

Relationship between work motivation with nurses performance at Inpatient ward of Melati and Seruni RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Melati Dan Seruni RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu

Dian D. Maydinar*¹, Buyung Keraman², Eti Listati³, Sani Sahluri⁴

Article History

Received : 17/11/2020

Accepted : 09/06/2021

Published : 25/06/2021

Afiliasi

^{1,2,3,4} Program Studi Keperawatan, STIKES Tri Mandiri Sakti, Bengkulu

Korespondensi

Email : dian_dwiananers@yahoo.co.id

Abstract

Performance is the achievement of results obtained by an individual or group of people in an organization based on their authority and responsibility. Increased work motivation can result in good performance. Individual work motivation is directly proportional to the resulting performance. This study aims to determine the relationship between work motivation and the performance of nurses in the Melati and Seruni Inpatient Rooms at Dr.M.Yunus Hospital Bengkulu. The research design used in this study was an analytic survey using a cross sectional design. The population of this study were all nurses in the Melati and Seruni inpatient rooms at RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu, totaling 43 nurses. The data analysis technique was carried out by univariate and bivariate analysis with Spearman Rank Test. The results of this study are based on the Spearman Rank Test, the significance value (sig) is 0.220 with p-value = 0.156. Because the p value > 0.05, it can be concluded that there is no significant relationship between work motivation and the performance of nurses in the Melati and Seruni inpatient rooms at Dr. M. Yunus Hospital Bengkulu. Most (53.5%) nurses have good work motivation. Most (60.5%) nurses have good performance. There is no significant relationship between work motivation and the performance of nurses in the Melati and Seruni inpatient rooms at Dr.M.Yunus Hospital Bengkulu

Key words : Performance nurse; work motivation

Abstrak

Kinerja merupakan pencapaian hasil yang diperoleh seorang individu maupun sekelompok orang dalam organisasi yang berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya. Peningkatan motivasi kerja dapat menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi kerja individu berbanding lurus dengan kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Melati dan Seruni RSUD Dr.M.Yunus Bengkulu. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei analitik dengan menggunakan rancangan cross sectional. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap Melati dan Seruni RSUD Dr. M.Yunus Bengkulu yang berjumlah 43 orang perawat. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis univariat dan bivariat dengan Uji Rank Spearman. Hasil penelitian ini adalah berdasarkan Uji Rank Spearman didapat nilai signficancy (sig) sebesar 0,220 dengan p-value=0,156. Karena nilai $p > 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Melati dan Seruni RSUD Dr.M.Yunus Bengkulu. Sebagian besar (53,5%) perawat memiliki motivasi kerja baik. Sebagian besar (60,5%) perawat memiliki kinerja baik. Tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Melati dan Seruni RSUD Dr.M.Yunus Bengkulu

Kata Kunci: Motivasi kerja ; kinerja perawat

Pendahuluan

Rumah sakit adalah institusi/organisasi bagi masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya Depkes RI (2009) dalam Juliati (2015).

Rumah sakit sebagai institusi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan bagi masyarakat harus mampu melakukan respon aktif dan produktif terhadap pemenuhan kebutuhan pelayanan. Pelayanan kesehatan yang diberikan idealnya memiliki performa pelayanan kesehatan yang baik. Pelayanan yang menyeluruh diperlukan bentuk pengelolaan secara profesional terhadap sumber daya manusianya. Kesempurnaan penampilan pelayanan berdampak pada kesempurnaan kinerja. Hal tersebut dapat terwujud ketika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sebagai pelaku pemberi layanan kesehatan. Berdasarkan *World Health Organization* (WHO), SDM kesehatan yaitu individu yang terlibat yang memiliki tugas pokok yang

utama untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Salah satu yang termasuk di dalamnya yaitu Perawat (Kurniati, Efendi, 2012)

Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang memiliki tugas dan fungsi utama di rumah sakit, hal ini dikarenakan banyaknya proporsi profesi yang hampir melebihi setengah dari total seluruh SDM di rumah sakit. Tugas seorang perawat lebih banyak jika dibandingkan dengan dengan SDM lainnya di rumah sakit. Hal ini disebabkan karena mengingat tugas dan fungsi seorang perawat adalah melakukan pelayanan medik asuhan keperawatan. (Subanegara, 2005). Kualitas suatu rumah sakit bergantung pada seberapa besar bentuk kontribusi perawat yang diberikan. Oleh sebab itu ketika akan melakukan suatu upaya peningkatan kualitas pelayanan tidak dapat dipisahkan dengan adanya upaya peningkatan kualitas keperawatan. (Nursalam, 2009).

