

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT
RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT SULTAN SYARIF
MOHAMAD ALKADRIE PONTIANAK
TAHUN 2015**

**RINI DARMAYANTI
NIM 132111035**



**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2015**

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT
RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT SULTAN SYARIF
MOHAMAD ALKADRIE PONTIANAK
TAHUN 2015**

Oleh :

Rini Darmayanti

I32111035

Disetujui,

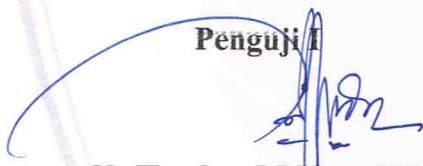
Pembimbing I


Parjo, S.Kep., M.Kes.
NIP. 1985072 3201212 1 001

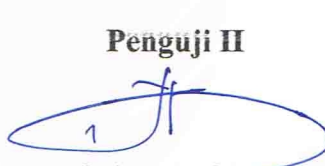
Pembimbing II


Ns. M. Ali Maulana. S.Kep
NIDN. 31081985

Penguji I

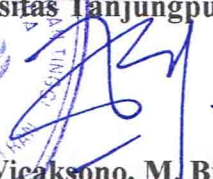

Ns. Hendra, M.Kep., RN
NIP. 19740220 199403 1 004

Penguji II


Yuyun Tafwidhah, SKM., M.Kep.
NIP. 1982121 4200501 2 011

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Kedokteran
Universitas Tanjungpura**


Dr. Arif Wicaksono, M. Biomed
NIP. 198310302008121002

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DI
RUMAH SAKIT SULTAN SYARIF MOHAMAD ALKADRIE PONTIANAK
TAHUN 2015**

Rini Darmayanti*, Parjo, M. Ali Maulana****
(*Mahasiswa Program Studi Keperawatan, **Staf Pengajar Keperawatan)
Universitas Tanjungpura

ABSTRAK

Latar Belakang : Motivasi kerja mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilakunya yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya. Kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja yang baik dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan Rumah Sakit.

Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak Tahun 2015.

Metodologi Penelitian : Desain penelitian ini survey analitik dengan rancangan *cross sectional*. Sampel penelitian ini berjumlah 37 responden. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Analisis statistik yang digunakan analisis *fisher's*.

Hasil : Hasil menunjukkan dengan nilai *significancy* 0,001 ($p < 0,05$). Nilai ini menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak.

Kesimpulan : Terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat. Diharapkan dapat lebih meningkatkan motivasi dengan kinerja perawat yang baik dalam memberikan pelayanan keperawatan penelitian ini dapat dijadikan acuan pihak rumah sakit dalam meningkatkan kualitas pelayanan.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Kinerja Perawat

***CORRELATION OF WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF NURSES OF
INPATIENT ROOM AT THE PUBLIC HOSPITAL OF SULTAN SYARIF MOHAMAD
ALKADRIE PONTIANAK IN THE YEAR OF 2015***

Rini Darmayanti*, Parjo, M. Ali Maulana****

***(*The Student of Nursing Study Program, **The Lectures of Nursing Study Program)
Tanjungpura University***

ABSTRACT

Background : Work Motivation affects someone to continuously enhance, guide, and mind his/her manner that relates either directly or indirectly to the work environment. The performance of nurses is the spearhead or the first important thing of health care which is an important issue to investigate in order to maintain and improve the quality of the health care at the hospital.

Objective : This study aimed to determine the correlation of work motivation on the performance of nurses of inpatient room at the public hospital of Sultan Syarif Mohamad Alkadrie in Pontianak in the year 2015.

Research Method : The study used analytic survey with cross sectional design. The research sample was 37 respondent. The measure used was questionnaire. Statistical analysis used was Fisher's analysis.

Result : The result showed the value of significance 0,001 ($p < 0,05$). The value showed that there is a correlation between work motivation and the performance of nurses of inpatient room at the public hospital of Sultan Syarif Mohamad Alkadrie in Pontianak.

Conclusion : There is a correlation between work motivation and the performance of nurses. This result hopefully can enhance the motivation and good performance of nurses in relation to health care and this can be used as the reference for the hospital to improve the quality of service.

