

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SIMEULUE

Baharuddin¹, Anasril², Bustami³

^{1,2,3}Poltekkes Kemenkes Aceh

Email: poltekbaharuddin@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :11-03-2025

Revised :26-03-2025

Accepted :05-04-2025

Keywords: Motivation,
Performance, Nurse

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

Nursing as a form of professional service is an integral part of overall health services. Quality and professional nursing services are the targets to be achieved to improve quality in hospitals. To improve performance, there are many factors that influence it, one of which is focused on the motivation variable. The purpose of this study was to determine the relationship between motivation and nurse performance at the Simeulue Regional General Hospital. This type of research is descriptive analytic with the research design used is Cross sectional Study, with a sample size of 32 executive nurses taken by cluster random sampling method. Data analysis includes univariate analysis by looking for frequency distribution, and bivariate analysis using the chi-square test with a meaning value ($\alpha = 0.05$). The results showed that most respondents had motivation in the high category, namely 20 people or around 62.5% and the majority of respondents had performance in the good category, namely 18 people or 56.2%. From the results of bivariate analysis showed the results that there was a relationship between motivation and the performance of executive nurses with a p value = 0.017 ($p < 0.05$). It is recommended to nurses at Simeulue Hospital to further increase work motivation and implement good performance according to procedure in serving patients and trying to meet patient expectations

ABSTRAK

Keperawatan sebagai bentuk pelayanan profesional adalah bagian integral yang tidak terpisahkan dari pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Pelayanan keperawatan yang berkualitas dan profesional merupakan target yang ingin dicapai untuk

meningkatkan mutu pada Rumah Sakit. Untuk meningkatkan kinerja maka banyak faktor yang mempengaruhinya, dimana salahsatunya difokuskan pada variabel motivasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Simeulue. Jenis penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan desain penelitian yang digunakan yang digunakan adalah Cross sectional Study, dengan jumlah sampel sebanyak 32 perawat pelaksana yang diambil dengan metode cluster random sampling. Analisis data mencakup analisis univariat dengan mencari distribusi frekuensi, dan analisis bivariat menggunakan uji chi-square dengan nilai kemaknaan ($\alpha = 0.05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi pada kategori tinggi yaitu sebanyak 20 orang atau sekitar 62,5% dan mayoritas responden memiliki kinerja pada kategori baik yaitu 18 orang atau 56,2%. Dari hasil analisis bivariat menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksana dengan nilai p value = 0,017 ($p < 0,05$). Disarankan kepada perawat di RSUD Simeulue untuk lebih meningkatkan lagi motivasi kerja dan penerapan kinerja yang baik sesuai prosedur dalam melayani pasien dan berusaha memenuhi harapan pasien.

PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, satu di antaranya adalah sumber daya manusia (SDM). Keadaan sumber daya yang sangat heterogen di rumah sakit perlu mendapat perhatian khusus, agar mempunyai pengaruh besar terhadap kualitas pelayanan rumah sakit. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dibutuhkan dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang optimal. Salah satu sumber daya manusia yang juga merupakan unsur pelaksana kegiatan pelayanan dan ujung tombak pelayanan kesehatan suatu rumah sakit adalah perawat sehingga kualitas dari perawat akan menentukan kinerja rumah sakit. Oleh karena itu, dibutuhkan perawat yang memiliki kinerja yang baik. Dengan adanya perawat yang berkualitas, maka rumah sakit akan mendapatkan hasil kerja yang optimal. Rumah sakit tentu menginginkan agar seluruh perawatnya memiliki kinerja yang baik, karena kinerja dari tiap perawat ini akan berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit secara keseluruhan.(Saeroji, 2021).

