



HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD. OTANAHA KOTA GORONTALO

Euis H. Hidayat^a, Sabirin B. Syukur^b, Rosmawati Thalib^c, Nikma A. Husain^d

^a Program Studi Keperawatan, euishidayat@umgo.ac.id, Universitas Muhammadiyah Gorontalo

^{b,c,d} Program Studi Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Abstract

Motivation is everything that drives someone to do something. Motivation as feelings or thoughts that encourage someone to do or exercise power, especially in behavior. The aim of this research was to determine the correlation between Motivation and Nurse Performance in the Inpatient Room of RSUD Otanaha, Gorontalo City. The design in this research uses quantitative descriptive with cross sectional study approach. The population in this study was 32 nurses with sample technique using total sampling to obtain a total sample of 32 respondents. The statistical test in this study uses Chi square. With a p value of 0.003 smaller than < 0.05 , H_0 is rejected and H_a is accepted. It can be concluded that there is a significant correlation between motivation and performance of nurses in the inpatient ward of RSUD Otanaha, Gorontalo city.

Keywords: Motivation and Performance of Nurses.

Abstrak

Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi sebagai perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berperilaku. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD. Otanaha Kota Gorontalo. Desain dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan pendekatan cross sectional study. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 32 perawat dengan pengambilan sampel menggunakan total sampling sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Uji statistik dalam penelitian ini menggunakan Chi square. Dengan nilai p value 0,003 lebih kecil dari pada $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan ada Hubungan yang signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Perawat di Rungan Rawat Inap RSUD. Otanaha Kota Gorontalo.

Kata Kunci: Motivasi dan Kinerja Perawat.

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah suatu institusi atau organisasi pelayanan kesehatan dengan fungsi yang luas dan menyeluruh, padat pakar dan padat modal. Rumah Sakit melaksanakan fungsi yang luas sehingga harus memiliki sumber daya, baik itu modal dan manusia yang berpengalaman dan professional.

Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit dengan pelayanan keperawatannya. Pelayanan keperawatan meliputi pelayanan profesional dari jenis layanan kesehatan yang tersedia selama 24 jam secara kontinyu selama masa perawatan klien. Profesi perawat memiliki peranan penting dalam memberikan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena jenis pelayanan yang diberikannya dengan pendekatan biologis, psikologis, sosial, spiritual dan dilakukan dengan berkelanjutan (Nursalam, 2015).

Pelayanan keperawatan adalah bagian dari sistem pelayanan kesehatan di Rumah Sakit yang mempunyai fungsi menjaga mutu pelayanan, yang sering dijadikan barometer oleh masyarakat, dalam menilai mutu rumah sakit, sehingga menuntut adanya profesionalisme perawat dalam bekerja yang ditunjukkan oleh hasil kinerja perawat, baik itu perawat pelaksana maupun pengelola dalam memberikan asuhan keperawatan kepada klien. Pelaksanaan kerja perawat yang maksimal dalam pelayanan kesehatan yang berkualitas terjadi bila sistem pelaksanaan asuhan keperawatan yang dilakukan mendukung praktik keperawatan profesional sesuai standar (UU RI No. 38, 2014).

Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya atau dorongan yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu demi memuaskan kebutuhan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Rini, 2015).

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dari model hubungan antara motivasi dengan kinerja (Wibowo, 2011).

Motivasi kerja adalah besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk melakukan tugas pekerjaannya. Hasil dari usaha ini tampak dalam bentuk penampilan kerja seseorang yang merupakan hasil interaksi atau fungsinya motivasi, kemampuan dan persepsi pada diri seseorang. Dari dasar teori di atas menunjukkan bahwa setiap organisasi harus mempertahankan motivasi kerja dari tenaga kerjanya, karena motivasi kerja berpengaruh pada penampilan kerja. Motivasi tentu sangat erat kaitannya dengan kinerja (Eva, 2015).

Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah system insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencanarencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi.

