

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Waled Kabupaten Cirebon

Muadi^{a,1}, Yanti Susan^{b,2*}, Samsi Ambar Wiyanto^{b,3}

^a ^b Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mahardika, Jalan Terusan Kemuning no 199 Evakuasi karyamulya, Cirebon, Indonesia

¹ aramuadi@yahoo.com; ² yanti.susan@stikesmahardika.ac.id*; ³ lppm@stikesmahardika.ac.id

* Penulis Korespondensi

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel

Diterima : 06 Juli 2022

Direvisi : 19 Juli 2022

Disetujui terbit: 21 Juli 2022

Kata Kunci:

Motivasi, Kinerja, Kualitas
Pelayanan, Manajemen Perawat,
Manajemen Rumah Sakit

Article History

Received July 06, 2022

Revised July 19, 2022

Approved published July 21, 2022

Keywords:

Motivation, Performance, Quality of
Service, Nurse Management, Hospital
Management

ABSTRAK

Latar belakang: Perawat merupakan tenaga kesehatan terbanyak di sebuah Rumah Sakit (60%). Kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan berperan penting dalam menentukan kualitas sebuah rumah sakit. Kinerja perawat berkaitan erat dengan beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Tujuan: Penelitian ini adalah Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap RSUD Waled Kabupaten Cirebon Tahun 2020. **Metode:** Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana di RSUD Waled Kabupaten Cirebon. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling. Sampel yang digunakan adalah perawat pelaksana di instalasi rawat inap RSUD Waled Kabupaten Cirebon yang berjumlah 90 orang. **Hasil:** penelitian menunjukkan nilai p value = 0,000 < α , maka H₀ ditolak sehingga ada Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSUD Waled Kabupaten Cirebon. Saran untuk peneliti selanjutnya adalah mempertimbangkan waktu penelitian. Pertimbangan ini berdasarkan keterbatasan peneliti dengan waktu yang terbatas sehingga jumlah responden sebagai responden sedikit.

ABSTRACT

Background: Work motivation is defined as the condition or energy that drives employees who are directed or directed to achieve the goals of the company's organization (Mangkunegara, 2014). Performance is the performance of the work of personnel and within an organization.

Objective: The purpose of this study was to determine the relationship of work motivation with the performance of nurses in the inpatient installation of Waled District Hospital Cirebon, 2020. **Methods:** This type of research used in this study is a quantitative method with cross sectional approach. The population used in this study were all nurses at Waled District Hospital Cirebon. The sampling technique used is total sampling. The sample used was implementing nurses in the inpatient installation of RSUD Waled Cirebon Regency, amounting to 90 people. **Result:** showed the value of p value = 0.000 < α , then H₀ is rejected so that there is a relationship between work motivation and the performance of the nurses at Waled Hospital Cirebon District. Suggestions for future researchers are to consider the time of the study. This consideration is based on the limitations of researchers with limited time so that the number of respondents as respondents is small.

1. Pendahuluan

Persaingan yang cukup ketat pada industri jasa pelayanan kesehatan (rumah sakit) mendorong terjadinya perubahan permintaan kebutuhan pelayanan kesehatan dari masyarakat. Pasien (pelanggan) yang datang berobat ke rumah sakit kini secara tegas menyatakan bahwa dirinya tidak hanya menginginkan kesembuhan, tetapi juga kenyamanan saat berobat. Sehubungan dengan hal ini, maka citra rumah sakit harus dipelihara dan dibangun sebaik mungkin dan terus menerus. Dengan mutu pelayanan yang baik, maka rumah sakit diharapkan dapat menarik pelanggan sebanyak mungkin sehingga tetap eksis dan kompetitif (Muntaha, 2017).

Mutu pelayanan yang baik salah satunya berupa kinerja. Kinerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja perawat adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Srimulyani, 2013). Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut. Demikian pula dengan kelompok, kinerja kelompok satu dengan kelompok lainnya tidak akan sama karena komposisi anggota kelompok memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja secara berbeda pula. Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka perusahaan harus menetapkan pengukuran yang baku dan standar agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap karyawan (Damayanti, dkk, 2013). Dengan kinerja perawat yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja perawat dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat,

kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin (Agiel Puji Damayanti, dkk, 2013).

