

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH  
KOTA KENDARI TAHUN 2018****<sup>1</sup>Sri Asmuliatin <sup>2</sup>Ambo Sakka <sup>3</sup>Jumakil**<sup>123</sup>Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Halu Oleo<sup>1</sup>sriasmuliatin@gmali.com <sup>2</sup>abufaudhi@gmail.com <sup>3</sup>makildjoe@gmail.com**ABSTRAK**

Perawat adalah merupakan tenaga profesional yang mempunyai kemampuan baik intelektual, teknikal, interpersonal dan moral, bertanggung jawab serta berwenang melaksanakan asuhan keperawatan pelayanan kesehatan. Motivasi dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja seseorang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. Jenis penelitian adalah survey analitik dengan pendekatan studi potong lintang. Jumlah sampel sebanyak 101 responden dengan populasi sebanyak 136 perawat. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan lembar observasi. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji *chi square*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada hubungan bermakna antara variabel insentif, kondisi kerja, promosi kerja dan tanggung jawab kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Kendari tahun 2018. Setelah dilakukan penelitian motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Kendari semua variabel kinerja perawat berhubungan yang perlu diperhatikan dan dijadikan tolak ukur dalam pengambilan kebijakan kedepannya di institusi rumah sakit

**Kata Kunci :** Kinerja, Motivasi, Perawat, Rumah Sakit***RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND NURSE'S PERFORMANCE IN GENERAL  
HOSPITAL OF KENDARI MUNICIPALITY IN 2018*****<sup>1</sup>Sri Asmuliatin <sup>2</sup>Ambo Sakka <sup>3</sup>Jumakil**<sup>123</sup>Public Health Faculty oh Halu Oleo University<sup>1</sup>sriasmuliatin@gmali.com <sup>2</sup>abufaudhi@gmail.com <sup>3</sup>makildjoe@gmail.com**ABSTRACT**

*Nurse is a professional who has capability in intellectual, technical, interpersonal and moral, responsible and authorized to do nursing care in health services. Motivation can affect and improve a person's performance. The aim of this study was to determine relationship between work motivation and nurse's performance in General Hospital of Kendari. The type of this study was an analytic survey by cross sectional approach. The samples were 101 respondents with the population as many as 136 nurses. Data was collected using questionnaires and observation sheets. Data was analyzed by univariate and bivariate using chi square test. The results showed that there was a significant relationship between variables of incentive, working conditions, job promotion and job responsibilities with nurse's performance in General Hospital of Kendari in 2018. Based on this study showed that all variables of nurse's performance were related and need to be considered to become a benchmark in future policy-making in hospital.*

**Keywords:** performance, motivation, nurse, hospital

## PENDAHULUAN

Rumah sakit menurut World Health Organization (WHO) adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprehensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik<sup>1</sup>. Pelayanan kesehatan rumah sakit yang berkualitas dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan kinerja penyedia layanan, termasuk perawat. Sebagai tenaga kesehatan yang jumlahnya sekitar 40-60% jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit, perawat mempunyai peranan penting dalam upaya meningkatkan pelayanan kesehatan.

Menurut *International Council of Nursing (ICN)* tahun 1965 Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan, berwenang di negara bersangkutan untuk memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien. Dengan demikian rumah sakit perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) perawat, antara lain dengan memperhatikan sistem pengembangan karir perawat<sup>2</sup>.

Seiring dengan pertambahan jumlah penduduk setiap tahun terjadi peningkatan kebutuhan akan tenaga kesehatan salah satunya tenaga keperawatan. Perawat adalah profesi/tenaga kesehatan yang jumlah dan kebutuhannya paling banyak di antara tenaga kesehatan lainnya. Rasio perawat terhadap 100.000 penduduk di Indonesia pada tahun 2014 sebesar 95 perawat per. 100.000 penduduk, pada tahun 2015 menurun menjadi 88 perawat per 100.000 penduduk. Keduanya masih jauh dari target rasio perawat yang ditetapkan pada tahun 2014 sebesar 158 perawat per 100.000 penduduk, bahkan jauh dari target Rencana Strategi Kementerian Kesehatan 2015-2019 sebesar 180 perawat per 100.000 penduduk. Berdasarkan Data Dari Badan Pengembangan Dan Pengembangan Sumber Daya Kesehatan (BPPSDMK), persentase jumlah perawat adalah yang terbesar di antara tenaga kesehatan lain yaitu 29,66% dari seluruh rekapitulasi tenaga kesehatan di Indonesia per Desember 2016<sup>3</sup>

