

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RSUP RATATOTOK-BUYAT

Parawinda Suba*¹, Zainar Kasim *², Silvia Dewi M.Riu*³

1. Mahasiswa prodi Ners Fakultas Keperawatan Universitas Muhammadiyah Manado

2,3. Dosen Fakultas Keperawatan Universitas Muhammadiyah Manado

Program Studi Ners
Muhammadiyah Manado, Indonesia

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi. Motivasi sangatlah penting serta berpengaruh pada kualitas kinerja seorang perawat sebagai pemberi pelayanan. Dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, perawat harus memiliki motivasi untuk mendorong perawat dalam memberikan pelayanan terbaik. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUP Ratatotok Buyat.

Penelitian ini menggunakan metode deksriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional* dengan sampel penelitian 18 responden dengan menggunakan *accidental sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Hasil Penelitian data yang terkumpul diolah dengan menggunakan Program SPSS uji Rank Spearman diperoleh probabilitas (2.Tailed) maka nilai (r) = 1,000 dengan nilai signifikansi (p) = 0,590 > lebih besar dari nilai 0,05 maka H_a ditolak.

Kesimpulan dalam penelitian ini tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUP Ratatotok Buyat. Saran diharapkan kepada Pihak Manajemen Rumah Sakit dapat memberikan Pelatihan Berkelanjutan agar kiranya perawat tetap mempertahankan motivasi kerja dan kinerja perawat yang baik dalam melaksanakan pelayanan Kesehatan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Perawat

ABSTRACT

Performance is the work that can be achieved by a person or group of people in an organization. Motivation is very important and affects the quality of a nurses performance as a service provider. In providing health services to patients, nurses have the motivation to encourage nurses to provide the best service. The Purpose of this study was to determine the relationship between work motivation and performance of nurses in the RSUP Ratatotok Buyat inpatient installation.

This study used a descriptive analytic method with a cross sectional approach, a sample of 18 respondents using accidental sampling. Data collection using questionnaires.

The results of the research, the collected date is processed using the SPSS program, rank spearman test obtained a probability, then the value of (r) = 1000 with a significance value of the (p)= 0,590 > is greater then the value of 0,05 then H_a is rejected.

The conclusion in this study is that there is no relationship between work motivation and performance of nurses in inpatient installation Ratatotok Buyat Hospital. Suggestions are expected to the hospital management to provide continuous training so that nurses maintain work motivation and good performance of nurses in implementing health services.

Keywords : Work Motivation, Nurse Performance

PENDAHULUAN

Perawat merupakan pejuang di garda terdepan dan merupakan kualitas mutu dan kunci utama dalam keberhasilan pelayanan kesehatan. Tentunya kualitas pelayanan kesehatan yang ada di rumah sakit atau pelayanan kesehatan apapun dinilai dari kepuasan pasien / klien yang datang. Perawat yang sering berkontak langsung dengan sejumlah pasien tentunya akan menentukan baik-buruknya sebuah pelayanan yang diberikan. Hal ini terkait dengan keberadaan perawat selama 24 jam dalam melayani pasien. Setiap rumah sakit akan mengukur kinerja untuk mengetahui seberapa baik dalam organisasi maupun manajemen rumah sakit berjalan (*Direktorat Bina Pelayanan penunjang medik dan sarana kesehatan 2012*).

Kinerja merupakan hasil kerja pencapaian individu atau sekelompok dalam organisasi dalam menjalankan fungsi profesi dan tugas pokok yang berpedoman pada norma, kriteria, ukuran dan standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran. Kinerja digolongkan dalam dua hal, yaitu Faktor internal (dalam diri sendiri) dan faktor Eksternal (Lingkungan luar). Saat ini Kinerja tidak hanya menjadi salah satu Topik pembicaraan namun telah menjadi Isu dunia, karena sudah merupakan suatu tuntutan masyarakat yang membutuhkan pelayanan prima yang bermutu tinggi dan tidak terpisahkan dari standar.

Bentuk Professional yang ditunjukkan oleh perawat adalah dengan meningkatkan mutu dalam pelayanan kesehatan, sehingga terciptanya kualitas dan kesejahteraan hidup masyarakat (*Abdullah, 2014 dalam Putri 2018*).

