HUBUNGAN MOTIVASI PERAWAT TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD dr. HASRI AINUN HABIBIE

JURNAL

ANNISA A. EYATO
NIM. C01417013

PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMDIYAH GORONTALO
GORONTALO
2021

Published By: Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Gorontalo

ISSN 2301– 5691

TEMPLATE PENULISAN ARTIKEL JURNAL ZAITUN JURUSAN KEPERAWATAN HUBUNGAN MOTIVASI PERAWAT TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD dr. HASRI AINUN HABIBIE

THE RELATIONSHIP OF NURSES MOTIVATION TO THE PERFOMANCE OF NURSES IN THE INTPATIENT ROOM OF RSUD dr. Hasri Ainun Habibie

[1]Annisa A Eyato, [2]Sabirin B Syukur, [3]Firmawati
Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Gorontalo
e-mail : *eyatoannisa@gmail.com*

ABSTRAK

ANNISA A. EYATO. Hubungan motivasi perawat terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Hasri Ainun Habibie. Dibimbing oleh SABIRIN B. SYUKUR sebagai ketua dan FIRMAWATI sebagai anggota.

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu tingkatan keinginan seseorang untuk menjalankan tujuan terhadap suatu pencapaian, motivasi juga merupakan upaya untuk menimbulkan rangsangan atau pembangkit tenaga yang datang dari dalam diri seorang perawat untuk memberikan pelayanan kepada pasien, resiko jika seorang perawat kurang termotivasi yaitu kualitas kerja perawat akan menurun karena kurangnya faktor pendorong atau tujuan pencapaian untuk perawat. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi perawat terhadap kinerja perawat. Desain penelitian menggunakan metode *survey analitik* dengan pendekatan *cross sectional.* Jumlah populasi sebanyak 40 orang perawat dengan tehnik 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=0,013<0,05. Kesimpulan pada penelitian ini Ha diterima yang berarti terdapat hubungan antara motivasi perawat terhadap kinerja perawat. Saran untuk perawat harus memiliki motivasi agar terciptanya kinerja yang baik Untuk RSUD dr. Hasri Ainun Habibie agar selalu memberikan motivasi kepada perawat dalam memberikan pelayanan untuk meningkatkan kinerja perawat yang berkualitas untuk pasien.

Kata Kunci : Perawat, Motivasi Perawat dan Kinerja Perawat

Abstract

ANNISA A. EYATO. The relationship of nurses' motivation to the performance of nurses in the Inpatient Room of RSUD dr. Hasri Ainun Habibie. Supervised by SABIRIN B. SYUKUR as chairman and FIRMAWATI as member.

Motivation can be interpreted as a level of a person's desire to carry out goals towards an achievement, motivation is also an effort to generate stimulation or power that comes from within a nurse to provide services to patients. The purpose of this study was to determine the relationship between nurse motivation and nurse performance. The research design used an analytical survey method with a cross sectional approach. Total population of 40 people with sampling technique using total sampling. The results showed that on average the nurses were motivated by the performance of nurses in the good category, the results of data analysis showed the value of pValue = 0.009 <0.05. The conclusion in this study is that Ha is accepted, which means that there is a relationship between nurse motivation and nurse performance. Suggestions for nurses must have motivation in order to create good performance. For RSUD dr. Hasri Ainun Habibie to always motivate nurses in providing services.

Keywords: Nurses, Nurse Motivation and Nurse Performance.

PENDAHULUAN

Motivasi dapat diartikan 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 atau upaya untuk menimbulkan rangsangan atau pembangkit tenaga yang datang dari dalam diri seorang perawat untuk memberikan pelayanan kepada pasien sesuai dengan standar asuhan keperawatan (Isfan, 2019).

Pelayanan tenaga kesehatan dalam Menurut Depkes RI pelayanan keperawatan sebagai suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan bio-psiko-sosio-spiritual yang komprehensif kepada individu, keluarga dan masyarakat baik sakit maupun sehat yang mencakup seluruh siklus kehidupan manusia. Pelayanan keperawatan di sini adalah bagaimana perawat memberikan dukungan emosional kepada pasien dan memperlakukan pasien sebagai manusia (Depkes RI, 2015).

Secara filosofis besarnya motivasi yang dimiliki seseorang kemudian menghantarkan orang tersebut melakukan sesuatu yang baik dan benar. Dengan adanya motivasi yang baik, maka perawat akan merasakan bangga dan puas dalam melakukan pekerjaannya, untuk mencapai derajat kesehatan yang baik, dapat dilakukan dengan memotivasi perawat dalam memberikan pelayananya. ICN (Internasional Council Of Nurses) mengemukakan bahwa pada sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit, di samping dokter, perawat dan bidan juga memiliki posisi yang sangat penting, sehingga sangat penting bagi rumah sakit untuk memberikan motivasi yang baik bagi dokter, perawat dan bidan yang berada dilingkungan kerja rumah sakit (Berhanu, 2015).