Keywords : Work Motivation, Nurses Performance

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan di Rumah Sakit merupakan suatu faktor penentu bagi mutu pelayanan dan citra rumah sakit di mata masyarakat. Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien. Pada dasarnya yang dijadikan acuan dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan menggunakan standar praktik keperawatan. Standar praktik ini menjadi pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Tenaga perawat merupakan tenaga yang paling banyak dan paling lama melakukan kontak dengan pasien, maka kinerja perawat harus selalu ditingkatkan dalam pemberian asuhan keperawatan (Badi'ah & dkk, 2009).

Rumah sakit adalah suatu tempat yang terorganisasi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, baik dasar, maupun yang bersifat spesialisasi serta subspecialistik. Selain itu rumah sakit juga dapat digunakan sebagai lembaga pendidikan untuk tenaga kesehatan dan menyelenggarakan pelayanan rawat jalan dan rawat inap serta perawatan di Rumah. Disamping itu, rumah sakit juga mempunyai fungsi sebagai tempat penelitian (Adisasmito, 2009).

Berbicara tentang rumah sakit di Indonesia, saat ini terdapat tuntutan yang semakin meningkat terhadap pelayanan kesehatan yang bermutu sehingga mengakibatkan persaingan yang semakin keras diantara semua provider pelayanan kesehatan untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas pelayanan. Salah satu tolak ukur mendapat pelayanan berkualitas di Rumah Sakit adalah kinerja perawat, agar dapat mewujudkan tercapainya pelayanan kesehatan berkualitas (Hafizurrachman, Trisnanto, & Bachtiar, 2012).

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologi menurut Gibson dan Ivancevich (Yanti & Warsito, 2013). Faktor psikologi salah satunya motivasi. 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 (Apriani, 2009).

Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, disini kita merujuk ke sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas atau dorongan. Seseorang yang termotivasi berusaha keras. Namun tingkat upaya yang tinggi tidak selalu menghasilkan kinerja yang menguntungkan, kecuali jika usaha disalurkan kearah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan mutu usaha itu beserta intensitasnya. Usaha yang diarahkan ke sasaran organisasi dan konsisten dengan sasaran organisasi merupakan jenis usaha yang harus kita cari. Akhirnya, kita akan memperlakukan motivasi sebagai proses memuaskan kebutuhan (Robbins & Coulter, 2007).

Demikian pula dengan halnya motivasi merupakan faktor utama individu dalam melakukan segala tindakan atau pekerjaan untuk mencapai hasil seoptimal mungkin. Motivasi kerja disini merupakan suatu kondisi atau keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilakunya yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya (Badi'ah & dkk, 2009).

Kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja perawat yang baik merupakan penghubung dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan

kesehatan yang diberikan kepada pasien baik yang sehat maupun sakit (Mulyono, Hamzah, & Abdullah, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Idayu, 2012) di Rumah Sakit Umum Daerah Langsa tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap, didapatkan bahwa motivasi kerja perawat berada dalam kategori rendah, sedangkan kinerja perawat berada dalam kategori tinggi dan terdapat hubungan antara variabel tersebut. Sedangkan menurut hasil penelitian (Sagala & Fathi, 2012) tentang motivasi dan kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Adam Malik Medan, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Adam Malik Medan.

Hasil wawancara dengan beberapa perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie didapatkan bahwa dengan sedikitnya jumlah perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie mengakibatkan jam kerja perawat jadi lebih panjang dari waktu dinas yang ditentukan, dikarenakan banyaknya jumlah pasien dan adanya keluhan perawat bahwa terdapat keterlambatan dalam pemberian gaji serta sulitnya pergantian shift dengan teman sejawat saat mempunyai halangan. Adanya keluhan tentang kurangnya keramahan perawat yang mungkin diakibatkan dari pekerjaan perawat yang terlalu banyak.

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie pada tanggal 27 Februari 2015 melalui wawancara secara langsung kepada Kepala Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie didapatkan bahwa masih kurangnya tenaga perawat Rawat Inap di Rumah Sakit tersebut.

Sehingga peneliti perlu melakukan penelitian tentang hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie. Didukung dengan belum pernah

dilakukannya penelitian tentang motivasi dan kinerja di Rumah sakit ini.