Dampak negatif yang terjadi akibat kinerja perawat yang rendah akan menyebabkan pelanggan tidak puas, maka pelanggan akan memilih rumah sakit pihak pesaing dan mengakibatkan turunya laba rumah sakit bahkan lebih memilih untuk tidak pergi ke rumah sakit (*Mulyono, dkk. 2013*).

Di Indonesia dan dinegara luarpun Ketidakpuasan Pasien sangat Meningkat, hal ini menjadi masalah yang sangat serius. Data yang di dapatkan dari salah satu Rumah Sakit ASEAN mengenai Kepuasan pasien yaitu 79% sementara standar yang sudah ditetapkan adalah >80% 4-5 kasus/bulan angka komplain (*Klaipetch, 2016*).

Di Indonesia data kepuasan pasien disalah satu rumah sakit umum daerah didapatkan 70% pasien kurang puas terhadap pelayanan keperawatan (*Hafid, 2014 dalam Widiasari, et al 2019*). Nasional Departemen Kesehatan telah menetapkan Standar Kepuasan Pasien, Kemenkes RI Tahun 2016 yaitu

diasas 95% (*Kemenkes, 2016*). Artinya jika ditemukan dibawah nilai standar maka pelayanan dianggap tidak berkualitas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rifka, dkk (2019) di IGD RSU GMIM Pancaran Kasih menunjukkan bahwa 49 (87,5%) responden menyatakan kinerja perawat baik dan puas terhadap pelayanan perawat, 20 (52,6%) responden menyatakan kinerja perawat kurang baik namun puas dengan pelayanan perawat, 18 (47,4%) responden menyatakan kinerja perawat kurang baik dan kurang puas dengan pelayanan keperawatan.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Nurhikma, dkk (2018) di RSUP Ratatotok-Buyat menyatakan perawat paling banyak dengan motivasi kerja tidak baik dan produktivitas yang kurang produktif sebanyak 37 responden dengan presentase 57,9% dan motivasi kerja tidak baik dan produktivitas kurang produktif sebanyak 15 responden dengan presentase 23,4%.

Dalam pengukuran kinerja perawat, diperlukan beberapa indikator sebagai ukuran kinerja klinis tujuannya mampu melaksanakan komitmen untuk bisa melihat kemampuan kerja dari seseorang atau kelompok kerja. Maka mereka sadar akan pekerjaannya dan lebih meningkatkan kinerja dan menjadikan bahan gambaran diri/ intropeksi diri agar bisa dimonitor, diperbaiki, serta ditingkatkan secara terus menerus.

Menurut hasil survey yang dilakukan oleh Gultom, 2018 di Rumah Sakit Umum Bina Kasih Medan diruang rawat inap dengan jumlah pasien rawat inap di tahun 2017 berjumlah 2.372 pasien dan di tahun 2018 berjumlah 2.468 pasien. Dari 15 perawat yang disurvei awal tidak sepenuhnya perawat memiliki motivasi dalam bekerja. Dari hasil survey awal yang dilakukan menunjukkan bahwa sebanyak 5 orang perawat (33%) menganggap rendahnya motivasi kerja pada perawat diruang rawat inap dikarenakan tidak adanya evaluasi kinerja secara rutin. Dari 10 perawat (67%) merasa tidak mendapatkan pelatihan asuhan keperawatan. Dari 12 orang perawat (87%) perawat merasa kurang dengan pemberian intensif serta sebanyak 10 perawat (67%) perawat menganggap penghargaan promosi tidak dilakukan oleh atasan terhadap perawat serta tidak diberikan penghargaan pada perawat yang berprestasi.

Tugas tidak akan selesai jika tidak sejalan dengan kemauan dan motivasi. Dalam hal ini motivasi sangatlah penting serta berpengaruh pada kualitas kinerja seorang perawat sebagai pemberi pelayanan utama. Perawat harus memiliki motivasi dan tekad dalam diri untuk mengimplementasikan pelayanan terbaik secara langsung kepada pasien.

Motivasi perawat adalah salah satu bentuk dorongan paling penting yang harus ditekankan

didalam diri, motivasi yang dimiliki dapat mempengaruhi pelayanan kesehatan. Pelayanan keperawatan memberikan kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan rumah sakit, sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan salah satunya dengan peningkatan Kinerja Perawat.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif desain deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang tujuannya menggambarkan setiap variabel yang ingin diteliti. (Sujarweni, 2015).