Motivasi kerja biasanya berkaitan dengan keinginan seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup. Begitu juga dengan seorang perawat yang memiliki motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhannya. semakin kuat keinginan tersebut maka semakin kuat motivasi perawat dalam pekerjaannya, tingkat kinerja dan kualitas implementasi sistem layanan keperawatan bergantung pada tingkat motivasi perawat dalam unit perawatan tersebut. Perawat yang memiliki motivasi baik yang memiliki energi untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diharapkan. Akan tetapi tidak jarang masih ada perawat yang mengeluhkan kondisi pekerjaan seperti penghargaan atau reward

atas hasil kerja (Septiyanti, 2019).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti "Hubungan motivasi perawat terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Hasri Ainun Habibie".

DESAIN PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *survey analitik* dengan menggunakan desain penelitian *cross sectional* yang digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. jenis penelitian ini adalah observasi atau pengumpulan data sekaligus (*point time approach),* yakni suatu penelitian yang mempelajari hubungan antara faktor resiko *(independent)* dengan faktor *(dependent),* dimana melakukan observasi atau pengukuran variabel sekaligus dan sekaligus pada waktu yang sama. Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah ada hubungan motivasi perawat terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Hasri Ainun Habibie. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah perawat yang berada diruangan bedah, anak 1 dan ruangan interna yaitu 40 perawat di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie. Pada penelitian ini peneliti menggunakan tehnik pengambilan sampel dengan *total sampling*. *Total sampling* merupakan tehnik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi karena jumlah populasi kurang dari 100 sehingga seluruh populasi di jadikan sampel, jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 40responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase
21-30 Tahun	28	70.0 %
31-40 Tahun	12	30.0 %
Total	**40**	**100.0 %**

Sumber : Data Primer :2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa usia responden yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang tertinggi yaitu usia 21-30 tahun sebanyak 28 orang (70,0%).

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	12	30.0 %
Perempuan	28	70.0 %
Total	**40**	**100.0 %**

Sumber: Data primer 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa jenis kelamin responden yang berada

di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang tertinggi yaitu jenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang (70,0%).

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
Ners	13	32.5 %
D-IV Keperawatan	3	7.5 %
D-III Keperawatan	24	60.0 %
Total	**40**	**100.0**%

Sumber: Data primer 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa pendidikan responden yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang tertinggi yaitu pendidikan D-III sebanyak 24 orang (60,0%).

Analisis Univariat

Frekuensi responden berdasarkan motivasi kerja

Motivasi kerja	Frekuensi	Presentase
Termotivasi	23	57.5 %
Tidak termotivasi	17	42.5 %
Total	**40**	**100.0 %**

Sumber: Data primer 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa motivasi kerja responden yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang tertinggi yaitu responden termotivasi sebanyak 23 orang (57,5%).

1. Frekuensi responden berdasarkan kinerja perawat

Kinerja perawat	Frekuensi	Presentase
Baik	28	70.0 %
Cukup	12	30.0 %
Total	**40**	**100.0 %**

Sumber: Data primer 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa kinerja perawat yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang tertinggi yaitu kinerja baik sebanyak 28 orang (70,0%).

Analisis Bivariat

Hubungan motivasi perawat terhadap kinerja perawat diruang rawat inap di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie

Motivasi kerja	Kinerja perawat			
	Baik	Cukup	Total	P=Value
Termotivasi	20	3	23	
Tidak termotivasi	8	9	17	0,013
Total	**28**	**12**	**40**	

Sumber: Data primer 2021

4.1.1 Karakteristik Responden

1. Usia responden

Usia responden yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang tertinggi yaitu 21-

30 tahun sebanyak 28 orang (70,0%). Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa dalam penelitian ini rata-rata usia perawat berada pada usia 21-30 tahun hal ini berhubungan dengan kinerja perawat dimana kinerja perawat dalam penelitian ini rata-rata baik

2. Jenis kelamin responden

Jenis kelamin responden yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang tertinggi yaitu jenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang (70,0%). Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa pada penelitian ini rata-rata jenis kelamin perawat yaitu perempuan

3. Pendidikan responden

Pendidikan responden yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang tertinggi yaitu pendidikan D-III sebanyak 24 orang (60,0%). Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Pendidikan tetap menjadi indikator penting dalam upaya memperbaiki kinerja perawat kecenderungan untuk mempunyai kinerja lebih baik, kemampuan secara kognitif dan keterampilan juga.