Tenaga kesehatan dengan jumlah terbesar di Sulawesi Tenggara yaitu tenaga perawat (perawat dan perawat gigi) sebanyak 4.455 orang, jumlah ini meningkat dari jumlah tahun 2015 yang mencapai 4.089. Rasio perawat tertinggi terdapat di Kota Kendari yakni sebesar 266 perawat dan Buton Utara sebesar 244 perawat, sedangkan terendah di Muna

Barat yakni hanya sebesar 55 perawat disusul Buton Selatan sebanyak 57 perawat. Rasio perawat terhadap penduduk Sulawesi Tenggara sebesar 174 perawat, artinya setiap 100.000 penduduk di Sulawesi Tenggara dilayani oleh 173-174 tenaga perawat<sup>4</sup>.

Mengingat perawat adalah sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayanan suatu rumah sakit, maka perawat dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis dan moral. Karakteristik perawat yang selalu menjadi penentu arah dan kekuatan bekerja adalah motivasi. Menurut Herzberg yang dimaksud dengan faktor motivasi adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya dalam melaksanakan pekerjaan<sup>5</sup>.

Kualitas pelayanan profesional suatu Rumah Sakit dapat dilihat dari penampilan kinerja rumah sakit tersebut. Tugas tidak akan dapat diselesaikan dengan baik tanpa didukung oleh suatu kemauan dan motivasi. Jika seorang telah melaksanakan tugas dengan baik, maka dia akan mendapatkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai dan tantangan selama proses pelaksanaan. Kepuasan tersebut dapat tercipta dengan strategi memberikan penghargaan yang dicapai, baik berupa fisik maupun psikis dan peningkatan motivasi<sup>6</sup>.

Dalam pencapaian visi dan misi RSUD (Rumah Sakit Umum Daerah) Kota Kendari maka diharapkan kinerja karyawan di RSUD Kota Kendari dapat terus meningkat. Pelaksanaan program peningkatan pelayanan kesehatan akan berjalan lancar, efektif, berdayaguna dan berhasil guna apabila perawat yang bertugas di Rumah Sakit ini mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan dengan staf kepegawaian pada bulan Januari 2018 diketahui bahwa kinerja perawat RSUD Kota Kendari masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan adanya perawat yang kurang disiplin pada jam kerja, tidak selesai tepat pada waktunya, perawat yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Hal tersebut juga ditunjukkan dengan keluhan beberapa pengunjung RSUD Kota Kendari menyatakan bahwa mereka merasa kurang puas akan pelayanan RSUD Kota Kendari dan terdapat keluhan pasien bahwa profesi perawat kurang ramah dan kurang peduli terhadap pasien.

Dari uraian latar belakang masalah di atas penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di RSUD Kota Kendari” mengingat adanya keterkaitan erat antara kinerja dan motivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di RSUD Kota Kendari.

## METODE

Jenis penelitian adalah survey analitik dengan pendekatan *Cross sectional study*. Populasi pada penelitian ini adalah semua tenaga perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari, sebanyak 136 orang. Populasi di ambil berdasarkan pengambilan data jumlah perawat yang berada di ruang rawat inap RSUD Kota Kendari. Sampel dalam penelitian ini adalah 101 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik pemilihan sampel yaitu *propotional random sampling*, dengan cara menggunakan populasi sebagai sampelnya. Sampel ditentukan dengan melihat kriteria inklusi dan eksklusi<sup>7</sup>.

## HASIL

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
L	24	23,8
P	77	76,2
<b>Jumlah</b>	<b>101</b>	<b>100</b>
<b>Umur</b>		
<25 thn	5	5,0
25-34 thn	86	85,0
35-44 thn	8	8,0
>44 thn	2	2,0
<b>Jumlah</b>	<b>101</b>	<b>100</b>
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
DIII	60	59,4
SI	29	28,7
S1 NERS	12	11,9
<b>Jumlah</b>	<b>101</b>	<b>100</b>
<b>Masa Kerja</b>		
<5 thn	41	40,6
5-9 thn	48	47,5
10-15 thn	11	10,9
>15 thn	1	1,0
<b>Jumlah</b>	<b>101</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, Maret 2018.