Perawat merupakan salah satu profesi di rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan. Perlu diperhatikan kinerja perawat dalam melakukan tugas untuk memberikan layanan kesehatan kepada pasien (Aprilia, 2017). Sedangkan penilaian kinerja perawat adalah sebuah proses berdasarkan evaluasi pekerjaan seseorang. Indikator yang telah ditentukan sebelumnya memahami kemampuan perawat di bidangnya. Pengetahuan dan keterampilan khususnya dalam hal penerapan keperawatan sebagai landasan pengembangan perawat, membantu dalam menentukan kompensasi dan memperhatikan pelanggaran dalam pelayanan kesehatan (Ritonga & Damanik, 2018). Kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni : kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan dan hubungan organisasi (Jufrizen, 2017).

Kinerja perawat merupakan suatu aktivitas pengimplementasian suatu tugas,

wewenang atau tanggung jawab dalam mencapai tujuan profesi dalam pelaksanaan asuhan keperawatan dengan standar yang telah ditetapkan. Selain melakukan asuhan keperawatan langsung terhadap pasien, kinerja dari perawat ialah melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan (Edison, et al, 2016).

Kinerja yang baik dapat dilihat dari partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas kepada pasien. Dimana asuhan keperawatan terdiri dari pengkajian, diagnosa, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi tindakan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Librianty, 2018). Kinerja dalam hal ini erat kaitannya dengan seberapa besar beban kerja dan motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan (Aprilia, 2017). Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fajriani et al (2022) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Kota Makassar. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Hasanah dan Maharani (2022) tentang Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat RSUD Tugurejo Semarang dan didapatkan hasil penelitian bahwa motivasi mempengaruhi kinerja perawat.

Motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang memengaruhi perilaku pekerja untuk meningkatkan kinerja. Setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi dengan bersemangat, bergairah dan berdedikasi (Hasmalawati, 2018). Sedangkan beban kerja merupakan persepsi atas kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun mental (Nandavati et al., 2019). Pentingnya peran serta banyaknya tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh perawat menyebabkan pekerjaan yang dilakukan oleh perawat memberikan beban kerja tersendiri. Dimana beban kerja ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya resiko penurunan kinerja (Erlina et al., 2018).

Berkaitan dengan pentingnya masalah motivasi dan kinerja, maka obyek penelitian ini adalah pada Rumah Sakit Umum Daerah Simeulue. Rumah Sakit Umum Daerah Simeulue sebagai badan pelaksana di bidang kesehatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Simeulue mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pelayanan kesehatan bagi seluruh Masyarakat Simeulue. Selain itu Rumah Sakit Umum Simeulue juga sebagai pusat rujukan bagi penderita dari Puskesmas yang ada di Kabupaten Simeulue, diharapkan memiliki kemampuan pelayanan teknis lengkap dan memadai.

Untuk perwujudan pelayanan kesehatan yang lebih baik, perlu dilakukan kegiatan yang terarah sesuai dengan kebijaksanaan pimpinan. Oleh karena itu perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan keperawatan yang berkualitas bagi pasien. Oleh karena itu rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pasien.

Berdasarkan data dari personalia Rumah Sakit Umum Daerah Simeulue, jumlah total perawat pelaksana sebanyak 112 orang yang ditempatkan pada setiap ruang rawat. Berdasarkan hasil survei awal diperoleh fenomena yang terjadi bahwa kinerja perawat masih belum optimal. Hal ini terbukti dari kedisiplinan perawat yang rendah, penampilan kerja perawat masih kurang, dokumentasi atau catatan keperawatan yang banyak tidak diisi. Tindakan keperawatan yang belum sepenuhnya sesuai SOP. Faktor yang menyebabkan masalah tersebut diduga karena motivasi kerja perawat belum sesuai dengan yang

diharapkan, hal ini dapat disebabkan karena kurangnya imbalan yang diterima, sedangkan beban kerja yang dilakukan oleh perawat cukup tinggi, dimana didasari dari beragam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh perawat, sehingga hal ini menjadi beban bagi setiap perawat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan kuantitatif dengan pendekatan cross sectional studi dimana variabel independen dan dependen dikumpulkan pada periode yang sama dan dampak diukur menurut keadaan pada saat penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Simeulue yang berjumlah 112 orang. Teknik penentuan sampel dengan metode *cluster random sampling* dengan jumlah sebanyak 32 orang. Instrumen penelitian terdiri dari kuesioner motivasi dan kuesioner kinerja. Analisa data menggunakan uji chi-square dengan menggunakan program SPSS