Kinerja merupakan hasil dari suatu pencapaian kerja oleh seorang individu/pekerja baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan yang dapat mencapai tujuan yang dengan efektif dan efisien. (Juliati,

2015).

Motivasi adalah sesuatu yang dapat meningkatkan, mengkoordinir dan menjaga perilaku seseorang individu yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku dalam mencapai suatu tujuan tertentu, membuat seseorang untuk mau bekerjasama secara efektif yang kemudian terintegrasi dengan segala daya upayanya dalam mencapai suatu kepuasan. Saam, Wahyuni, (2013) dalam Ramadini, Jasmita, (2015). Hal mendasar yang menjadi perhatian penting dalam peningkatan kinerja perawat ketika memberikan pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah kemampuan yang baik dan motivasi kerja tinggi mengingat tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan keperawatan (Nursalam, 2009).

RSUD Dr.M Yunus adalah Rumah Sakit Utama rujukan tertinggi di Propinsi Bengkulu yang berperan penting dalam upaya peningkatan kesehatan masyarakat Bengkulu, dalam membantu penyembuhan para pasien yang berobat ke Rumah Sakit. Berbagai bentuk uapay yang dapat dilakukan seperti; upaya promotif, kuratif, dan rehabilitatif (Profil M.Yunus, 2011).

Rumah Sakit M.Yunus memiliki ruang

perawatan, diantaranya adalah Ruang Rawat Inap Melati dan Seruni. Berdasarkan data yang diambil pada bulan Desember 2018 di RSUD M.Yunus Bengkulu. Terdapat 43 orang perawat, 22 orang perawat di Ruang Rawat Inap Melati dan 21 orang perawat di Ruang Rawat Inap Seruni yang terdiri dari perawat lulusan profesi Ners: 7 orang, S1 keperawatan: 24 orang, D3 keperawatan: 12 orang. Dengan lama bekerja rata-rata 5 sampai 20 tahun. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Hubungan motivasi kerja dengan kinerja di Ruang Rawat Inap Melati dan Seruni RSUD Dr.M.Yunus Bengkulu” Tujuan dari penelitian ini untuk melihat apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Metode

Jenis penelitian ini adalah survei analitik dengan menggunakan rancangan cross sectional dan menggunakan teknik Total Sampling pada 43 responden. Populasi penelitian ini adalah perawat yang bertugas di ruang melati dan seruni RSUD DR. M.Yunus Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer. Teknik analisis

data dilakukan dengan analisis univariat dan bivariat dengan uji korelasi Rank

Spearman.

Hasil

Analisis univariat dilakukan untuk mendapatkan gambaran motivasi kerja dengan kinerja perawat yang ada di ruang melati dan seruni RSUD DR.M.Yunus Bengkulu. Berdasarkan tabel I, diketahui dari 43 orang perawat di ruang

Rawat Inap Melati dan Seruni RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu, sebanyak 53.5% perawat memiliki motivasi kerja yang baik, dan sebanyak 60.5% menunjukkan kinerja yang baik pula, hanya 4.7% perawat yang menunjukkan kinerja yang buruk.

Tabel I. Distribusi responden berdasarkan Motivasi Kerja dan kinerja Perawat di ruang RawatH Inap Melati dan Seruni RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu

| Variabel | Frekuensi (43) | Persentase (%) |
|------------------------|-------------------|----------------|
| Motivasi Kerja | | |
| Kurang Baik | 20 | 46.5 |
| Baik | 23 | 53.5 |
| Kinerja Perawat | | |
| Baik | 26 | 60.5 |
| Sedang | 15 | 34.9 |
| Buruk | 2 | 4.7 |

Sumber : Data primer,2020

Analisis Bivariat

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen dengan menggunakan uji statistik *Korelasi rank spearman*. Dari tabel 2 dapat diketahui dari 43 orang perawat terdapat 20 orang perawat dengan motivasi kerja kurang baik dan terdapat 8 orang perawat dengan kinerja

perawat baik, 10 orang sedang dan 2 orang buruk, sedangkan dari 23 orang perawat dengan motivasi kerja baik, terdapat 18 orang kinerja perawat baik dan 5 orang sedang. Hasil uji normalitas data selanjutnya dilakukan analisis korelasi Rank Spearman (ρ). Hasil analisis korelasi Rank Spearman didapat nilai $Rho = 0,220$ dengan $p\text{-value}=0,156 > 0,05$ berarti tidak signifikan,

maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi secara statistik Tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan

kinerja perawat di ruang rawat inap Melati dan Seruni RSUD Dr.M.Yunus Bengkulu.

