

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT  
DIRUMAH SAKIT UMUM DAERAH LUBAI ULU  
KABUPATEN MUARA ENIM**

**Helsy Desvitasari**

Program Studi Ilmu Keperawatan, STIK Siti Khadijah

Email: desvitasarihelsy@gmail.com

**ABSTRAK**

Kinerja perawat merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang perawat dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang diberikan. Kinerja perawat berhubungan erat dengan motivasi, pemberian motivasi kepada perawat dapat menggerakkan perawat untuk melakukan kegiatan pelayanan dan asuhan keperawatan dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim. Desain penelitian menggunakan metode *kuantitatif* dengan pendekatan *Crosssectional*, subyek penelitian ini adalah perawat di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim di Unit Gawat Darurat, Ruang Rawat Inap Kelas I&II, Ruang Rawat Inap Kelas III dengan jumlah responden sebanyak 28 responden. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 08-30 Mei 2023. Hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi kerja dengan kategori tinggi sebanyak 23 responden (82,1%) dan kinerja perawat dengan kateori yang baik sebanyak 19 responden (67,8%). Hasil uji statistik menunjukkan bagwa terdapat pengaruh motivasi kerja dengan kinerja perawat  $e$  dengan  $p$  value = 0,003. Saran Bagi rumah sakit diharapkan dapat memberikan motivasi yang lebih kepada perawat berupa *reward* atau penghargaan kepada perawat yang bertugas di Unit Gawat Darurat, Ruang Rawat Inap Kelas I&II, Ruang Rawat Inap Kelas III. Agar perawat dapat melakasakan tugas nya dengan baiklagi dengan adanya motivasi kepada perawat maka kinerja perawat akan lebih meningkat lagi dan dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap kepuasan pasien.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Perawat**

**ABSTRACT**

*Nurse performance is the work result achieved by a nurse in carrying out his duties and functions in accordance with the responsibilities and workload given. Nurse performance is closely related to motivation, giving motivation to nurses can move nurses to carry out nursing care and service activities well. The aim of this research is to analyze the relationship between motivation and nurse performance at Lubai Ulu Hospital, Muara Enim Regency. The research design used quantitative methods with a cross sectional approach, the subjects of this research were nurses at Lubai Ulu Hospital, Muara Enim Regency in the Emergency Unit, Class 1 & II Inpatient Rooms, Class III Inpatient Rooms with a total of 28 respondents. This research was conducted on 08-30 May 2023. The research results showed that work motivation was in the hight category as many as 23 respondents (82,1%) and nurse performance was in the good category as many as 19 respondents (67,8%). The results of statistical tests show that there is an influence of work motivation on nurse performance with  $p$  value = 0.001. Suggestions: It is hoped that hospitals can provide more motivation to nurses in the form of rewards or appreciation for nurses who work in the Emergency Unit, Class I & II Inpatient Rooms, Class III Inpatient Rooms. So that nurses can carry out their duties well, with motivation for nurses.*

**Keywords : Work Motivation, Nurse Performance**

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat Indonesia dan semakin banyak pula tenaga kesehatan yang harus disediakan oleh rumah sakit agar tercapainya pelayanan kesehatan yang memuaskan (Yani, 2018).

Pemeliharaan kesehatan dan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan, sumber daya manusia berperan penting dalam mencapai mutu pelayanan kesehatan. Hal tersebut tak terlepas dari sistem pelayanan keperawatan profesional sebagai salah satu bentuk peningkatan kinerja perawat (Zulkarnain, 2018).

Kinerja perawat merupakan salah satu jenis tenaga profesional yang berperan penting dalam meningkatkan pelayanan medis. Kinerja perawat berhubungan erat dengan motivasi (Mulat, T & Hartatay, H 2019).

Motivasi kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan kinerja perawat (Sedermayanti, 2019).

Motivasi penting dalam menentukan tingkat kinerja serta mencerminkan kualitas dari pencapaian tujuan yang telah diterapkan sebelumnya, pemberian motivasi oleh kepala ruangan dapat menggerakkan perawat pelaksana untuk melakukan kegiatan pelayanan dan asuhan keperawatan dengan baik. Faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi kerja, diantaranya; b n b n ; penghargaan, kesempatan berkembang, tanggung jawab, dan otonomi (Nursalam, 2018).