Menurut laporan Who tahun 2013, Indonesia termasuk salah satu dari 57 negara yang menghadapi krisis SDM kesehatan, baik jumlahnya yang kurang maupun distribusinya. Berdasarkan data Kemenkes RI dengan standar ketenagaan puskesmas yang berlaku, maka pada tahun 2015 masih terdapat kekurangan tenaga kesehatan di puskesmas. telah berhasil perlu diberi insentif, tetapi yang merusak perlu diberi sanksi. Rumah Sakit Umum Daerah Otanaha adalah salah satu perangkat kerja daerah Pemerintah Provinsi Gorontalo. tercatat ada 90 orang perawat di RSUD Otanaha, terdiri dari golongan PNS 27 orang, dan Honor 63 orang.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu kepala ruangan rawat inap di dapatkan bahwa motivasi perawat dalam melayani pasien sudah bagus tapi belum maksimal. dilihat dari masih ada perawat yang datang terlambat masuk kerja, tidak tepat waktu dalam mengikuti apel, dan tidak tepat waktu dalam pergantian shift kerja.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa perawat mengatakan bahwa motivasi mereka bekerja di rumah sakit adalah karena faktor keluarga, tuntutan pekerjaan, dan ekonomi. Sedangkan dari hasil observasi didapatkann bahwa kinerja perawat sudah bagus tapi belum maksimal (dilihat dari penulisan asuhan keperawatan pada buku status pasien belum lengkap). Hal-hal diatas merupakan kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi dan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap belum maksimal.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian cross setional study Penelitian ini dilakukan di RSUD. Otanaha Kota Gorontalo. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Otanaha Kota Gorontalo. Populasi penelitian adalah perawat yang bekerja di RSUD. Otanaha Kota Gorontalo berjumlah 32 orang. Sampel penelitian berjumlah 32 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel Total Sampling yang seluruh populasi di jadikan sebagai sampel penelitian.

HASIL PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi frekuensi umur responden di Ruang Rawat Inap RSUD. Otanaha Kota Gorontalo 2019 (n=32)

No	Umur	N	(%)
1	17-25 Thn	13	40,6
2	26-40 Thn	19	59,4
	Jumlah	32	100

Tabel 1 diatas, dari 32 responden sebagian besar responden berada pada usia 26 – 40 Tahun (59,4%).

Tabel 2. Distribusi frekuensi jenis kelamin responden di Ruang Rawat Inap RSUD. Otanaha Kota Gorontalo 2019 (n=32)

No	Jenis Kelamin	N	(%)
1	Laki-laki	6	18,8
2	Perempuan	26	81,3
	Jumlah	32	100

Tabel 2 Responden paling banyak adalah perempuan berjumlah 26 responden (81,3%).

Tabel 3. Distribusi frekuensi Agama responden di Ruang Rawat Inap RSUD. Otanaha Kota Gorontalo 2019 (n=32)

No	Agama	N	(%)
1	Islam	32	100
2	Non Islam	0	0
	Jumlah	32	100

Tabel 3 Menunjukkan jumlah responden di RSUD. Otanaha rata-rata beragama islam dengan jumlah 32 responden (100%).

Tabel 4. Distribusi frekuensi pendidikan responden di Ruang Rawat Inap RSUD. Otanaha Kota Gorontalo 2019 (n=32)

No	Pendidikan	N	(%)
1	DIII KEP	24	75
2	DIV KEP	1	3,1
3	Ners	7	21,9
	Jumlah	32	100

Tabel 4 Sebagian besar responden berpendidikan DIIIKEP berjumlah 24 responden (75%).

Tabel 5. Distribusi frekuensi masa kerja responden di Ruang Rawat Inap RSUD. Otanaha Kota Gorontalo 2019 (n=32)

No	Masa Kerja	N	(%)
1	>5 Tahun	8	25
2	5 Tahun	24	75
	Jumlah	32	100

Berdasarkan Tabel 5 responden dengan masa kerja 5 tahun berjumlah 24 responden (75%).

Tabel 6. Distribusi frekuensi umur responden di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Otanaha Kota Gorontalo 2019 (n=32)

NO	STATUS	N	(%)
1	Nikah	10	31,3
2	Belum Nikah	22	68,8
	Jumlah	32	100

Tabel 6 Menunjukkan responden yang belum menikah berjumlah 22 responden berjumlah 20 responden (68,8%).

Motivasi

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Motivasi dengan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Oتانaha Kota Gorontalo 2019 (n=32)

No	Motivasi	N	(%)
1	Baik	26	81,2
2	Kurang Baik	6	18,8
	Jumlah	32	100

Tabel 7 dapat dilihat bahwa untuk motivasi sebagian besar perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Oتانaha Kota Gorontalo berada pada kategori baik dengan jumlah 26 responden (81,8%).

