takalar. *JURNAL Promotif Preventif*, *3*(1), 58–68.

KAMIRULLAH, M. F. (2023). *FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT: A SCOPING REVIEW*. *5*, 1–14.

Karo, N. K. S. B., Sihombing, M., & Ginting, S. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Tigabinanga Kabupaten Karo. *Jurnal Darma Agung*, *29*(2), 258.

Kusumadewi, N., Razak, A., & Mukhlis, N. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. *Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023*, *4*(3), 222–239.

Lailatul Mufidah, K. T. (2021). *HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RAWAT INAP RSUD HAJI MAKASSAR PROVINSI SULAWESI SELATAN TAHUN 2021*. *7*(3), 6.

Lidia Z Simanjuntak, I. E. , M. A. I. A. (2023). Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja Bidandi RSU Sinar Husni Medan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan Dan Kedokteran*, *1*(1), 180–192.

Lubis, N. A. S. (2020). *Gambaran Kinerja Perawat Pada Proses Dokumentasi Asuhan Keperawatan*. *2003*. http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/bcf6d

M Faizin, A Zakiyah, D. B.-2022. (2022). *Persepsi beban kerja dengan kinerja perawat diinstalasi rawat inap rumah sakit kamar medika kota mojokerto*.

Melissa, W. T., Tucunan, A. A., Mandagi, C. K., Kesehatan Masyarakat, F., & Sam Ratulangi Manado ABSTRAK, U. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Gmim Bethesda Tomohon. *Jurnal KESMAS*, *9*(1), 35–43.

Minannisa, C. (2019). Konsep Dasar Dan Langkah-Langkah Proses Keperawatan. *Jurnal Keperawatan*, 13.

Muhammad, S., Ponto, I. S., & Patty, J. T. (2023). Analisis Kinerja Pelayanan Kesehatan Tenaga Medis Di Puskesmas Air Besar Negeri Batu Merah Kecamatan Sirimau Kota Ambon Provinsi Maluku. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, *10*(1), 197–210. https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3740

Nainggolan, S. S., & Sabebegen, M. Y. S. (2021). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin. *Proceeding Seminar Nasional Keperawatan*, *7*, 69–75.

Nugroho, N., Effendi, C., Arwin, Wong, pong han, & Wilinny. (2019). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Pt. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, *3*(3), 32–42.

Pelealu, A., & Syukur, S. B. (2022). METODE ASUHAN KEPERAWATAN TIM DENGAN TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD dr.HASRI AINUN HABIBIE. *Zaitun (Jurnal Ilmu Kesehatan)*, *10*(1), 1039. \

Penelitian, L., & Pengabdian, D. A. N. (2023). *Jurnal Keperawatan Jurnal Keperawatan*. *17*(2012), 153–164.

Polopadang Y, H. N. (2019). Proses keperawatan pendekatan teori dan praktik. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).

Pratiwi, Y. I., Wardiah Hamzah, Ulfa Sulaeman, Andi Multazam, & Nugrahayu. (2023). Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat RSUD Mamuju Tengah. *Window of Public Health Journal*, *4*(1), 137–145.

Ramadhani, S., & Masyarakat, F. K. (2021). *HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT SUNDARI MEDAN*. *2*(2), 16–27.

Rosyita, H., Aditaruna, D., & Sugiharto, S. (2021). Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Bougenvil dan Seruni Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong Bogor. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, *7*(1), 78.

Saharman, S., & Sunarno, R. D. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Kotamobagu. *Jurnal Kebidanan*, *XV*(01), 35–46.

Sulaiman, S., Efendy, I., & Utami, T. N. (2024). *Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya Dosen S2 Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan dalam 5 negara dengan motivasi kerja tenaga kesehatannya paling rendah , selain* . *2*(1).

Susanti, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Tahun 2018. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi …*, *3*(2), 165–174.

Syukur, S. B., & Asnawati, R. (2017). Hubungan Pengetahuan, Motivasi, dan Pelatihan dengan Kualitas Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Interna RSUD Dr. M. M Dunda Limboto. *Zaitun (Jurnal Ilmu Kesehatan)*, *5*(1), 279–283.

Tulasi, M., Sinaga, M., & Kenjam, Y. (2021). Faktor yang Berhubungan dengan

Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara. *Media Kesehatan Masyarakat*, *3*(1), 90–98.

Vanchapo, A. R. (2021). *Motivasi Kerja dan Prestasi Perawat (Tim Qiara Media, Ed.; 1st ed., Vol. 1)* (Issue August).

Yenni, & AP, M. (2019). *Dosen Prodi Manajemen Pendidikan Islam STAI-YAPTIP Pasaman Barat 93*. 93–107.

