

Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat	Vol. 2 No. 1	Edition: November 2020 – April 2021
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JIKM	
Received: 22 Septemebr 2020	Revised: 9 Oktober 2020	Accepted: 28 Oktober 2020

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSU SEMBIRING DELITUA TAHUN 2019

Sentosa Barus, Rawalven Purba, Fithri Handayani Lubis

InstitutKesehatan Deli Husada Deli Tua
e-mail: sentosabarusojs2020@gmail.com

Abstract

The primary role is to manage the implementation of health care such as training programs, trainers and participate in program activities are responsible. In other words, health care workers assigned as managing existing activities. Lack of motivation and retraining or refresher training for employees of the health department and the lack of guidance led to a lack of ability of public health officials in performing their duties. This resulted in an inaccuracy in the execution of his duty personnel. Therefore, it needs to be researched "The Effect Of Motivation On The Performance Of Employees In Sembiring Hospital District 2019." This study uses descriptive analytic survey with cross sectional approach. Population as well as samples in this study were all employees of Sembiring Hospital District in 2019 with the number of employees 133 people. The results of chi square analysis showed that there is an influence between the variables of achievement, respect, responsibility, supervision, working conditions, payment and safety, and policies with the employee performance where p value less than 0.05. While variable work itself does not affect the performance. Suggested to the leader of the health department, to give more attention in terms of creating a healthy working environment, apply the same policy that applies to all employees and also give rewards to employees who show the best performance. Based on the findings and limitations in this research, ongoing research needs to be done using a variety of other conditional factors.

Keywords: *motivation, performance, nurse.*

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan indikator keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, yang merupakan hasil pencapaian seseorang sesuai dengan skala pekerjaan yang terlibat. Kinerja berkaitan dengan efek yang diinginkan, artinya pekerjaan yang dilakukan harus menghasilkan efek

yang diinginkan, hasil terbaik yang dapat dicapai. Kinerja terutama dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja (Kasmir, 2015). Motivasi diartikan sebagai kekuatan, motivasi, kebutuhan, antusiasme, tekanan atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai

prestasi tertentu sesuai dengan keinginannya sendiri. Motivasi juga dapat dianggap sebagai aktivitas individu yang menentukan kerangka dasar suatu tujuan dan menentukan perilaku pencapaian tujuan. Dari perspektif kognitif, namun dalam pengertian pengaruh motivasi mengacu pada sikap dasar dan kelambanan seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak. Nilai (Vera, Wahyuddin, 2010). Sumber daya manusia berperan penting dalam mewujudkan visi dan misi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini terlihat pada semua aktivitas perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya, oleh karena itu dalam menyelesaikan pekerjaannya perlu diberikan motivasi agar hasil kerja tersebut baik guna mencapai efektivitas dan efisiensi yang terbaik (Kaswan, 2012).

Beberapa faktor penting yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain kebutuhan pribadi, tujuan, dan persepsi individu atau kelompok terkait, dan bagaimana kebutuhan dan tujuan tersebut dapat dicapai. Artinya jika perawat suka bekerja maka akan berpikir bahwa pekerjaan itu penuh tantangan, dan biasanya akan berusaha semaksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaan dengan semangat, namun bila tidak ada motivasi maka kinerja perawat tidak akan maksimal dan tujuan pelayanan tidak akan tercapai (Artadi, F (F, 2015).

Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berkaitan dengan kinerja

perawat rumah sakit, karena mereka akan berupaya mempengaruhi motivasi untuk memperoleh kinerja yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja perawat, sehingga produktivitas pelayanan yang baik, dan tujuan dapat dicapai dengan baik dan seluas-luasnya. (Jufrizen, 2017). Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow menempatkan kebutuhan fisiologis pada tingkat kebutuhan manusia dan mengasumsikan bahwa orang pertama-tama akan berusaha memenuhi kebutuhan fisik mereka. Pemenuhan kebutuhan fisik ini erat kaitannya dengan pemberian kompensasi yang layak dan wajar kepada pekerja untuk mencapai kesejahteraannya (Rukmana, 2010).