Kinerja Perawat

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Oتانaha Kota Gorontalo 2019 (n=32)

NO	KINERJA PERAWAT	N	%
1	Baik	25	78,1
2	Kurang Baik	7	21,9
	Total	32	100

Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan bahwa Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Oتانaha berada pada kategori baik dengan jumlah 25 orang (78,1 %).

Tabel 9. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Oتانaha Kota Gorontalo 2019 (n=32)

Variabel	Kinerja Perawat				Total	P value
	Kurang		Baik			
Motivasi	N	%	N	%	N	%
Kurang	4	12,5	2	6,3	6	18,8
Baik	3	9,4	23	71,8	26	81,2
Total	7	21,9	25	78,1	32	100

Berdasarkan tabel 9 dapat disimpulkan bahwa Motivasi dengan kinerja perawat memiliki nilai p value 0,003 =0,5 maka Ho ditolak, yang berarti ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat.

Pembahasan

Umur

Berdasarkan data demografi perawat pada tabel 1 terlihat bahwa sebagian besar perawat berada pada kategori usia 26-40 tahun (dewasa awal) yaitu sebanyak 19 orang (59,4%).

Umur sangat berkaitan erat dengan motivasi dalam hal ini seseorang yang sudah dewasa tingkat motivasi semakin baik hal ini dikarenakan oleh faktor ekonomi, dan faktor keluarga. Dengan kedewasaan mayoritas seseorang dalam hal ini kedewasaan teknis serta pengalaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya maupun kedewasaan

Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, responden terbanyak yang penulis teliti adalah perempuan berjumlah 26 responden (81,3%).

Greenberg dan baroon (2003), dalam Wibowo, (2013) menyatakan bahwa wanita cenderung lebih baik dengan pekerjaannya daripada pria. Hal ini bisa disebabkan karena wanita biasanya memiliki ekspektasi yang lebih tinggi daripada pria.

Pendidikan

Pendidikan terakhir sebagian besar responden adalah DIII KEP berjumlah 24 responden (75%). Muhibbin (2010). Menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap perkembangan individu dalam menguasai pengetahuan dan sikap. Menurut Notoadmodjo (2013) bahwa tingkat pendidikan seseorang akan

mempengaruhi pengetahuan dan motivasi. Seseorang yang berpendidikan tinggi akan lebih percaya diri dalam menjalankan tugas serta mempunyai motivasi yang tinggi pula, hal ini di karenakan oleh 2 faktor yaitu dorongan/bimbingan dari atasan dan insentif atau penghargaan yang sering dicapai.

Lama Masa Kerja

Dilihat berdasarkan masa kerja, menunjukkan bahwa responden terbanyak dengan masa kerja <5 tahun berjumlah 24 responden (75%). Purnamasari (2005), dalam Sukriah, Akram & Inapty, (2009). Menyatakan bahwa seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam mendeteksi kesalahan dalam bekerja, Dalam hal ini penulis menyimpulkan bahwa semakin lama masa bekerja seseorang, maka kemampuan untuk melaksanakan tugas akan semakin baik. Namun, jika seseorang yang belum memiliki pengalaman kerja akan semakin sulit untuk mengembangkan keterampilannya.

Status Perkawinan

Status perkawinan sebagian besar responden adalah belum menikah yaitu berjumlah 22 responden (68,8%).

Analisa Bivariat

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan motivasi dengan Kinerja perawat didapatkan nilai p value 0,003 < 0,05. Ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Otanaha Kota Gorontalo. Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat dari 32 responden yang menyatakan bahwa motivasi berada pada kategori baik, 26 responden (81,2%) merasa baik dengan pekerjaannya. Ini berarti bahwa semakin baik motivasi maka Kinerja akan tercapai. Sebaliknya, jika motivasi kurang baik maka Kinerja juga akan sulit tercapai.

Robbins (2016) menyatakan bahwa uang bukan satu-satunya motivator, tetapi sukar untuk berargumentasi bahwa uang tidak memotivasi. Agar uang memotivasi kinerja seseorang, maka harus dipenuhi kondisi-kondisi: uang itu dianggap penting oleh individu tersebut, uang dipersepsikan sebagai ganjaran langsung dari kinerja, jumlah uang yang ditawarkan untuk kinerja itu dipersepsikan berarti oleh individu tersebut.

Menurut Hendersen (1994) dalam Haerul (2013) pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga produktivitas kerja meningkat. Sejauh mana motivasi seseorang akan meningkat tergantung dari persepsi individu terhadap sistem pemberian insentif tersebut. Bila persepsinya positif maka kerjanya diharapkan meningkat, sedangkan apabila persepsi terhadap sistem pemberian insentif negatif maka kemungkinan motivasi kerjanya tidak akan berubah dan produktivitas kerjanya juga tidak akan meningkat.