Populasi pada penelitian ini yaitu semua Perawat Pelaksana Instalasi Rawat Inap RSUP Ratatotok-Buyat yaitu berjumlah 60 Perawat.

Teknik *Sampling* yang digunakan yaitu teknik *Accidental Sampling* : yaitu pengambilan sampel yang ditemukan secara tiba-tiba atau tidak disengaja.

HASIL

Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Umur di Instalasi Rawat Inap RSUP Ratatotok Buyat Tahun 2020

Umur	F	%
17 – 25	14	77,6
26 – 35	2	11,2
36 – 45	2	11,2
Total	18	100,0

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi berdasarkan Jenis Kelamin di Instalasi Rawat Inap RSUP Ratatotok Buyat Tahun 2020

Jenis Kelamin	F	%
Laki-laki	2	11,2
Perempuan	16	88,8
Total	18	100,0

Sumber : Data Primer 2020

Tabel 5.3 Distribusi frekuensi responden berdasar Pendidikan di Instalasi Ranap RSUP Ratatotok Buyat Tahun 2020

Pendidikan	F	%
D3	8	44,4
S1	1	5,6
Ners	9	50
Total	18	100,0

Sumber : Data Primer 2020

Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi berdasarkan Status Perkawinan di Instalasi Rawat Inap RSUP Ratatotok Buyat Tahun 2020

Status Perkawinan	F	%
Menikah	12	66,7
Belum Menikah	6	33,3
Total	18	100,0

Sumber : Data Primer 2020

Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi berdasarkan Lama Bekerja di Instalasi Rawat Inap RSUP Ratatotok Buyat Tahun 2020

Lama Bekerja	F	%
< 5 Tahun	7	43,9
6 – 16 Tahun	10	50,5
17 – 25 Tahun	1	5,6
Total	18	100,0

Sumber : Data Primer, 2020

PEMBAHASAN

Penelitian ini berjudul Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUP Rataotok Buyat. Penelitian ini telah dilaksanakan pada tanggal 1- 4 September 2020 dengan jumlah responden 18 perawat. Penelitian ini menggunakan metode *deskriptif analitik* dengan pendekatan *cross sectional* yaitu penelitian dimana waktu pengukuran variabel independen dan dependen dilakukan hanya satu kali pada waktu yang sama dengan menggunakan alat ukur kuesioner.

Berdasarkan Tabel 5.8 hasil analisa menunjukkan bahwa probabilitas (Sig) Rank Spearman dapat diketahui nilai signifikan $p = 0,590 >$ lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima artinya tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dengan jumlah responden (n)=18.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Christian, Linnie, & Jill (2017) tentang Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSU Pancaran Kasih. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* dan didapatkan nilai $p = 0,089$ hal ini berarti p lebih besar dari α (0,05) dengan demikian H_0 ditolak atau tidak terdapat hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSU Pancaran Kasih.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rezky Fatma Kusumawati (2018) tentang "Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di RSU Darmayu Ponorogo", hasil penelitian menunjukkan berdasarkan hasil *chi-square* hasil $p = 0,003 <$ α 0,05 terdapat pengaruh terhadap motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil yang ditemukan peneliti bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Gladys, dkk, (2018) tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUP Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,076 >$ α (0,05). Hasil uji ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kedua variabel.

Pada dasarnya, bentuk dari motivasi terdiri dari motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017). Peneliti berpendapat bahwa dengan tidak ditemukannya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat, bisa dikarenakan bentuk dari motivasi perawat itu sendiri yang mempengaruhi lingkup kerjanya. Meskipun peneliti-peneliti sebelumnya menyebutkan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti pada 18 perawat pelaksana di Ruang

Instalasi Rawat Inap terdapat 16 responden dengan Motivasi Kerja yang Baik sedangkan Responden dengan Kinerja Kurang Baik yang tidak sesuai ada 2 orang. Hal ini dikarenakan meskipun perawat memiliki tujuan yang ingin dicapai dan menjalankan perannya dengan baik namun ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi diantaranya Atasan kurang dalam memberikan penjelasan tentang perkembangan ilmu keperawatan. Hal ini bertentangan dengan Teori McClelland dalam Penelitian (Paradila, 2017) yaitu pemimpin dalam sebuah organisasi hendaknya memotivasi dan mengembangkan orang lain dalam hal ini adalah ilmu keperawatan terbaru.