Zhou;, Z., Li;, H., & Jia, Y. (2019). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Madiun. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(1), 1–14.

Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *3*(1), 414–423.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1

PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Sehubung dengan penelitian yang akan saya lakukan, dengan ini saya membuat lembar permohonan kepada responden yang akan dilibatkan dalam penelitian ini.

Judul : Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD DR MM Dunda Limboto

Nama Peneliti : Endang Usman

Nim : C01420031

Saya mahasiswa program studi ilmu keperawatan Universitas Muhammadiyah Gorontalo, bermaksud melakukan penelitian untuk mengetahui Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD DR MM Dunda Limboto Kab. Gorontalo.

Penelitian yang dilakukan tidak akan menimbulkan akibat yag dapat merugikan responden. Kerahasiaan semua informasi akan terjaga dan dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian. Jika anda bersedia menjadi responden, maka saya mohon kesediaannya untuk menandatangani lembar persetujuan yang saya lampirkan dan menjawab pertanyaanpertanyaan yang akan saya sertakan. Atas perhatian dan kesediaanya menjadi responden saya ucapkan terimakasih.

Gorontalo, Maret 2024

Peneliti

Lampiran 2

SURAT PERSETUJUAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Inisial :

Usia :

Alamat :

Menyatakan bersedia menjadi responden penelitian ini dalam keadaan sadar, jujur, dan tidak ada paksaaan dalam penelitian dari :

Nama : Endang Usman

Nim : C01420031

Judul : Hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD DR MM Dunda Limboto Kab. Gorontalo.

Setelah memperoleh penjelasan mengenai tujuan, dan prosedur penelitian, saya menyadari bahwa penelitian ini tidak berdampak negatif bagi saya. Saya mengetahui bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD DR MM Dunda Limboto Kab. Gorontalo. Saya memahami bahwa keikut sertaan saya dalam penelitian ini sangat besar manfaatnya bagi kemajuan pelayanan keperawatan.

Dengan ini saya menyatakan secara sukarela sebagai responden dalam penelitian serta bersedia menjawab semua pertanyaan dengan sadar dan sebenar-benarnya.

Peneliti Gorontalo, Maret 2024

(Endang Usman) Responden

lampiran 3

KUISIONER PENELITIAN

Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat di ruang rawat inap RSUD DR MM Dunda Limboto

No. Responden :

Petunjuk pengisian :

- Isikan jawaban yang menurut anda benar.
- Berikan jawaban anda atas setiap pernyataan/pertanyaan yang ada dengan member tanda checklist (v) pada kolom pilihan jawaban yang telah disediakan.
- Partisipasi anda sangat diperlukan untuk mendukung kelancaran penelitian ini

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor Pegawai :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki ( ) Perempuan
4. Tingkat Pendidikan :
5. Masa Kerja : Tahun

Berilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memilih jawaban sesuai pada kolom yang tersedia.

KUISIONER MOTIVASI

Petunjuk :

Isilah pilihan jawaban dengan mencontreng (v) kolom yang telah disediakan. Keterangan skor jawaban :

- TP : Tidak Pernah
- KK : Kadang-Kadang
- S : Sering
- SL : Selalu

1. Faktor Intrinsik

NO.	Pertanyaan	SL	S	KK	TP
	Tanggung Jawab				
1.	Saya bekerja sesuai jadwal dan dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien sesuai prosedur yang telah yang ditetapkan manajemen rumah sakit.				
2.	Dalam melaksanakan asuhan keperawatan saya bekerja dengan penuh tanggung jawab.				
3.	Pemenuhan kebutuhan asuhan keperawatan setiap pasien merupakan tanggung jawab perawat.				
	Prestasi Kerja				
4.	Saya mampu memotivasi diri untuk mencapai prestasi yang diraih.				
5.	Saya bekerja sesuai dengan jadwal dan pedoman yang telah dibuat dan tepat waktu.				
	Hasil Kerja				
6.	Saya memberikan asuhan keperawatan kepada pasien rawat inap dan diakui rekan kerja di rumah sakit.				
7.	Saya diterima dan diakui oleh pasien rawat inap dalam memberikan pelayanan.				
	Kemungkinan Pengembangan				
8.	Saya melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik sebagai sarana untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi.				
9.	Saya senantiasa meningkatkan				

	pengetahuan dan keterampilan tentang asuhan keperawatan				
	Pengakuan oran lain				
10.	Saya memberikan pelayanan dirumah sakit diakui oleh pimpinan rumah sakit.				
11.	Saya selalu mendapat dukungan dari teman-teman sejawat perawat dan tenaga medis lainnya.				
	Kemajuan				
12.	Saya jarang mendapatkan update ilmu keperawatan terbaru dari pimpinan ruangan				
13.	Dalam memberikan pelayanan saya selalu menerapkan pelayanan/tindakan sesuai dengan ilmu pengetahuan terbaru				