Menurut penelitian Nurhayati 2014 ada hubungan antara motivasi perawat dengan kinerja perawat karena dengan adanya dorongan/bimbingan dari atasan maka perawat akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan bertanggungjawab atas tugas yang dilakukan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Begitupula dengan teori motivasi klasik yang dikemukakan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan.

Asumsi peneliti ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robert Kreitner dan Angelo yang menyatakan bahwa masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Bila dihubungkan dengan kinerja perawat, apabila motivasi kerja baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula karena motivasi terbentuk berdasarkan kebutuhan seseorang itu sendiri. Hal ini sejalan dengan implikasi teori Maslow yang menunjukkan bahwa kebutuhan yang terpenuhi akan meningkatkan potensi motivasional. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widyana Idayu tahun 2012 di RSUD Langsa Sumatera Utara menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori serta hasil penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dan situasinya, setiap manusia mempunyai motivasi yang berbeda antara yang satu dengan yang lain dan dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran dan berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar sesuai tujuan berkaitan erat dengan kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Frekuensi Motivasi perawat berada pada kategori baik berjumlah 26 responden (81,3%), Frekuensi Kinerja Perawat berada pada kategori baik berjumlah 25 responden (78,1%), Adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Otanaha Kota Gorontalo.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri. (2013). Faktor –Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas cempa Kab. Pinrang. Di unduh 3 Januari 2019 pukul 19.30 WITA
- Budiawan. (2015). Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja Perawat Pelaksana dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. http://www.unud.ac.id/tugas_akhir.139 (di akses 10 Januari 2019 pukul 13.30 WITA).
- Depkes RI, (2014). Tenaga kesehatan Indonesia. Jakarta.
- Eva. Aryandini (2015). Hubungan motivasi kerja dengan tingkat kinerja perawat di unit kegawatdaruratan rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta naskah publikasi. 2015. 1-11. Sekolah tinggi ilmu
- Handoko, Hani, (2017). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPPE, Yogyakarta.
- Haerul. A. Agus. (2013). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Sinjai. Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar. Skripsi
- Hidayat A Aziz Alimul. (2011). Metode penelitian keperawatan dan teknik analisis data. Edisi 1. Jakarta : Salemba Medika.
- kesehatan ‘Aisyah’ Yogyakarta. Naskah Publikasi.
- Laniyo. (2012). Hubungan Motivasi dengan mobilisasi dini pada pasien paska bedah fraktur di Ruang perawatan bedah RSUD. Prof. Dr. Aloei Saboe Kota Gorontalo. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Gorontalo, Gorontalo.
- Muhibbin Syah, M.Ed. (2010). Psikologi Belajar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nursalam. (2015). Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. Edisi 4. Jakarta : Salemba Medika. 568
- Nursalam. (2018). Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. Edisi 5. Jakarta : Salemba Medika.
- Notoatmodjo. (2013). Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nuning. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Dirumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. <http://jurnal.usahidsolo.ac.id/index.php> (di akses 15 Januari 2019 pukul 10.00 WITA).
- Nurhayati. (2014). Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Tenaga Perawat Puskesmas. Jurnal. Kota Bau-Bau.
- Pedoman Penulisan Karya Ilmiah M ahasiswa. (2018). Universitas Muhammadiyah Gorontalo.
- Profil RSUD. dr. Ainun Habibie Provinsi Gorontalo. (2016). Kepegawaian.
- Pakili. (2015). Hubungan dukungan keluarga dan motivasi pasien terhadap kepatuhan berobat pada pasien kusta di wilayah kerja Puskesmas Marisa Kabupaten Pohuwato. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Gorontalo, Gorontalo.
- Rini. Darmayanti. (2015). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat rawat inap di rumah sakit sultan syarif mohamad alkadrie Pontianak tahun 2015. Universitas Tanjungpura. Naskah Publikasi.
- Robot. (2015). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan proses proses asuhan keperawatan di RSUD. Pohuwato Kabupaten Gorontalo. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Gorontalo, Gorontalo.
- Robbins, Stephen P., Timothy A Judge (2016). Perilaku Organisasi edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2013). Manajemen Kinera Edisi 3. Jakarta : Rajawali Pers