METODE

penelitian ini kuantitatif dengan desain penelitian yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah survey analitik. Rancangan penelitian yang digunakan adalah *cross sectional*. Sampel pada penelitian ini adalah perawat Rawat Inap Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie yang memenuhi kriteria inklusi penelitian. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan total sampling karena jumlah populasi kurang dari 100, total sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 37 perawat Rawat Inap.

HASIL

1. Analisa Univariat

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak

Usia	Frekuensi	Persen (%)
20-30	33	89,2%
31-40	4	10,8%
Total	37	100%

Sumber : data primer (2015).

Berdasarkan analisis karakteristik responden berdasarkan usia didapatkan jumlah perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie lebih banyak responden usia 20-30 yaitu 33 orang dengan presentase 89,2% sedangkan untuk responden usia 31-40 sebanyak 4 orang dengan presentase 10,8%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak

Pendidikan	Frekuensi	Persen (%)
SPK	1	2,7%
DIII	21	56,8%
S1	5	13,5%
Ners	10	27,0%
Total	37	100%

Berdasarkan analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan didapatkan jumlah perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak dengan pendidikan terakhir SPK terdapat 1 responden dengan presentase 2,7%, DII terdapat 21 responden dengan presentase 56,8%, S1 terdapat 5 responden dengan presentase 13,5%, Ners terdapat 10 responden dengan persentase 27,0%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak

Lama Kerja	Frekuensi	Persen (%)
0-12 bulan	11	29,7%
>12bulan	26	70,3%
Total	37	100%

Sumber : data primer (2015).

Berdasarkan analisis karakteristik responden berdasarkan lama kerja didapatkan bahwa Lama Kerja yaitu 0-12 bulan sebanyak 11 responden dengan presentase 29,7%, dan diatas >12 bulan dengan 26 responden persentasenya 70,3%.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak

Motivasi Kerja	Frekuensi	Persen (%)
Rendah	12	32,4%
Tinggi	25	67,6%
Total	37	100%

Sumber : data primer (2015).

Berdasarkan analisis responden berdasarkan motivasi kerja perawat didapatkan jumlah perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie dengan responden yang mempunyai Motivasi rendah yaitu 12 orang dengan presentase 32,4% sedangkan untuk responden yang mempunyai Motivasi tinggi sebanyak 25 orang dengan presentase 67,6%.

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak

Kinerja Perawat	Frekuensi	Persen (%)
Rendah	11	29,7%
Tinggi	26	70,3%
Total	37	100%

Sumber : data primer (2015).

Berdasarkan analisis dari kinerja perawat didapatkan jumlah perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie dengan responden yang mempunyai Kinerja rendah yaitu 11 orang dengan presentase 29,87% sedangkan untuk responden yang mempunyai Kinerja tinggi sebanyak 26 orang dengan presentase 70,3%.

Tabel 6. Hasil uji *fisher's*

	Kinerja Perawat		Total	p	χ^2	OR
	Rendah	Tinggi				
Motivasi kerja	n	n		0,001	11,599	14,667
	8	4	12			
Rendah	8	4	12			
	21,6	15,4	37			
Tinggi	3	22	25			
	8,1	59,5	67,6			
Total	11	26	37			

Hasil data diatas merupakan hasil uji *fisher's* dengan tabel yang diteliti adalah hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat nilai signifikasi pada hasil penelitian adalah sebesar 0,001 .karena nilai $p < 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak. Hasil nilai OR 14,667 yang berarti arti bahwa perawat yang mempunyai motivasi baik mempunyai peluang 14 kali kinerja yang baik dibanding dengan perawat yang mempunyai motivasi rendah.

PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

a. Usia

Hasil penelitian ini menunjukkan usia 20-30 tahun terdapat 33 (89,2%), usia 31-40 tahun terdapat 4 responden (10,8%). Jika dilihat dari proporsi usia paling banyak pada kategori usia muda, maka hal ini sangat menguntungkan dalam hal dukungan sumber daya manusia mengingat <30 tahun kemampuan tenaga perawat dalam kondisi yang optimal sehingga ini adalah modal yang baik untuk pengembangan sumber daya dan kinerja yang lebih baik (Nugroho & Widodo, 2011).