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2014). Hasibuan (2014:99) juga menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Dhian Gering (2017) dalam Bambang Siswanto (2019) motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang di mana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Teori ERG dalam Siswanto (2019) menyebutkan ada tiga hal kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (existence), keterhubungan (relatedness), dan pertumbuhan (growth). Teori ini mengemukakan kebutuhan manusia menjadi tiga kelompok yaitu : (1) kebutuhan eksistensi adalah untuk kebutuhan dalam bertahan hidup; (2) kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain; (3) kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan pengembangan diri untuk menjadi produktif dan kreatif. Kesimpulan motivasi seseorang dapat dilihat dari kebutuhan hidup yang dimulai mencari kebutuhan yang lebih tinggi. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi apabila kebutuhan yang lebih rendah telah terpuaskan.

Perawat diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu keperawatan yang berdampak pada pelayanan kesehatan secara umum pada tempat dia bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Fergie, 2015). Sedangkan kurangnya motivasi kerja bagi seorang perawat akan berdampak pula pada

rumah sakit, hal ini seperti yang dikatakan Zainaro (2017) rumah sakit harus memiliki perawat yang professional dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya. Karena jika seorang perawat kurang motivasi kerja maka mutu pelayanan akan menurun. Perawat merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan mutu dan kualitas rumah sakit (Zainaro, 2017). Untuk mengurangi penurunan kinerja dan motivasi kerja perawat, dilakukan pengawasan kepada para perawat dan juga dilakukannya pelatihan atau seminar untuk menjaga kinerja perawat. Beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja perawat berkaitan dengan kinerja dalam memberikan pelayanan kesehatan. Semakin rendah beban kerja dan stres kerja perawat semakin baik kinerjanya. Semakin besar motivasi kerja perawat semakin baik kinerjanya.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 2 Maret 2020, di RSUD Waled terdapat tenaga perawat sebanyak 271 orang. Sementara pegawai yang bekerja di instalasi rawat inap (tempat peneliti melakukan penelitian) sebanyak 90 orang. Untuk tingkat pendidikan sendiri, terdiri dari D3, S1, dan S1 Ners. Sementara masa kerja bervariasi dari yang terendah 0 tahun, dan yang tertinggi 20 tahun. Beberapa keluhan pasien kepada perawat yang muncul yaitu perawat terkadang belum siap dalam melakukan tindakan keperawatan, pasien juga ada yang menganggap perawat kurang ramah ketika melakukan pelayanan.

Sesuai hasil wawancara dengan 10 orang perawat pelaksana yang bertugas di bangsal penyakit dalam, sebanyak 7 orang perawat sering datang terlambat dari jam masuk yang seharusnya. Kemudian, sebanyak 6 orang sering bertukar jadwal dinas yang menyebabkan perawat lain harus melakukan shift ganda sehingga beban kerja meningkat. Dan, 5 orang perawat sering pulang lebih awal dari jam yang sudah ditentukan. Dalam wawancara itu, peneliti juga mendapatkan beberapa data terkait motivasi kerja dan kinerja perawat di instalasi rawat inap. Di antaranya ; hubungan interpersonal antara sesama perawat kurang baik, adanya perlakuan berbeda dari kepala ruangan terhadap masing-masing perawat pelaksana,

perawat mengaku pendapatan atau gaji tidak sesuai dengan UMR kabupaten, kurangnya tanggung jawab pribadi dalam menjalankan pekerjaan seperti sering telat, sering absen, dan pendokumentasian aspek tidak dilakukan dengan benar.

Pentingnya motivasi kerja dan kinerja perawat terhadap mutu pelayanan rumah sakit, pihak manajemen RSUD Waled Kabupaten Cirebon sudah mengambil beberapa langkah kebijakan. Di antaranya; memberikan inhouse training atau pelatihan untuk meningkatkan kemampuan perawat, memberikan tunjangan kinerja sesuai dengan tingkat kedisiplinan perawat, menggelar acara *capacity building* untuk perawat di kota Yogyakarta pada bulan Februari dan awal Maret 2020.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, didapatkan beberapa alasan yang mengakibatkan kurangnya kinerja perawat pelaksana, sebagian berpendapat bahwa hubungan interpersonal antara sesama perawat kurang baik, adanya perlakuan berbeda dari kepala ruangan terhadap masing-masing perawat pelaksana, perawat mengaku pendapatan atau gaji tidak sesuai dengan UMR kabupaten, kurangnya tanggung jawab pribadi dalam menjalankan pekerjaan seperti sering telat, sering absen, dan pendokumentasian aspek tidak dilakukan dengan benar.