Peran utama perawat adalah memberikan layanan yang akurat dan tepat serta bertanggung jawab atas perilaku layanan. Dengan kata lain perawat ditugaskan untuk merawat pasien di rumah sakit (Suarli, S., Bahtiar., 2018). Kurangnya motivasi dan pelatihan ulang atau penyegaran bagi perawat, serta kurangnya bimbingan, menyebabkan kemampuan perawat tidak mencukupi untuk melaksanakan tugasnya. Hal tersebut akan mempengaruhi ketepatan perawat dalam menjalankan tugasnya (Rukmana, 2010). Pelayanan perawat yang berupaya memberikan pelayanan kesehatan kepada rumah sakit merupakan salah satu faktor penentu yang menentukan citra dan kualitas

rumah sakit. Selain itu, seiring dengan kesadaran masyarakat akan hak dan kewajiban yang terus meningkat maka tuntutan masyarakat akan pelayanan perawat yang berkualitas juga semakin meningkat (Artadi, FF, 2015).

Kualitas pelayanan perawat harus terus ditingkatkan agar upaya pelayanan kesehatan dapat mencapai hasil yang terbaik (Nursalam, 2012). Mengingat perawat harus menghadapi penyakit secara fisik, maka harus memenuhi kebutuhan psikologis pasien, seperti memulihkan kepercayaan diri dan mengedepankan optimisme, kepercayaan diri dan rasa hormat (Jufrizen, 2017). Masalah keperawatan yang sering terjadi di rumah sakit pemerintah secara langsung maupun melalui media massa seperti majalah, koran, dan televisi terkait dengan penurunan pelayanan keperawatan diantaranya adalah penampilan, sikap perawat dalam melaksanakan tugas, meliputi aspek-aspek berikut: keterampilan, keramahan, kedisiplinan, dan perhatian, Kurangnya tanggung jawab karena kurangnya motivasi. Penurunan ini akan mempengaruhi lingkungan kerja dan kinerja perawat rumah sakit (Vera, Wahyuddin, 2010). Implementasi perawat rumah sakit dipengaruhi oleh antusiasme masing-masing perawat. Dengan motivasi yang baik, diharapkan perawat dapat bekerja lebih baik dalam memberikan asuhan. Menurut penelitian Nursalam (2012)

terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja: (1). Variabel individu meliputi: kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik, latar belakang: keluarga, tingkat sosial, gaji, demografi: usia, keturunan, jenis kelamin, (2). Variabel organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, desain pekerjaan, dan (3) variabel psikologis: ide, sikap, kepribadian, pembelajaran, motivasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhayana (2014) menemukan bahwa kinerja dokter di rumah sakit umum disebabkan oleh rendahnya semangat perawat sebagai pegawai instansi pemerintah dan kurangnya kesadaran akan status kerja sebagai fungsi pelayanan kesehatan, sehingga Pirangati Medan tidak mampu memberikan pelayanan kepada pasien. Pelayanan kesehatan terbaik. Motivasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Maksud dan tujuan dari penghargaan adalah pekerja di semua tingkatan. Motivasi berasal dari motivasi internal (internal motivasi) dan motivasi eksternal (Winardi, J., 2016).

Hasil survei pendahuluan terhadap kinerja perawat rawat inap yang dilakukan di RSUD Sembiring Delitua pada Maret 2020 menunjukkan bahwa dari 180 pasien rawat inap, 81 pasien (45%) menunjukkan bahwa perawat kurang memperhatikan keluhan