Umur dapat mempengaruhi kinerja ketika usia terus bertambah, hal ini berdampak pada kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi akan terjadi penurunan, Gibson (Wahyudi, 2010). Menurut Samsulam (Setiyaningsih, Sukei, & Kusuma, 2012), menyatakan perawat pada kelompok umur diatas 40 tahun mempunyai kemungkinan untuk memiliki kinerja yang lebih rendah dari pada perawat dengan umur dibawah 40 tahun, usia yang sudah masuk usia tua mempunyai tingkat produktifitas sudah menurun yang akhirnya dapat menyebabkan penurunan terhadap tingkat kinerja asuhan keperawatan.

Di RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie ini tidak terdapat usia responden yang 40 tahun dan dari hasil kinerja perawat didapatkan Kinerja perawat dalam kategori tinggi dan tidak ada hubungan antara usia dengan kinerja, hasil penelitian yang sama juga terdapat pada penelitian (Setiyaningsih, Sukei, & Kusuma, 2012), yang menunjukkan tidak ada hubungan antara umur dengan kinerja perawat.

b. Pendidikan

Hasil penelitian didapatkan pendidikan responden dari SPK terdapat 1 responden dengan presentase 2,7%, DIII Keperawatan terdapat 22 responden dengan presentase 56,8%, S1 Keperawatan terdapat 5 responden dengan presentase 13,5%, Ners terdapat 10 responden dengan presentase 27,0%. Tampak bahwa di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie

memiliki lebih banyak perawat dari tingkat DII keperawatan.

Menurut Robbins (Patingtingan, Patingringi, & Andriani, 2013), pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan, wawasan dan tingkat kepercayaan diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini dikarenakan pendidikan sangat penting guna meningkatkan kemampuan. Hasil uji statistik memberikan kesimpulan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara tingkat pendidikan terhadap kinerja perawat.

Hasil yang sama juga pada penelitian (Setiyaningsih, Sukei, & Kusuma, 2012). Berdasarkan data hasil penelitian diatas tingkat pendidikan belum menjadi salah satu indikator untuk peningkatan kinerja, tetapi tingkat pendidikan tetap menjadi indikator penting dalam upaya memperbaiki kinerja perawat.

c. Lama Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lama kerja yaitu 0-12 bulan sebanyak 11 responden dengan presentase 29,7% dan lama kerja >12 bulan sebanyak 26 responden dengan presentasenya 70,3%. Dari penelitian ini didapatkan tidak ada hubungan antara lama kerja dengan kinerja perawat hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiyaningsih, Sukei, & Kusuma, 2012). Lama kerja merupakan rentang waktu yang telah dilewati seorang karyawan didalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.

Lama kerja sering dihubungkan dengan pengalaman seseorang dalam bidangnya walaupun tidak selalu mencerminkan baik tidak kualitas kerja seseorang tersebut (Wahyudi, 2010). Hasil analisis peneliti bahwa kerja perawat masih belum lama akan menyebabkan tuntutan pemenuhan kebutuhan masih kurang.

Kondisi ini menunjukkan bahwa perawat mempunyai harapan yang relatif sudah terpenuhi karena belum mempunyai tuntutan kebutuhan yang tinggi dibandingkan dengan masa kerja yang sudah lama, Rusmianingsih (Yanti & Warsito, 2013).

Dapat disimpulkan bahwa lama atau sebentar rentang waktu kinerja seseorang tidak selalu mencerminkan baik tidak kualitas tersebut, Mayoritas perawat mempunyai masa kerja kurang lebih 2 tahun menyebabkan tuntutan kebutuhan masih kurang, semakin lama seorang bekerja diharapkan kinerja semakin baik didukung dengan pengalaman-pengalaman yang telah didapatkan.

d. Motivasi Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak dengan jumlah responden 37 responden mengenai motivasi kerja didapatkan hasil bahwa 32,4% mempunyai motivasi yang rendah dan sebanyak 67,6% mempunyai motivasi yang tinggi. Menurut (Badi'ah & dkk, 2009),

Motivasi merupakan faktor utama individu dalam melakukan segala tindakan atau pekerjaan untuk mencapai hasil seoptimal mungkin, motivasi kerja disini merupakan suatu kondisi atau keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilakunya yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya.