**Tabel 2. Hubungan Insentif dengan Kinerja Responden di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Kendari Tahun 2018**

Insentif	Kinerja				Total		P Value
	Tinggi		Rendah		N	%	
	N	%	N	%			
Cukup	86	96,6	3	3,4	89	100	0,000
Kurang	4	33,3	8	66,7	12	100	
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>89,1</b>	<b>11</b>	<b>10,9</b>	<b>101</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data Primer, Maret 2018.

**Tabel 3. Hubungan Kondisi Kerja dengan Kinerja Responden di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Kendari Tahun 2018**

Kondisi Kerja	Kinerja				Total		P Value
	Tinggi		Rendah		N	%	
	N	%	N	%			
Cukup	89	95,7	4	4,3	93	100	0,002
Kurang	1	12,5	7	87,5	8	100	
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>89,1</b>	<b>11</b>	<b>10,9</b>	<b>101</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data Primer, Maret 2018.

**Tabel 4. Hubungan Promosi Kerja dengan Kinerja Responden di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Kendari Tahun 2018**

Promosi Kerja	Kinerja				Total		P Value
	Tinggi		Rendah		N	%	
	N	%	N	%			
Cukup	56	96,6	2	3,4	58	100	0,001
Kurang	34	79,1	9	20,9	43	100	
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>89,1</b>	<b>11</b>	<b>10,9</b>	<b>101</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data Primer, Maret 2018.

**Tabel 5. Hubungan Tanggung Jawab Kerja dengan Kinerja Responden di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Kendari 2018**

Tanggung Jawab Kerja	Kinerja				Total		P Value
	Tinggi		Rendah		N	%	
	N	%	N	%			
Cukup	89	95,7	4	4,3	93	100	0,001
Kurang	1	12,5	7	87,5	8	100	
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>89,1</b>	<b>11</b>	<b>10,9</b>	<b>101</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data Primer, Maret 2018.

**DISKUSI**  
**Insentif**

Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja

yang lebih tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka <sup>8</sup>.

Tabel 13 menunjukkan bahwa dari 101 responden terdapat 86 (96,6%) responden

mengatakan insentif yang cukup dengan kinerja tinggi dan responden yang mengatakan insentif cukup namun memiliki kinerja rendah sebanyak 3 (3,4%) responden, sedangkan responden yang insentifnya kurang baik yang memiliki kinerja tinggi terdapat 4 (33,3%) responden dan responden yang mengatakan insentif kurang dengan kinerja rendah sebanyak 8 (66,7%) responden.

Responden yang mengatakan insentif cukup dikarenakan sebagian besar perawat menilai bahwa sistem insentif yang ditetapkan dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja sehingga pegawai selalu berusaha untuk membuat keputusan yang baik untuk rumah sakit. Pemberian insentif yang adil, layak dan tepat waktu karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, hal itu dikarenakan mereka merasa dihargai, seluruh beban dan tanggung jawab yang mereka laksanakan telah diberikan balas jasa melalui pemberian insentif. Dan adanya insentif yang dirasakan adil perlu mendapatkan perhatian, karena uang atau imbalan akan memiliki dampak terhadap motivasi kerja jika besarnya insentif disesuaikan dengan tingginya prestasi kerja.

Dari hasil penelitian yang ditemukan bahwa terdapat 12 (11,9%) responden yang mengatakan insentif kurang baik, jadi untuk meningkatkan kinerja perawat di RSUD Kota Kendari maka diharapkan agar pihak manajemen rumah sakit dapat meningkatkan dan menerapkan pemberian insentif yang baik agar karyawannya dapat termotivasi untuk melakukan pelayanan kesehatan yang lebih baik.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan *Chi Square*, dari 101 responden diperoleh nilai  $p=0,000$  lebih kecil dari nilai  $p=0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada hubungan antara insentif dengan kinerja perawat.