pasien, dimana 33 kasus (18 % Orang mengatakan perawat tidak ramah), 21 kasus (11%) pasien mengatakan sering keluar kamar, sedangkan 45 kasus (25%) menyatakan perawat kurang disiplin. Keluhan tersebut menunjukkan bahwa perawat tidak memberikan pelayanan kepada pasien. Hasil wawancara dengan 30 perawat di RS Bonin Deli Tuya ditemukan bahwa alasan lemahnya motivasi kerja perawat adalah atasan jarang memperhatikan prestasi perawat dalam melaksanakan tugasnya.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey deskriptif yang dirancang untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja perawat rawat inap di RSUD Sembiring Delitua. Penelitian ini menggunakan desain penelitian cross-sectional, dimana variabel independen dan variabel dependen diukur pada waktu yang bersamaan. Menurut Sudjana (2019), penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Sembiring Delitua dan bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi dan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUP Sembiring Delitua. Dari Maret 2019 hingga April 2019. Besar sampel penelitian ini dihitung sesuai rumus Soekidjo tahun 2015. Berdasarkan

perhitungan, jumlah sampel yang diteliti adalah 133 orang. Analisis dilakukan dengan analisis statistik menggunakan uji chi-square pada tingkat kepercayaan 95%.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Distribusi Prestasi Perawat di Rumah Sakit Umum Sembiring Tahun 2019

Prestasi	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	60	45,1
Cukup	64	48,1
Kurang	31	6,8
Total	133	100,0

Berdasarkan di atas diketahui bahwa paling banyak kategori cukup yaitu sebanyak 64 orang (48,1%), dan paling sedikit berada pada kategori kurang yaitu sebanyak 9 orang (6,8%)

Tabel 2 Distribusi Penghargaan Perawat di Rumah Sakit Umum Sembiring Tahun 2019

Penghargaan	Frekuensi	Persentase (%)
Ada	60	45,1
Tidak ada	73	54,9
Total	37	100,0

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa mayoritas berada pada kategori tidak ada yaitu sebanyak 73 orang (54,9%), sedangkan kategori ada yaitu sebanyak 60 orang (45,1%).

Tabel 3 Distribusi Tanggung jawab Perawat di Rumah Sakit Umum Sembiring Tahun 2019

Tanggung jawab	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	45	33,8
Cukup	79	59,4
Kurang	9	6,8
Total	133	100,0

Berdasarkan tabel diatas bahwa proporsi tanggung jawab paling banyak pada kategori cukup yaitu sebanyak 79 orang (59,4%), dan paling sedikit berada pada kategori kurang yaitu sebanyak 9 orang (6,8%).

Tabel 4 Distribusi Supervisi Perawat di Rumah Sakit Umum Sembiring Tahun 2019

Supervisi	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	41	30,8
Cukup	82	61,7
Kurang	10	7,5
Total	37	100,0

Berdasarkan table di atas bahwa proporsi supervisi, paling banyak pada kategori cukup yaitu sebanyak 82 orang (61,7) dan paling sedikit pada kategori kurang yaitu sebanyak 10 orang (7,5%).

Tabel 5 Distribusi Kondisi Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Sembiring Tahun 2019

Kondisi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	48	36,1
Cukup	75	56,4
Kurang	10	7,5
Total	133	100,0

Berdasarkan tabel di atas bahwa proporsi kondisi kerja paling banyak pada kategori cukup yaitu sebanyak 75 orang (56,4) dan paling sedikit pada kategori kurang yaitu sebanyak 10 orang (7,5%).

Tabel 6 Distribusi Insentif Perawat di Rumah Sakit Umum Sembiring Tahun 2019

Insentif	Frekuensi	Persentase (%)
Ada	59	44,4
Tidak ada	74	55,6
Total	133	100,0

Berdasarkan tabel di atas bahwa proporsi insentif paling banyak pada kategori tidak ada yaitu sebanyak 74 orang (55,6%), dan paling sedikit berada pada kategori ada yaitu sebanyak 59 orang (44,4%).

Tabel 7 Distribusi Kebijakan Perawat di Rumah Sakit Umum Sembiring Tahun 2019

Kebijakan	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	48	36,1
Cukup	76	57,1
Kurang	9	6,8
Total	133	100,0

Tabel 8 Distribusi Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Sembiring Tahun 2019

Kinerja	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	51	38,3
Cukup	51	38,3
Kurang	31	23,3
Total	133	100,0

Berdasarkan tabel di atas bahwa proporsi kinerja paling banyak pada kategori baik dan cukup yaitu masing-masing sebanyak 51 orang (38,3%) dan paling sedikit pada kategori kurang yaitu sebanyak 31 orang (23,3%).