2. Faktor Ekstrinsik

NO.	Pertanyaan	SL	S	KK	TP
	Keamanan dan keselamatan kerja				
1.	Rumah sakit selalu memperhatikan kebutuhan APD untuk petugas medis.				
2.	Saya bekerja selalu menggunakan APD sesuai dengan prosedur kerja.				
	Status				
3.	Saya menerima dukungan dari teman dan atasan jika mendapat prestasi baik.				
4.	Saya menerima imbalan sesuai dengan pangkat dan golongan.				
	Hubungan kerja				
5.	Dalam melaksanakan asuhan keperawatan saya bekerja dalam satu tim.				
6.	Melengkapi catatan asuhan keperawatan, untuk memudahkan perawat lain dalam melakukan tindakan keperawatan terhadap pasien yang sama.				
	Gaji				
7.	Penetapan gaji yang saya terima disesuaikan dengan masa kerja.				
8.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan.				
	Prosedur Kerja				
9.	Pelaksanaan asuhan keperawatan didukung dengan SOP yang baku.				
10.	SOP asuhan keperawatan sesuai dengan karakteristik atau jenis penyakit pasien.				

KINERJA

Petunjuk :

Isilah pilihan jawaban dengan mencontreng (v) kolom yang telah disediakan. Keterangan skor jawaban :

- Sangat Setuju : SS
- Setuju : S
- Kurang Setuju : KS
- Tidak Setuju : TS

NO.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS
1.	Saya siap tanggap bila pasien membutuhkan dan saya mudah dihubungi				
2.	Saya bekerja sama dengan pasien dan keluarga dalam menyelesaikan masalah				
3.	Saya bekerja sama dengan tim sejawat perawat dan tim medis dalam menyelesaikan masalah pasien.				
4.	Saya dalam memberikan pelayanan kepada pasien penuh perhatian sesuai dengan kebutuhan/harapan pasien.				
5.	Saya mendengarkan keluhan pasien dan saya acuh tak acuh				
6.	Dalam memberikan pelayanan saya selalu cepat dan tepat.				
7.	Kecepatan saya dalam memberikan pelayanan memerlukan waktu tunggu yang pendek.				
8.	Saya sopan terhadap pasien, keluarga pasien, tim sejawat perawat dan tim kesehatan lainnya.				
9.	Saya menghargai pasien, keluarga pasien, tim sejawat dan tim kesehatan lainnya.				
10.	Saya jujur antara pikiran dan tindakan				

11.	Saya bertanggung jawab atas tindakan dan menjaga kerahasiaan pasien				

Sumber : (Susanti, 2019)

Lampiran 4

MASTER TABEL

HUBUNGAN MOTIVASI PERAWAT DENGAN KINERJA PERAWAT

DI RUANG RAWAT INAP RSUD DR MM DUNDA LIMBOTO

| | | | | | | | Motivasi Perawat | | | | | | |

Lampiran 5

Hasil Uji Statistik

Statistics			
		Motivasi Perawat	Kinerja perawat
N	Valid	32	32
	Missing	0	0
Mean		1.41	1.41
Median		1.00	1.00
Std. Deviation		.499	.499
Minimum		1	1
Maximum		2	2

Karakteristik responden

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-32	13	40.6	40.6	40.6
	33-40	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	9	28.1	28.1	28.1
	Perempuan	23	71.9	71.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D-III	10	31.3	31.3	31.3
	D-IV	2	6.3	6.3	37.5
	Ners	20	62.5	62.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Analisis Univariat

Motivasi Perawat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Termotivasi	19	59.4	59.4	59.4
	Tidak Termotivasi	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Kinerja Perawat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30-33 (Baik)	19	59.4	59.4	59.4
	<30 (Cukup)	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Analisis bivariat

Motivasi Perawat * Kinerja Perawat Crosstabulation

Count

		Kinerja Perawat		Total
		30-33 (Baik)	<30 (Cukup)	
Motivasi perawat	65-72 Termotivasi	19	0	19
	<65<Tidak Termotivasi	0	13	13
Total		19	13	32

Chi-Square Tests

	Value	Df	A symptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	32.000[a]	1	.000		
Continuity Correction[b]	27.989	1	.000		
Likelihood Ratio	43.230	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	31.000	1	.000		
N of Valid Cases	32				

0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.28.

Computed only for a 2x2 table

Dokumentasi



