Hasil diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh <sup>9</sup> dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya. Hal serupa juga di dapatkan oleh <sup>10</sup> menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat antara pemberian insentif dengan kinerja Perawat di RSUD I.A Moeis Samarinda. Berdasarkan hasil tersebut maka pemberian insentif memotivasi kerja perawat sudah tercapai cukup baik di RSUD I.A Moeis Samarinda.

<sup>10</sup> menyatakan bahwa karyawan yang memiliki prestasi yang baik sudah sewajarnya mendapatkan

insentif yang baik dan positif. Yang dimaksud dengan insentif positif adalah daya perangsang yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dengan cara memberikan hadiah, baik berupa material maupun non material. Sedangkan karyawan yang kurang berprestasi atau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan dapat diberikan insentif yang bersifat negatif. Pengertian insentif yang bersifat negatif adalah gaya perangsang dengan memberikan ancaman hukuman kepada karyawan yang prestasi kerjanya dibawah prestasi standar.

#### **Kondisi Kerja**

Kondisi kerja merupakan variabel penting dalam meningkatkan kinerja seseorang sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor motivasi yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik dimana salah satu faktor ekstrinsik itu adalah kondisi kerja <sup>11</sup>.

Tabel 14 menunjukkan bahwa dari 101 responden terdapat 89 (95,7%) responden mengatakan kondisi kerja cukup dengan kinerja tinggi dan responden yang mengatakan kondisi kerja cukup namun memiliki kinerja rendah sebanyak 4 (4,3%) responden, sedangkan responden yang kondisi kerja kurang baik yang memiliki kinerja tinggi terdapat 1 (12,5%) responden dan responden yang mengatakan kondisi kurang dengan kinerja rendah sebanyak 7 (87,5%) responden.

Menurut analisa peneliti bahwa kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Sehingga ketika kondisi kerja tidak nyaman maka kinerja juga akan menurun, begitu pula sebaliknya apabila kondisi kerja nyaman, maka kinerja akan baik pula. Meskipun faktor yang mempengaruhi kinerja tidak hanya kondisi kerja saja artinya pada suatu kondisi dimana kondisi kerja tidak nyaman namun hal itu tidak menurunkan kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian dari 101 responden terdapat 8 (7,9%) responden yang mengatakan bahwa kondisi kerja masih kurang baik. Hal ini salah satunya disebabkan karena terdapat ruangan yang masih belum memiliki pendingin ruangan sehingga perawat yang ada di ruangan tersebut merasakan suhu panas terutama pada siang hari. Kemudian faktor selanjutnya yaitu kondisi penerangan di ruangan, hal ini menjadi sangat penting bagi manajemen rumah sakit untuk menyediakan penerangan yang baik karena cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak

mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Jadi untuk meningkatkan kinerja perawat di RSUD Kota Kendari maka diharapkan agar pihak rumah sakit memperhatikan kondisi kerja seperti kenyamanan lingkungan kerja atau kelengkapan peralatan kesehatan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan *Chi Square*, dari 101 responden diperoleh nilai  $p=0,000$  lebih kecil dari nilai  $p=0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja perawat.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh <sup>12</sup> yang menemukan adanya hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh <sup>13</sup> membuktikan bahwa faktor kondisi lingkungan pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat, yang mampu mendorong motivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja perawat. Kondisi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap perawat di dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja, baik kinerja individu ataupun kinerja rumah sakit. Keadaan kondisi kerja yang baik dan nyaman akan memudahkan perawat untuk mengerjakan tugas dengan baik. Kondisi kerja yang nyaman dapat dinilai dari lingkungan yang bersih dan rapi, perlengkapan dan peralatan yang memadai, lingkungan kerja yang tenang dan aman <sup>6</sup>.

### Promosi Kerja

Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dapat meningkatkan semangat kerja, menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi karyawan serta akan membangkitkan kemampuan untuk maju pada karyawan itu sendiri <sup>14</sup>.