Tabel 9 Hubungan Prestasi Dengan Kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sembiring Tahun 2019

Kinerja	Prestasi			Total	p value
	Baik	Cukup	Kurang		
Baik	24	25	2	51	0,002
Cukup	24	27	0	51	
Kurang	12	12	7	31	
Total	60	64	9	133	

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari responden yang mempunyai prestasi baik, sebanyak 24 orang, dan yang cukup 25 orang sedangkan yang kinerja kurang sebanyak 2 orang dan perawat yang prestasi cukup dengan kinerja baik sebanyak 24 orang, kinerja cukup 27 orang dan kinerja kurang tidak ada. Sedangkan kinerja perawat dengan kategori kurang dengan prestasi baik sebanyak 12 orang, kategori cukup 12 dan kategori kurang 9 orang.

Berdasarkan hasil analisis statistik uji chi-square didapatkan nilai $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sembiring tahun 2019.

Tabel 10 Hubungan Penghargaan Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Sembiring tahun 2019

Kinerja	Penghargaan		Total	p value
	Ada	Tidak ada		
Baik	32	19	51	0,001
Cukup	17	34	51	
Kurang	11	20	31	
Total	60	73	133	

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan perawat yang ada

penghargaan dengan kinerja yang baik sebanyak 32 orang dan tidak ada penghargaan 19 orang, kategori kinerja cukup dengan ada penghargaan sebanyak 17 orang dan tidak ada penghargaan 34 orang. Sedangkan kinerja perawat dengan kategori kurang dengan ada penghargaan sebanyak 11 orang dan tidak ada penghargaan 20 orang.

Berdasarkan hasil analisis statistik uji chi-square didapatkan nilai $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sembiring tahun 2019.

Tabel 11 Hubungan Tanggung Jawab Dengan Kinerja Rumah Sakit Umum Sembiring tahun 2019

Kinerja	Tanggung Jawab			Total	p value
	Baik	Cukup	Kurang		
Baik	17	33	1	51	0,002
Cukup	21	29	1	51	
Kurang	7	17	7	31	
Total	45	79	9	133	

Berdasarkan tabel di atas pada variabel tanggung jawab diketahui bahwa dari 51 responden yang mempunyai tanggung jawab baik jawab dengan kinerja cukup sebanyak 33 orang dan tanggung jawab cukup dengan kinerja cukup sebanyak 29 orang sedangkan perawat dengan kategori tanggung jawab kurang sebanyak 17 orang.

Berdasarkan hasil analisis statistik uji chi-square didapatkan nilai $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang

signifikan antara kinerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sembiring tahun 2019.

Tabel 12 Hubungan supervisi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sembiring tahun 2019

Kinerja	Supervisi			Total	p value
	Baik	Cukup	Kurang		
Baik	20	29	2	51	0,001
Cukup	17	32	2	51	
Kurang	4	21	6	31	
Total	41	82	10	133	

Berdasarkan tabel di atas pada variabel supervisi diketahui bahwa dari 51 responden yang berada pada kategori supervisi baik dengan kinerja cukup sebanyak 29 orang, dan supervisi cukup dengan kinerja cukupseb sebanyak 32 orang. Sedangkan perawat pada variabel supervisi kurang dengan kinerja cukup sebanyak 21 orang.

Berdasarkan hasil analisis statistik uji chi-square didapatkan nilai $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sembiring tahun 2019.

Tabel 13 Hubungan Kondisi Kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sembiring tahun 2019.

Kondisi kerja	Kinerja			Total	p value
	Baik	Cukup	Kurang		
Baik	22	28	1	51	0,005
Cukup	16	33	2	51	
Kurang	10	14	7	31	
Total	48	75	10	133	

Berdasarkan tabel di atas pada variabel kondisi kerja diketahui bahwa dari 51 responden yang berada pada kategori supervisi baik dengan kinerja cukup sebanyak 29 orang, dan supervisi cukup dengan kinerja cukupseb sebanyak 32 orang. Sedangkan perawat pada variabel supervisi kurang dengan kinerja cukup sebanyak 21 orang.