Berdasarkan latar belakang di atas yang menyoroti kinerja perawat, peneliti beranggapan bahwa dengan adanya motivasi kerja maka kinerja perawat akan lebih baik. Oleh karena itu, maka peneliti tertarik dan telah melaksanakan penelitian tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap RSUD Waled Kabupaten Cirebon.

2. Landasan Teori

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja. Sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari besarnya harapan yang akan diperoleh. Jika harapan itu

menjadi kenyataan, maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya (Hamzah B.uno dalma Rika, 2016). Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Maluyu S.P. Hasibuan dalam Haerul, 2013). Pada organisasi rumah sakit, keberhasilan pelayanan rumah sakit akan ditentukan oleh kinerja perawat. Tugas utama seorang perawat sesuai ketentuan yang disyaratkan organisasi adalah melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien, sesuai dengan standar asuhan keperawatan (Kemenkes RI, 2019). Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya

3. Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain korelasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah semua perawat pelaksana di RSUD Waled Kabupaten Cirebon yang berjumlah 90 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuisiner yang telah digunakan sebelumnya pada penelitian Putri (2018). Pertanyaan pada kuisiner motivasi kerja terdiri dari motivasi internal (tanggung jawab, tujuan, umpan balik, senang dalam bekerja, berusaha mengungguli orang lain, prestasi), motivasi eksternal (kebutuhan, pujian, insentif, perhatian). Pertanyaan pada kuisiner kinerja perawat terdiri dari *quantity of work, quality of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative, personal qualities*. Analisis yang digunakan yaitu analisis Univariat dan Analisis Bivariat menggunakan uji *chi square*. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Waled Kabupaten Cirebon.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Tabel 1 Motivasi Kerja Perawat

Motivasi Kerja	Freq	%
Rendah	17	18,9
Tinggi	73	81,1
n	90	100
Kinerja Perawat		
Kurang	15	16,7
Baik	75	83,3
n	90	100

Berdasarkan data hasil kuisiner mengenai Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSUD Waled Kabupaten Cirebon menunjukkan bahwa dari 90 orang responden sebagian besar memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 73 orang dengan persentase 81,1%. Dari 90 orang responden sebagian besar menunjukkan kinerja yang baik yaitu sebanyak 75 responden (83,3%).

Tabel 2. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat

Motivas No i Kerja	Kinerja Perawat				P Value
	Kurang Baik		Total		
	Jml	%	Jml	%	
1 Rendah	9	52,98	47, 17	100	0,000
2 Tinggi	6	8,2 67	91, 73	100	
Total	15	16,7 75	83, 30	100	

Berdasarkan tabel diatas, Hasil ini menunjukkan ada Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSUD Waled Kabupaten Cirebon dibuktikan dengan nilai *p value* = 0,000

4.2 Pembahasan

Berdasarkan data hasil kuesioner mengenai Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSUD Waled Kabupaten Cirebon menunjukkan bahwa dari 90 orang responden sebagian besar memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 73 orang dengan persentase 81,1%

Istilah motivasi berasal dari kata Latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan (Hasibuan, 2013). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan dalam ary, 2015). Pada dasarnya seseorang bekerja karena keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2010), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk. mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja. Sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari besarnya harapan yang akan diperoleh. Jika harapan itu menjadi kenyataan, maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Berdasarkan data hasil kuesioner mengenai Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi

Rawat Inap RSUD Waled Kabupaten Cirebon, dari 90 orang responden sebagian besar menunjukkan kinerja yang baik yaitu sebanyak 75 responden (83,3%). Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Malayu S.P. Hasibuan dalam Haerul, 2013). Menurut Haerul (2013) kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam satu organisasi. Pada organisasi rumah sakit, keberhasilan pelayanan rumah sakit akan ditentukan oleh kinerja perawat. Tugas utama seorang perawat sesuai ketentuan yang disyaratkan organisasi adalah melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien, sesuai dengan standar asuhan keperawatan (Kemenkes RI, 2019). Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja perawat yaitu perilaku kerja yang ditampilkan oleh seseorang yang didasari

oleh motivasi dan perilaku seorang perawat (Aditama dalam Haerul, 2013). Sedangkan menurut Henrika (2016) Kinerja perawat adalah Hasil nilai dari seseorang perawat dalam menjalankan tugas dan fungsinya dibidang keperawatan. Perawat adalah profesi yang terbanyak jumlahnya di rumah sakit. Dengan jumlah besar inilah kekuatan kelompok dibentuk. Banyak bermunculan pendapat kelompok perawat adalah profesi tersendiri dan bukan bawahan dokter, perawat adalah profesi yang setara dengan dokter, dibutuhkan pengakuan yang tepat bahwa memang demikian adanya, namun tidak sedikit bahwa profesi ini secara tidak disadari seperti tunduk terhadap apapun yang diperintahkan dokter (Hernika, 2016).