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan, dan masaa kerja pekerjaan. Adapun hasil analisis pada setiap karakteristik adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Karakteristik di RSUD Simeulue

No	Karakteristik Individu	Frekuensi	(%)
Umur			
1	26-35 tahun	30	93,8
2	36-45 tahun	2	6,2
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	12	37,5
2	Perempuan	20	62,5
Pendidikan			
1	S1+Ners	7	21,9
2	D III	25	78,1
Masa Kerja			
1	11-15 tahun	2	6,2
2	6-10 tahun	19	59,4
3	1-5 tahun	11	34,4
Jumlah		32	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berumur dewasa awal yaitu 30 orang (93,8%), jenis kelamin terbanyak adalah perempuan yaitu 20 orang (62,5%), kategori pendidikan kebanyakan D III yaitu 25 orang (78,1%), serta kebanyakan sudah bekerja selama 6-10 tahun yaitu 19 orang (59,4%).

Motivasi

Motivasi perawat dikategorikan menjadi dua kategori yaitu tinggi dan rendah. Hasil pengukuran motivasi perawat dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Motivasi di RSUD Simeulue

No	Kategori	Frekuensi (n)	Persen (%)
1	Tinggi	20	62,5
2	Rendah	12	37,5
Jumlah		32	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki motivasi berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 20 orang atau sekitar 62,5%.

Kinerja Perawat

Kinerja perawat dikategorikan menjadi dua kategori yaitu baik dan kurang. Hasil pengukuran kinerja perawat dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Kinerja Perawat di RSUD Simeulue

No	Kategori	Frekuensi (n)	Persen (%)
1	Baik	18	56,2
2	Kurang	14	43,8
Jumlah		32	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa kebanyakan responden memiliki kinerja pada kategori baik yaitu 18 orang atau 56,2%

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat

Hubungan motivasi dengan kinerja perawat dikatakan bermakna bila nilai p value lebih kecil dari 0,05. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di RSUD Simeulue

Motivasi	Kinerja Perawat				Jumlah	p	
	Baik		Kurang				
	n	%	n	%			n
Tinggi	15	75	5	25	20	100	0,017
Rendah	3	25	9	75	12	100	
Total	18		14		32		

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 20 responden yang memiliki motivasi tinggi, 15 orang (75%) diantaranya memiliki kinerja yang baik. Sedangkan dari 12 responden yang memiliki motivasi rendah, 9 orang (75%) diantaranya memiliki kinerja yang kurang. Hasil uji *chi-square* menunjukkan bahwa nilai $p=0,017$ ($p<0,05$). Keputusan yang diambil adalah dengan menerima H_a , artinya ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat,

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi yang tinggi, yaitu sebanyak 20 orang atau 62,5%. Motivasi kerja yang tinggi ini akan berdampak baik terhadap kinerja perawat. Sebagaimana kita ketahui bahwa motivasi merupakan daya pendorong bagi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau

kegiatan. Tingginya motivasi dapat disebabkan oleh para perawat masih berusia sangat produktif yaitu dewasa awal (26-35 tahun). Dengan usia yang sangat produktif ini memungkinkan perawat dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh motivasi.

Karakteristik perawat yang menjadi responden menjadi salah satu faktor yang mendukung motivasi kerja diantaranya adalah umur perawat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Librianty (2018) yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana berusia dewasa awal yaitu sebanyak 63,3%. Selanjutnya dari hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa ada kaitan antara umur dengan motivasi kerja, dimana perawat yang berusia lebih produktif memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan perawat yang berusia lebih tua.