Perawat mempunyai peran yang sangat vital di rumah sakit dalam membuat pelayanan yang maksimal sehingga pasien puas. Dikarenakan dalam pelayanan rumah sakit perawat adalah orang yang berhubungan langsung dengan pasien (Zaidin, 2017).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 08 Mei 2023, dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa perawat yang bekerja di

Rumah Sakit Umum Daerah Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim. Perawat mengharapkan adanya kompensasi yang lebih terhadap kinerja yang di berikan sebagai salah satu cara peningkatan motivasi serta belum adanya pelatihan kepada perawat secara merata sehingga hal ini mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *kuantitatif* dengan pendekatan *Cross sectional*, dimana variabel independen (pemberian motivasi) dan variabel dependen (kinerja perawat). Sampel penelitian yang berjumlah 28 responden, dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability* yaitu *total sampling*.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Univariat

#### a. Karakteristik Perawat

**Tabel 1.1**  
**Distribusi Frekuensi karakteristik Perawat di RSUD Lubai Ulu**

Karakteristik Perawat	Frekuensi (f)	Persentase (%)
<b>Usia</b>		
17-25 Tahun	7	25
26-36 Tahun	19	67,9
36-45 Tahun	2	7,1
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	7	25
Perempuan	21	75
<b>Masa Kerja</b>		
1-3	6	21,4
4-5	9	32,1
6-7	13	46,4

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa usia yang paling banyak yaitu 26-36 tahun sebanyak 67,9%, perawat perempuan mendominasi dengan jumlah 75% dengan lama masa kerja pada rentang 6-7 tahun 46,4%.

## b. Motivasi Perawat

**Tabel 1.2**  
**Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat di RSUD Lubai Ulu**

Motivasi Kerja	Frekuensi(n)	Persentase (%)
Tinggi	23	82,1%
Rendah	5	17,9%

Tabel 1.2 distribusi frekuensi motivasi perawat di RSUD Lubai Ulu didapatkan perawat dengan motivasi tinggi sebanyak 82,1% sedangkan perawat yang memiliki motivasi rendah sebanyak 17,9%.

## c. Kinerja Perawat

**Tabel 1.3**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Perawat di RSUD Lubai Ulu**

Kinerja Perawat	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	19	67,8%
Kurang Baik	9	32,2%

Tabel 1.3 distribusi frekuensi Kinerja Perawat Di RSUD Lubai Ulu menunjukkan bahwa kinerja perawat pada kategori baik sebanyak 67,8% lebih besar dibandingkan dengan kinerja kurang baik sebanyak 32,2%.

## 2. Analisis Bivariat

**Tabel 1.4**  
**Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Lubai Ulu**

Motivasi	Kinerja Perawat				Total		P Value
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%	n	%	
Tinggi	17	74%	6	26%	23	82%	0,003
Rendah	2	40%	3	60%	5	18%	
	19	68%	9	32%	28	100%	

Tabel 1.4 menunjukkan ada pengaruh motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Lubai Ulu dengan nilai 0,003.

## PEMBAHASAN

### 1. Motivasi Perawat Di RSUD Lubai Ulu

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa perawat memiliki motivasi tinggi 82,1%. Motivasi adalah suatu usaha

yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar bergerak hatinya untuk bertindak melakukan suatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Dikalangan para ahli muncul beberapa pendapat tentang motivasi dan ada juga kesamaan pendapat yang dapat di tarik mengenai pengertian motivasi yaitu suatu dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan ( Notoatmodjo, 2010).

Indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut: Motivasi internal, antaranya: tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja dan motivasi eksternal, antaranya: selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan, bekerja dengan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan (Astuti,2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Librianty (2018), tentang hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di UPTD Kesehatan Tapung Kab.Kanmpar didapatkan bahwa perawat pelaksana berjumlah 30 responden yang memberikan motivasi baik yaitu 60,0% sedangkan yang kurang baik yaitu 40,0%. Motivasi kerja yang dimiliki oleh perawat pelaksana di RSUD Lubai Ulu merupakan salah satu bekal sebagai bentuk kontribusi peningkatan mutu pelayanan.