Hasil penelitian di RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie ini didukung dengan hasil penelitian (Setiyaningsih, Sukesi, & Kusuma, 2012), yaitu 87,5% mempunyai motivasi tinggi dan 34,6% mempunyai motivasi rendah. Secara garis besar Motivasi yang dimiliki perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak sudah baik.

e. Kinerja Perawat

Hasil penelitian yang dilakukan di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak dengan jumlah responden 37 orang mengenai kinerja perawat maka hasil yang didapatkan bahwa 29,7% mempunyai kinerja yang rendah dan 70,3% mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan

dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, kinerja yang baik merupakan penghubung dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien baik yang sehat maupun yang sakit (Mulyono, Hamzah, & Abdullah, 2013).

Hasil kuesioner yang disebar kepada responden didukung dengan hasil penelitian oleh (Kumajas, Warouw, & Bawotong, 2011), yaitu 40% mempunyai kinerja yang rendah dan 60% mempunyai kinerja yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak.

Hasil kuesioner kinerja perawat mempunyai kinerja yang baik, kinerja yang baik ini yang dapat mendukung mutu pelayanan rumah sakit.

2. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak

Hasil penelitian antara motivasi kerja dengan kinerja perawat menunjukkan bahwa perawat yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan kinerjanya baik sebanyak 22 responden dengan (59,5%) dan yang mempunyai Kinerja yang rendah sebanyak 3 responden dengan (8,1%). Dari hasil penelitian ini terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat dengan nilai signifikansi pada hasil penelitian adalah sebesar 0,001 karena nilai $p < 0,05$.

Didukung dengan teori (Badi'ah & dkk, 2009), mengatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja perawat, motivasi yang rendah cenderung akan mempengaruhi hasil kinerja sehingga kinerja dapat menurun.

Perawat yang mempunyai kinerja baik cenderung mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai tujuannya, hal ini disebabkan mereka akan berusaha mencapai posisi yang mereka impikan, Perawat yang mempunyai kinerja baik akan mempunyai sikap mental positif yang membuat timbulnya tingkat kepercayaan yang tinggi, Ilyas (Wahyudi, 2010).

Motivasi yang dimiliki perawat dilihat dari hasil observasi baik, perawat melakukan tugas dengan cepat tanggap dan terlihat bersemangat, dari kinerja yang dilakukan perawat terlihat baik didukung dengan peneliti mewawancarai pasien tentang kinerja perawat, pasien mengatakan puas dengan pelayanan yang diberikan perawat dan pasien mengatakan secara umum pelayanan kinerja perawat di rumah sakit ini baik, dengan seringnya dilakukan evaluasi di rumah sakit ini menunjukkan tugas perawat terkontrol dan terarah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yaitu (Setyaningsih, Sukesi, & Kusuma, 2012), menunjukkan ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat dengan nilai ($p=0,000$) dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Badi'ah dkk, 2008), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian tidak sesuai dengan penelitian (Mulyono, Hamzah, & Abdullah, 2008), yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat. Hal ini dapat terjadi karena banyak faktor, perawat yang kinerjanya baik namun kurang termotivasi dapat disebabkan karena kurangnya gaji, tidak adanya pemberian *reward* didukung dengan hasil kuesioner motivasi kerja dari pemberian *reward* yang pantas bagi karyawan sebanyak 59,5% menjawab kurang setuju dan kurangnya tuntutan meningkatkan tugas, dari motivasi yang tinggi membuat peluang kinerja juga tinggi.

Kuesioner motivasi kerja dari item pernyataan: merasa senang bekerja di rumah sakit ini 67,6% responden menjawab setuju dan 32,4 responden menjawab sangat setuju dan tidak ada responden yang mengatakan kurang setuju dan tidak setuju. Dari item pernyataan: rekan-rekan kerja saya selalu mendukung saya untuk bekerja lebih baik 48,65 mengatakan setuju dan 43,2% mengatakan sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa responden

termotivasi dan merasa senang bekerja di Rumah Sakit ini.