Berdasarkan hasil analisis statistik uji chi-square didapatkan nilai $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sembiring tahun 2019.

Tabel 14 Hubungan insentif Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Sembiring tahun 2019.

Insentif	Kinerja			Total	p value
	Baik	Cukup	Kurang		
Ada	30	16	13	59	0,001
Tidak Ada	21	35	18	74	
Total	51	51	31	133	

Berdasarkan tabel di atas pada variabel insentif menunjukkan perawat yang dengan kinerja yang baik dengan ada insentif sebanyak 30 orang, kategori kinerja cukup dengan tidak ada insentif sebanyak 35 orang dan tidak ada insentif 16 orang. Sedangkan kinerja perawat dengan kategori kurang dengan tidak ada insentif sebanyak 16 orang

Berdasarkan hasil analisis statistik uji chi-square didapatkan nilai $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan

bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sembiring tahun 2019.

Tabel 15 Hubungan Kebijakan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sembiring tahun 2019.

Kondisi kerja	Kinerja			Total	p value
	Baik	Cukup	Kurang		
Baik	26	25	0	51	0,007
Cukup	13	34	4	51	
Kurang	9	17	5	31	
Total	48	76	9	133	

Berdasarkan tabel di atas pada variabel kebijakan diketahui bahwa dari 51 responden yang berada pada kategori kebijakan baik dengan kinerja baik sebanyak 26 orang, dan kebijakan cukup dengan kinerja cukup sebanyak 34 orang. Sedangkan perawat pada variabel kebijakan kurang dengan kinerja cukup sebanyak 17 orang.

Berdasarkan hasil analisis statistik uji chi-square didapatkan nilai $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sembiring tahun 2019.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Sembiring tahun 2019, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada hubungan prestasi dengan kinerja perawat Rumah Sakit Umum Sembiring tahun 2019.
2. Ada hubungan penghargaan dengan kinerja perawat Rumah Sakit Umum Sembiring tahun 2019.
3. Ada hubungan tanggung jawab dengan kinerja perawat Rumah Sakit Umum Sembiring tahun 2019.
4. Ada hubungan supervisi dengan kinerja perawat Rumah Sakit Umum Sembiring tahun 2019.
5. Ada hubungan kondisi kerja prestasi dengan kinerja perawat Rumah Sakit Umum Sembiring tahun 2019.
6. Ada hubungan insentif dengan kinerja perawat Rumah Sakit Umum Sembiring tahun 2019.
7. Ada hubungan kebijakan dengan kinerja perawat Rumah Sakit Umum Sembiring tahun 2019.

DAFTAR PUSTAKA

- Jufrizen. Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 27-34, aug. 2017. ISSN 2597-4726. Available at: <<http://ejurnal.id/index.php/jsm/article/view/51>>. Date accessed: 08 oct. 2020.
- Soekidjo. 2015. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sudjana. 2019. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito. Kaswan. (2012). *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta, Graha Ilmu
- Kasmir. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Vera, Wahyuddin 2010. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum kota Surakarta. Tesis Universitas Diponegoro Semarang.
- Artadi, F. F. (2015) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nursalam, 2012. Manajemen Keperawatan, Edisi 3, Jakarta: Salemba Medika.
- Suarli, S., Bahtiar., 2018. Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktik. Jakarta: Erlangga.
- Rukmana 2010. Analisis pengaruh Human Relation (Hubungan antar manusia) dan kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja dan kinerja karyawan dedi jaya plaza tegal. Skripsi F.Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Nurhayana (2014). Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Puri Husada di Tembilahan. Fakultas Ekonomi Universitas Riau Vol. 4 No. 3, September 2014.
- Winardi, J., 2016. Motivasi dan Pemotivasian: PT. Raja Grafindo Persada