### 2. Kinerja Perawat Di RSUD Lubai Ulu

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa kinerja perawat tertinggi pada kategori baik 67,8%. Kinerja perawat adalah serangkaian kegiatan perawat yang memiliki kompetensi yang dapat digunakan dan ditunjukkan dari hasil penerapan pengetahuan, keterampilan dan pertimbangan yang efektif dalam memberikan asuhan keperawatan (Wahyudi, 2018). Indikator kinerja perawat menurut Bangun (2017) yaitu : Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama. Hasil penelitian ini sejalan dengan Salawangi, G.E, Kolibut, K.F, Wowor (2018), tentang kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD

Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe didapatkan bahwa kinerja yang baik yaitu sebanyak 62 perawat (96,9%) sedangkan kinerja yang kurang baik sebanyak 2 perawat (3,1%).

Kinerja yang ditunjukkan oleh perawat dalam pelayanan di lingkungan RSUD Lubai Ulu merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah di amanatkan.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Lubai Ulu

Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Lubai Ulu dengan P Value 0.003. Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action/activities*) dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan, atau dapat mengurangi ketidak seimbangan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi itu sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Ravianto, 2019).

Motivasi kerja adalah suatu pemicu yang dapat menimbulkan semangat, ketertarikan yang tinggi dalam bekerja sehingga seseorang melakukan pekerjaannya dengan kemampuan, keterampilan yang dia miliki agar mendapatkan keinginannya dari hasil kinerjanya. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik yang berkualitas maupun kuantitas maka seseorang memerlukan motivasi kerja dalam dirinya yang kemudian diharapkan dapat memberikan peningkatan pada hasil kerjanya (Rofifah, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waqid Sanjaya dan Yohana (2021), dengan hasil yang didapatkan  $p\ value\ 0,000 < (\alpha = 0,05)$  sehingga dapat disimpulkan ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sekarawangi Kabupaten Sukabumi.

Hasil penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2018), dengan hasil yang di dapatkan  $p\ value\ 0.42$  sehingga dapat disimpulkan ada hubungan antara motivasi kerja dengan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Siti

Aisyah. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2019). Diperoleh hasil  $p\ value\ 0,000$  sehingga dapat disimpulkan ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Maidun.

Motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Tingginya motivasi maka akan memberikan kualitas kinerja yang lebih baik lagi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Mat, Hamdan, Ahmad Yani. 2018. Pengaruh Kualitas Layanan, Kebijakan Harga dan Promosi Terhadap Keputusan Konsumen serta Dampaknya pada Kepuasan Konsumen. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(2), hlm. 62.
- Librianty, N. (2018). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Uptd Kesehatan Tapung Kab.Kampar. *Jurnal Ners Universitas Pahlawan*, 2(2), pp, 59-70
- Mulat, T., & Hartaty, H. (2019). Pengaruh Peran Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Diruang RawatInap. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 8(2), 44-50
- Nawangwulan, Fitriani, Yuannita, Utami. (2021). Hubungan Supervisi Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Pelaksana. *Journal OF Nursing Management Issues*. 1(1) April,pp.
- Nursalam (2018). Manajemen Keperawatan : *Aplikasi dalam Praktik Keperawatan*
- Purwanto, I., Pradipta, I.D.A.G.F.(2020). Hubungan Kompetensi(Pengarahan) Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak. *Jurnal Wacana Kesehatan*, 5(1) Juli, pp. 477

Rofifah, R. (2019). Hubungan Antara Pengetahuan Dengan Kesiapsiagaan Bencana Pada Mahasiswa Keperawatan Universitas Diponegoro. Skripsi, Tidak Dipublikasikan. *Departemen Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang*, 1-124

Samjaya,W., Yohana,A. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Health Society*, 10(2)Oktober,pp. 66.

Sedermayanti. (2019). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Penerbit Mandar Maju, Cetakan Kedua, Bandung