Untuk hasil kuesioner dari kinerja perawat, dari item pernyataan: melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pihak rumah sakit 51,4% responden menjawab selalu dan 18,9% responden menjawab sering sisanya 13,5 % menjawab kadang-kadang dan 16,2% menjawab pernah. Dari item pernyataan: membantu pekerjaan perawat lain dalam menyelesaikan tugas kerja, didapatkan hasil 59,5% menjawab selalu 24,3% menjawab sering dan 8,1 mengatakan kadang-kadang dan 8,1 mengatakan tidak pernah, Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan perawat mempunyai kinerja yang baik dan saling tolong menolong, ini sangat mendukung dalam kinerja dan motivasi perawat

Dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak Tahun 2015.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak termasuk dalam kategori tinggi sebesar 25 dengan presentase 67,6%.
2. Kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak menunjukkan hasil bahwa sebagian besar responden mempunyai kinerja yang tinggi sebanyak 26 responden dengan presentase 70,3%.
3. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak. Hasil ini sesuai dengan uji *fisher's* yang telah dilakukan oleh peneliti dimana nilai yang didapat yaitu adalah sebesar 0,001. karena nilai

$p < 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak.

SARAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak penelitian ini diharapkan dapat peneliti ingin menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi keperawatan dalam mempertahankan kinerja keperawatan, hasil akhir penelitian ini dapat dijadikan acuan pihak rumah sakit dalam meningkatkan kualitas pelayanan.
2. Bagi Institusi Pendidikan
menjadi sumber referensi dalam pembelajaran manajemen keperawatan terkait motivasi kerja dan kinerja perawat.
3. Bagi peneliti
diharapkan dapat memanfaatkan hasil yang telah didapatkan dengan menerapkannya dalam bidang keperawatan terutama bidang manajemen pelayanan kesehatan. Diharapkan dapat memperluas wawasan dibidang ilmu keperawatan.
4. Bagi penelitian selanjutnya
Dapat digunakan sebagai bahan informasi penelitian selanjutnya dan disarankan untuk mencoba dengan metode dan tempat penetian yang berbeda tentang motivasi kerja dengan kinerja perawat dan variabel yang berbeda seperti variabel beban kerja dengan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Adisasmito, W. (2009). *Sistem Manajemen lingkungan Rumah Sakit*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Apriani, F. (2009). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Epektivitas Kerja. *Jurnal ilmu administrasi dan organisasi* , 13-17.
- Badi'ah, & dkk. (2009). Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan* , 74-82.
- Hafizurrachman, HM., Trisnantoro, L., & Bachtiar, A. (2012). Kebijakan Keperawatan Berbasis Kinerja di RSUD Tanggerang. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan Volume 15 Nomor 01* , 12-19.
- Idayu, W. (2012). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan diruang Rawat Inap RSUD Langsa. Universitas Sumatra Utara, Fakultas Keperawatan, *SKRIPSI*.
- Kumajas, F. W., Warouw, H., & Bawotong, J. (2011). Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam di RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mangondow.
- Mulyono, M, H., Hamzah, A., & Abdullah, Z. A. (2013). Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat dirumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. *Jurnal AKK, Volume 2 Nomor 1* , 18-26.
- Nugroho, A. D., & Widoodo, A. (2011). Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Pemberian Pelayanan Keperawatan Kepada Paisein Keluarga Miskin di RSUI Kustati Surakarta.
- Patingtingan, Y. M., Patingringgi, S. A., & Anggraini, R. (2013). Gambaran Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Universita Hasannudin Makassar.
- Robbins, S, P., & Coulter, M. (2007). *Manajemen* . Jakarta: PT Indek.
- Sagala, N. S., & Fathi, A. (2012). Motivasi dan Kinerja Perawat

- Pelaksana dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Keperawatan di RSUP H.Adam Malik Medan. Universitas Sumatra Utara, Fakultas Keperawatan, *SKRIPSI*.
- Setiyaningsih, Y., Sukei, N., & Kusuma, M. A. (2008). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Unggaran
- Yanti, R. I., & Warsito, B. E. (2013). Hubungan Karakteristik Perawat, Motivasi, dan Supervisi dengan Kualitas Dokumentasi proses Asuhan Keperawatan. *Jurnal Manajemen Keperawatan* , 107-114.
- Wahyudi, I. (2010). Hubungan Persepsi Perawat Tentang Persepsi Keperawatan, Kemampuan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RSU dr. Slamet Garut. *TESIS* .