Dari analisis univariat diketahui bahwa dari 32 perawat sekitar 56,2% diantaranya memiliki kinerja baik. Hal ini menggambarkan bahwa hasil kerja yang dicapai oleh perawat sesuai dengan harapan. Hasil kerja yang baik ini akan membuat pasien merasa senang dan terpuaskan karena harapannya terhadap pelayanan keperawatan sudah sesuai.

Menurut Wibowo (2017) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja, maupun dalam kehidupan lainnya. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*drifting force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu.

Menurut Mangkunegara (2016) motivasi kerja adalah dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karena ada keyakinan bahwa peningkatan kinerja mempunyai manfaat untuk dirinya. Motivasi rendah ditimbulkan oleh berbagai sebab yang berakibat pada rendahnya kinerja. Menurut Hasibuan (2012) dikatakan bahwa motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Setiap orang memiliki motivasi dalam hidup yang dapat dijadikan suatu alasan pendorong untuk bekerja lebih keras lagi untuk menghasikan output secara maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Henniwati dan Eliza (2020) tentang hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Padang Pariaman yang menunjukkan nilai p value sebesar 0.001 ($p < 0,05$). Selanjutnya didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Naingolan dan Sebebeben (2021) tentang hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Banyuasin yang menunjukkan nilai p value sebesar 0.0001 ($p < 0,05$) dan diperoleh OR = 17,27 yang berarti bahwa responden dengan motivasi kerja kurang baik mempunyai peluang sebesar 17,27 kali mempunyai kinerja yang kurang baik dibandingkan dengan responden yang motivasi kerjanya baik.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka diharapkan kepada kepala bidang keperawatan agar lebih memperhatikan motivasi kerja perawat. Salah satunya dengan

memberikan seminar secara rutin dan berkesinambungan, pelatihan dalam bidang keperawatan, memperbaiki lingkungan kerja perawat dan menciptakan suasana yang nyaman dan aman kepada perawat

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi pada kategori tinggi yaitu sebanyak 20 orang atau sekitar 62,5%. Mayoritas responden memiliki kinerja pada kategori baik yaitu 18 orang atau 56,2%. Dari hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksana dengan nilai p value = 0,017 ($p < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. JOM Fekon, 4, 87–100.
- Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.
- Erlina, Arifin, A., & Salmah, A. U. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. JKMM, 1(1), 335–341.
- 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. <https://www.journal.literasisains.id/index.php/insologi/article/view/789>
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Intuisi, 10(01), 26–35. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2017.003.02.1>
- Henniwati & Eliza (2020) Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman. Jurnal Kesehatan Medika Saintika.11(2). 123-140
- Jufrizen. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Jurnal Riset Sains Manajemen, 1, 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Librianty, N. (2018). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Uptd Kesehatan Tapung Kab. Kampar Tahun 2018. Jurnal Ners, 2(2), 59–70. <https://doi.org/10.31004/jn.v2i2.227>
- Mangkunegara. (2016). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, cetakan Pertama. Penerbit : Refikaditama, Bandung
- Naingolan, S.,S & Sebebeben, M.,Y.,S, (2021). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin. Seminar Nasional Keperawatan-Bina Husada. 7(1). 69-75
- Nandavati, N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening. Bagaimana... Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 5(1), 1–13.
- Pohan, I.S. (2015). Jaminan Mutu Pelayanan Kesehatan. Jakarta: EGC
- Ritonga, E. P., & Damanik, H. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Penerapan Penilaian Kinerja Perawat Pelaksana Terhadap Layanan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Swasta Kota Medan. Jurnal Ilmiah Keperawatan IMELDA, 4(2), 495–502.
- Rivai Zainal, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Saeroji. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Psikologis dan Pemberdayaan Struktural Terhadap Komitmen Organisasi Perawat Rumah Sakit Haji Surabaya. Journal of Economic and Business, 2(3), 39–49.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.