Tabel 15 menunjukkan bahwa dari 101 responden terdapat 56 (96,6%) responden mengatakan promosi kerja cukup dengan kinerja tinggi dan responden yang mengatakan promosi kerja cukup namun memiliki kinerja rendah sebanyak 2 (3,4%) responden, sedangkan responden yang promosi kerja kurang baik yang memiliki kinerja tinggi terdapat 34 (79,1%) responden dan responden yang

mengatakan promosi kerja kurang dengan kinerja rendah sebanyak 9 (20,9%) responden.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kinerja pada perawat RSUD Kota Kendari dipengaruhi oleh promosi jabatan karena promosi mempunyai nilai sendiri karena merupakan bukti pengukuhan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan promosi jabatan bagi pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi akan dapat ditingkatkan jabatannya sesuai dengan kemampuannya. Apabila perawat mendapatkan promosi jabatan tentunya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja tersebut dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika promosi jabatan direalisasikan kepada perawat yang berprestasi tinggi, maka akan ada pendorong bagi perawat lainnya untuk mempertinggi kinerjanya dalam melaksanakan tugas.

Dari 101 responden perawat di RSUD Kota Kendari yang memiliki promosi kerja baik lebih banyak atau sebanyak 58 (57,4%) dibandingkan dengan yang memiliki promosi kerja kurang baik sebanyak 43 (42,6%) responden. Hal ini didasarkan pada lamanya pengalaman kerja pegawai. Pertimbangan promosi pengalaman kerja seseorang, pegawai yang telah lama bekerja dalam instansi mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi. Pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya, sehingga dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan *Chi Square*, dari 101 responden diperoleh nilai  $p=0,005$  lebih kecil dari nilai  $p=0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada hubungan antara promosi kerja dengan kinerja perawat.

Hasil penelitian yang didapatkan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh <sup>15</sup> yang menemukan adanya hubungan yang bermakna antara promosi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Sumatera Utara, Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh <sup>14</sup> Promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja di Malang Jawa Timur, yang artinya jika promosi jabatan mengalami peningkatan maka kinerja juga meningkat.

Seseorang akan termotivasi untuk bekerja dengan giat dan berprestasi karena adanya kesempatan yang diberikan oleh pimpinan sehingga dia akan lebih memacu diri bekerja sebaik-baiknya dan meraih prestasi yang gemilang. Pihak manajemen rumah sakit mempunyai kriteria-kriteria tertentu bagi perawat untuk mendapatkan kesempatan promosi, seperti

unsur pendidikan serta lamanya bertugas, perawat yang mempunyai pendidikan tinggi dan masa kerja lebih lama mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk jabatan-jabatan tertentu<sup>6</sup>.

### Tanggung Jawab Kerja

Seorang pegawai dalam sebuah birokrasi atau institusi mempunyai hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan yang keduanya merupakan mata rantai yang saling berkaitan. Hak merupakan berkaitan dengan apa yang menjadi miliknya setelah mereka melaksanakan kewajiban, sedangkan kewajiban bersifat apa yang harus dikerjakan. Dengan demikian, tanggung jawab yang dimaksudkan disini adalah berkaitan erat dengan kewajiban seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh secara konsekuen yang diberikan oleh seseorang/institusi<sup>16</sup>.

Dari 101 responden perawat di RSUD Kota Kendari yang memiliki Tanggung Jawab Kerja baik lebih banyak atau sebanyak 93 (92,1%) dibandingkan dengan yang memiliki promosi kerja kurang baik sebanyak 8 (7,9%) responden. Hal ini disebabkan perawat pelaksana selalu bertanggung jawab terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan yang dilakukan dalam pelaksanaan pelayanan keperawat, tindakan mandiri perawat pelaksana professional melalui kerjasama berbentuk kolaborasi dengan klien dan tenaga kesehatan lain dalam memberikan asuhan keperawat pelaksanaan atau sesuai dengan lingkungan wewenang dan tanggung jawabnya. Adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh perawat, sehingga setiap melakukan tindakan keperawatan mereka benar-benar penuh rasa tanggung jawab.

Sehingga bila tanggung jawab meningkat atau bertambah secara positif maka Kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya jika tanggung jawab menurun, maka kinerja juga akan menurun.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan *Chi Square*, dari 101 responden diperoleh nilai  $p = 0,000$  lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja perawat.