Analisis Univariat

Motivasi kerja perawat

Motivasi kerja responden yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang tertinggi yaitu responden termotivasi sebanyak 23 orang (57,5%). Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja perawat dalam penelitian ini baik hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian dimana mayoritas perawat termotivasi

Kinerja perawat

Kinerja perawat yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang tertinggi yaitu kinerja baik sebanyak 28 orang (70,0%).Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa pelayanan keperawatan dapat dinilai melalui kinerja perawat. Kinerja perawat dapat dilihat dari cara kerja yang penuh semangat, disiplin, bertanggung jawab, melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan.

Analisis Bivariat

Hubungan motivasi perawat terhadap kinerja perawat

Hasil penelitian menunjukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi perawat dengan kinerja perawat di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie. Hasil penelitian menunjukan bahwa perawat yang termotivasi dengan kinerja baik sebanyak 20 orang dan

kinerja cukup sebanyak 3 orang sedangkan yang tidak termotivasi dengan kinerja baik sebanyak 8 orang dan kinerja cukup sebanyak 9 orang.

Perawat yang termotivasi sebanyak 20 orang namun terdapat 3 orang yang memiliki kinerja yang cukup, hal ini membuktikan bahwa meskipun perawat memiliki motivasi kerja dengan baik tidak selamanya memiliki kinerja yang baik juga terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat diantaranya yaitu tercapaianya suatu tujuan, dalam memberikan asuhan keperawatan tentunya seorang perawat memiliki tujuan yaitu agar pesien yang dirawat akan megalami kesembuhan dengan hasil yang sangat memuaskan jika tujuan ini tidak terlaksana makan akan menyebabkan kinerja perawat menurun.

PENUTUP

KESIMPULAN

Motivasi kerja responden yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang yang tertinggi yaitu termotivasi sebanyak 23 orang (57,5%) dan terendah yaitu tidak termotivasi sebanyak 17 orang (42,5%).

Kinerja perawat yang berada di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie yang tertinggi yaitu kinerja baik sebanyak 28 orang (70,0%) dan terendah yaitu kinerja cukup sebanyak 12 orang (30,0%).

Diketahui nilai *chi square* hitung >*chi square* tabel (7,410>0,2973) atau p=0.013<0.05, maka Ha diterima, jadi dapat simpulkan bahwa terdapat hubungan motivasi perawat terhadap kinerja perawat diruang rawat inap di RSUD dr. Hasri Ainun Habibie.

DAFTAR PUSTAKA

1. As'ad. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung. Skrpsi. Diakses pada 03 Maret 2021.

2. Agus. (2013). Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan. Skrpsi. Diakses pada 03 Maret 2021.

3. Agustina. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan. Skripsi. Diakses pada 03 Maret 2021.

4. Berhanu. (2015). Keperawatan kritis. Yogyakarta: Rapha Publishing

5. Departemen Kesehatan Indonesia, RI. (2015). Indikator kinerja rumah sakit. Jakarta: Depkes RI. Diakses pada 03 Maret 2021. Dessler. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta :Edisi Kesepuluh. Jilid Dua PT Indeks.

6. Gibson. (2014). Struktur Organisasi dan Manajemen. Jakarta. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia. Diakses pada 03 Maret 2021.

7. Gultom. (2017). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsu Bina Kasih. Universitas Sumatra Utara. Skripsi. Diakses pada 03 Maret 2021.

8. Hapsari. (2013). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

9. Isfan. (2019). Service Quality for Patient Loyalty With Patient Satisfaction as Mediation of Hospital Patients In Dewi Sartika Kendari Hospital. Window of Health. Jurnal Kesehatan. 97-105. 2019. Diakses pada 03 Maret 2021.

10. RSUD dr. Hasri Ainun Habibie. Jumlah pegawai perawat. Gorontalo.

11. Rio Wolio. (2015). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit. Semarang. Skripsi. Diakses pada 03 Maret 2021.

12. Septiyanti. (2019). Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat Bagian Rawat Inap. Jurnal Kesehatan, Vol. 2 No. 4. Diakses pada 03 Maret 2021Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Sangurara Kecamatan Tatanga Kota Palu. Jurnal Katalogis

13. Setiyaningsih. (2013).Hubungan motivasi dengan kinerja perawat. Skripsi. Diakses pada 03 Maret 2021.

14. Yaslis. (2012). Motivasi dan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan. Skripsi. Diakses pada 03 Maret 2021.

15. Wijono. (2013). Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan. Jurnal Airlangga University. Vol 1. No 1. Diakses pada 03 Maret 2021.

Published By: Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Gorontalo