Faktor lainnya yang memperlambat yaitu kurangnya penghargaan terhadap hasil kerja baik yang dicapai perawat dimana sangat diperlukan sebuah Pengakuan yang dicapai setiap pekerja seperti penjelasan studi Flaughte, Campbell & Pike. Faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan dan dilakukan dengan benar sehingga dapat memberikan kontribusi dalam membangun Kinerja.

Adapun hasil yang ditemukan, dari 18 Perawat Pelaksana di Ruang Instalasi Rawat Inap RSUP Rataotok Buyat didapatkan Perawat dengan motivasi kerja kurang baik ada 2 Responden. Jika dilihat dari hasil yang ada, 2 Responden yang memiliki motivasi kerja yang kurang baik merupakan responden yang pendidikannya (D3), dapat dilihat dari kemampuan dan keterampilan kerja seseorang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan dan kompetensi melakukan pekerjaan maka semakin tingginya kinerja seorang perawat. Hal ini sejalan dengan Teori Menurut Torang (2016), tentang Tingkat Pendidikan seseorang. Semakin bertambahnya jenjang pendidikan atau tingkat pendidikan seseorang maka semakin tingginya wawasan/ ilmu yang diperoleh, karena dengan bertambahnya tingkat pendidikan maka bertambah pula keterampilan dan kemampuan kerja seorang perawat. Setiap pekerja pasti memiliki pengharapan yang berbeda. Menurut Bima (2018), faktor yang sangat berperan penting adalah pendidikan baik formal maupun non formal, pengetahuan sangat erat dengan pendidikan yang dimiliki.

Hasil yang ditemukan dari 18 Perawat Pelaksana di Ruang Instalasi Rawat Inap RSUP Rataotok Buyat didapatkan Perawat dengan motivasi kerja kurang baik ada 2 Responden. Jika dilihat dari hasil yang ada, 2 Responden yang memiliki motivasi kerja yang kurang baik merupakan responden masa kerjanya < 5 Tahun, sehingga dapat dikatakan masih dalam tahap junior atau baru. Hasil yang didapatkan peneliti sesuai dengan teori yang ada Menurut Torang (2016), masa kerja memiliki hubungan yang positif terhadap produktifitas kerja. Masa kerja yang lama akan membuat seseorang merasa aman dan

percaya atas setiap tindakan yang diberikannya. Pekerja yang lama juga akan merasakan betah dalam organisasi tersebut, hal ini karena pekerja yang lama sudah beradaptasi dengan lingkungan kerja yang cukup lama, dan merasakan nyaman pada posisi tersebut.

Berdasarkan hasil diatas, Peneliti berpendapat Motivasi Kerja tidak memiliki hubungan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUP Ratatoto Buyat. Meskipun tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat, tetapi menurut teori Keith Davis (1989) (*motivation*) adalah satu faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya kinerja seseorang (*Rahmatika, 2014*). Maka motivasi tidak boleh diabaikan, jika diabaikan akan mempengaruhi kinerja perawat itu sendiri dan akan berdampak pada sikap kerja perawat kepada pasien tidak maksimal (*Soeroso, 2003 dalam Gladys, dkk 2018*).

KESIMPULAN

1. Motivasi Kerja perawat di Ruang Instalasi Rawat Inap RSUP Ratatoto Buyat sebagian besar perawat mempunyai Motivasi Kerja baik.
2. Kinerja Perawat di Ruang Instalasi Rawat Inap RSUP Ratatoto Buyat sebagian besar mempunyai Kinerja Baik.

3. Hasil Uji Spearman Rank diperoleh Tidak terdapat Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUP Ratatoto Buyat.

SARAN

1. Rumah Sakit
Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan kepada Pihak Manajemen RSUP Ratatoto Buyat kiranya dapat memberikan Pelatihan Berkelanjutan agar kiranya perawat tetap mempertahankan motivasi kerja dan kinerja perawat yang baik dalam melaksanakan pelayanan Kesehatan.
2. Bagi Akademik
Penelitian ini kiranya dapat dijadikan sebagai Referensi Kepustakaan STIKES Muhammadiyah Manado.
Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Melakukan Penelitian dengan Metode yang berbeda sehingga hasil yang diperoleh dapat melengkapi penelitian ini.
 - b. Menambah Bentuk Pertanyaan dengan Jumlah yang cukup agar Responden mampu menjawab dengan tepat.

DAFTAR PUSTAKA