Hasil ini menunjukkan ada Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSUD Waled Kabupaten Cirebon dibuktikan dengan nilai p value = 0,000. Berdasarkan data hasil kuesioner mengenai Motivasi

Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSUD Waled Kabupaten Cirebon menunjukkan bahwa dari 90 orang responden sebagian besar memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 73 orang dengan persentase 81,1%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Aprilia tahun 2017 dimana motivasi kerja berhubungan dengan kinerja perawat dengan nilai signifikansi 0,032. Istilah motivasi berasal dari kata Latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan (Hasibuan, 2013). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan dalam ary, 2015). Pada dasarnya seseorang bekerja karena keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2010), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

Kemudian John P. Campbell, dkk., mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja. Sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari besarnya harapan yang akan diperoleh. Jika harapan itu menjadi kenyataan, maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Maluyu S.P. Hasibuan dalam Haerul, 2013). Menurut Haerul (2013) kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam satu organisasi. Pada organisasi rumah sakit, keberhasilan pelayanan rumah sakit akan ditentukan oleh kinerja perawat. Tugas utama seorang perawat sesuai ketentuan yang disyaratkan organisasi adalah melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien, sesuai dengan standar asuhan keperawatan (Kemenkes RI, 2019). Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja perawat yaitu perilaku kerja yang ditampilkan oleh seseorang yang didasari oleh motivasi dan perilaku seorang perawat (Aditama dalam Haerul, 2013). Sedangkan menurut Henrika (2016) Kinerja perawat adalah Hasil nilai dari seseorang perawat

dalam menjalankan tugas dan fungsinya dibidang keperawatan. Perawat adalah profesi yang terbanyak jumlahnya di rumah sakit. Dengan jumlah besar inilah kekuatan kelompok dibentuk. Banyak bermunculan pendapat kelompok perawat adalah profesi tersendiri dan bukan bawahan dokter, perawat adalah profesi yang setara dengan dokter, dibutuhkan pengakuan yang tepat bahwa memang demikian adanya, namun tidak sedikit bahwa profesi ini secara tidak disadari seperti tunduk terhadap apapun yang diperintahkan dokter (Hernika, 2016).

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja perawat termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 73 responden (81,1%), kinerja perawat pelaksanaan termasuk dalam kategori baik sebanyak 275 responden (83.3%) dan dapat diketahui bahwa ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di

Instalasi Rawat Inap RSUD Waled Kabupaten Cirebon.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dr. Yani Kamasturyani, SKM, M.H.Kes selaku Ketua STIKes Mahardika, Direktur Rumah Sakit dan juga Kepala Ruang Rawat Inap RSUD Waled karena telah memberikan kesempatan kepada kami untuk melaksanakan penelitian dengan lancar.

Daftar Pustaka

- Aprilia, Friska, 2017. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekon*, Vol.4 No.1.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung; OT.Remaja Rosdakarya
- Murty, Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review*. Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya.
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani.2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemoderasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun.*Jurnal Rise tManajemen dan Akuntansi*. Vol 1 No. 1
- Damayanti, Agiel Puji dkk. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)Surakarta. Universitas Sebelas. *Jornal Manajemen Bisnis*. Vol. 2 No. 1
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara , AA. Anwar Prabu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Siswanto, Bambang. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan
- Mandagi, Fergie. (2015). Analisis Faktor – faktor yang berhubungan dengan Kinerja Perawat dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon
- Zainaro, M.A., Isnainy, U.C.A.S., Furqoni, P.D. dan Wati, K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017. *Jurnal Kesehatan Holistik (The Journal of Holistic Healthcare)*.Volume 11, No. 4, Oktober 2017: 209-215.
- Hasibuan, Malayu. S.P 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Purwanto , M. Ngalim, Psikologi Pendidikan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010
- Sardiman, A.M.. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Rajagrafindo: Jakarta
- Kementrian Kesehatan Republik Indoensia. 2019
- J.Moleong, Lexy.2014. *Metode Penelitian Kualitatif* , Edisi Revisi. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.