Hasil penelitian yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh,<sup>17</sup> Tanggung Jawab memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat di RSUD 45 kabupaten kuningan, sehingga bila tanggung jawab meningkat/bertambah secara positif maka Kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya jika tanggung jawab menurun, maka kinerja juga akan menurun. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh<sup>18</sup> bahwa terdapat hubungan antara tanggung jawab kerja dengan kinerja perawat pelaksana di rumah sakit TK. IV pematang siantar.

Melalui tanggung jawab yang baik diharapkan pekerjaan akan cepat terselesaikan dan memperoleh hasil yang lebih baik, seperti bahwa produktivitas tidak hanya semata-mata tergantung kepada faktor moral, masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas namun faktor moral tetap merupakan faktor mental yang cukup besar peranannya<sup>16</sup>.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada hubungan antara insentif dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Kendari.
2. Ada hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Kendari.
3. Ada hubungan antara promosi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Kendari
4. Ada hubungan antara Tanggung jawab kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Kendari

### SARAN

1. Diharapkan pihak rumah sakit bisa dan mampu mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Insentif, karena Insentif memiliki pengaruh yang dominan dalam upaya meningkatkan Kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan memberikan bonus diluar gaji karyawan,
2. Diharapkan pihak rumah sakit untuk lebih memperhatikan kondisi kerja, misalnya kenyamanan ruangan, lingkungan kerja, perlengkapan alat-alat kesehatan dan alat proteksi diri agar tenaga perawat merasa lebih aman dan nyaman dalam memberikan pelayanan.
3. Diharapkan pihak rumah sakit dapat meningkatkan promosi kerja karena sesuai dengan hasil penelitian promosi kerja dapat meningkatkan motivasi kerja tenaga perawat sehingga dapat menambah kualitas pelayanan kesehatan.
4. Diharapkan kepada perawat pelaksana agar dapat meningkatkan tanggung jawab serta kinerja dalam melaksanakan tugas melayani keluhan pasien.

### DAFTAR PUSTAKA

1. Simorangkir DS. *Hubungan Pengetahuan dan Sikap Perawat dengan Kinerja Perawat dalam Penerapan Sasaran Keselamatan Pasien di Rumah Sakit Santo Borromeus Bandung* Program Studi S1

- Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santo Borromeus 2014.
2. Pratiwi RA, Karimah FA, Marpaung ST. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Perawat Rumah Sakit (Sebuah Kajian Literatur) *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Perawat Rumah Sakit*. 2017.
  3. Kemenkes RI. *situasi tenaga keperawatan indonesia*. Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI2017.
  4. Dinkes sultra. *Profil Kesehatan Sulawesi Tenggara Tahun 2016*. kendari: Dinas Kesehatan Sulawesi Tenggara;2016.
  5. Makta Lo. *Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap Rs. Stella Maris Makassar Tahun 2013* Bagian Manajemen Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar 2013.
  6. A Haerul Agus M. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Sinjai* Prodi Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassa; 2013.
  7. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA, cv2009.
  8. Anggriawan KH. Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 2015;28(1).
  9. Mahendra IGNT. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. *Ilmu Ekonomi & Manajemen* 2014;1(1):22-42.
  10. Zenah SN. Hubungan Pemberian Insentif dengan Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Kelas Iii RSUD Inche Abdul Moeis Samarinda. *Administrasi Negara*. 2014;3(2):451-463.
  11. Susatyo Herlambang AM. *Manajemen Kesehatan Dan Rumah Sakit*. Gosyen Publishing: Yogyakarta; 2012.
  12. Cahyani ID. Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit *Kesehatan Masyarakat*. 2016;4(2).
  13. Putri IRR. Analisis Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II *Ners dan Kebidanan Indonesia*. 2015;3(2): 82-90.
  14. Khotimah K. Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang) *Administrasi Bisnis*. 2015;25(1).
  15. Amelia R. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Perawat dalam Asuhan Keperawatan Pasien Gangguan Jiwa di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Sumatera Utara, Medan *Kedokteran Nusantara*. Vol 422009.
  16. Wahyudi A. Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di Upt Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo. *Manajemen Sumberdaya Manusia* 2010;4(2): 99 – 108
  17. Permana IS. Pengaruh Faktor Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat di Rsud 45 Kabupaten Kuningan. *Ekonomi* 2017;6(1).
  18. Pratama MY. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Tk. Iv Pematang Siantar *Jumantik*. 2017;2(1).