Tabel 2. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Melati dan Seruni RSUD Dr.M.Yunus Bengkulu.

| Motivasi Kerja | Kinerja Perawat | | | | | | Total | P* | |
|----------------|-----------------|------|--------|------|-------|-----|-------|-----|-------|
| | Baik | | Sedang | | Buruk | | | | |
| | n | % | n | % | n | % | N | % | |
| Kurang Baik | 8 | 40 | 10 | 50 | 2 | 10 | 20 | 100 | 0.156 |
| baik | 18 | 78.3 | 5 | 21.7 | 0 | 0 | 23 | 100 | |
| Total | 26 | 60.5 | 15 | 34.8 | 2 | 4.7 | 43 | 100 | |

Sumber : Data Primer, 2020 (*Rank Spearman)

Pembahasan

Analisis menggunakan uji *Rank Spearman* menunjukkan bahwa Tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Melati dan Seruni RSUD Dr.M.Yunus Bengkulu. Menurut Stoner & Freeman, (1995) dalam Nursalam, (2012) motivasi terdiri atas Motivasi Instrinsik yaitu dari motivasi individu itu sendiri, sedangkan motivasi ekstrinsik datang dari luar individu contohnya seseorang berkeinginan memperbaiki pekerjaannya setelah diberikan Motivasi dari orang-orang disekitarnya, Motivasi terdesak yaitu motivasi yang muncul dalam kondisi darurat dan munculnya bersamaan dalam waktu yang cepat. Setiap individu harus memiliki

motivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan harus mamiliki memauan menerima motivasi dari lingkungan dan orang lain. Hasil Uji Rank Spearman didapat nilai $Rho = 0,220$ dengan $p\text{-value}=0,156$ karena nilai $p>0,05$ berarti tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi secara statistik Tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Melati dan Seruni RSUD Dr.M.Yunus Bengkulu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Salawangi, Kolibu, & Wowor (2018) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan

kinerja perawat, dengan nilai $p=0,076$ sehingga p lebih besar dari nilai α (0,05).

Penelitian Ini juga sejalan dengan penelitian Yolanda, dkk (2015) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa tidak adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja petugas rekam medis. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Setiawati (2010) yang menyatakan bahwa dari hasil penelitian tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Kinerja perawat adalah kegiatan yang dilakukan oleh perawat dalam menerapkan wewenang dan tanggung jawabnya sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugas dan fungsi profesi demi tercapainya suatu tujuan organisasi di rumah sakit. Kinerja perawat dan prestasi memiliki kesamaan antara keduanya yaitu sama-sama ingin diberikan penilaian yang objektif diberikan kesempatan untuk menunjukan hasil kerja yang lebih baik, jika perawat diperhatikan, bekerja dalam lingkungan yang nyaman, dihargai dan diberi penghargaan yang baik, maka perawat akan terpacu untuk memperbaiki prestasi pada tingkat lebih tinggi.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja

perawat yang tinggi tidak berhubungan terhadap kinerja perawat. Walaupun demikian harus diingat bahwa motivasi kerja hanyalah salah satu faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja perawat. Adapun faktor lain yang mungkin lebih dominan dibanding faktor motivasi kerja seperti: faktor kepemimpinan, sistem kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja, sistem kompensasi serta faktor internal dan external perawat itu sendiri.

Simpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah Tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Melati dan Seruni RSUD Dr.M.Yunus Bengkulu . Sehingga disarankan agar RSUD Dr. M.Yunus Bengkulu, dapat terus menjaga dan meningkatkan kinerja dalam lingkungan organisasi dan memberikan perhatian lebih kepada perawat yang ada sehingga perawat lebih termotivasi untuk menampilkan kinerja yang lebih baik

Daftar Pustaka

Juliati. (2015). Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat

- Pelaksana di Rumah Sakit
Pertamedika Pangkalan Brandan.
Jurnal kesehatan surya
nusantara.Vol.2.no.5.
<http://www.suryanusantara.ac.id/images/ptasn/papers/Akper-Vol-2-No.-5-tahun-2015-Juliati.pdf>
- Kurniati,A.,Efendi,F.,(2012). Kajian SDM di Indonesia. Jakarta: Salemba Medika.
- Subanegara, H.P. 2005. Diamond Head Drill dan Kepemimpinan Dalam Manajemen Rumah Sakit, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Nursalam, (2012), Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Propesinal Edisi 3. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. 2009. Manajemen : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional, Edisi Kedua. Salemba Medika, Jakarta.
- Propil RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu. (2019). Sejarah berdirinya RSUD Dr. M. Yunus. <https://www.rsudmyunus.com/sejarah/>
- Ramadani,I.,Jasmita,E.,(2015) Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD DR. RASIDIN Padang. Nurs Jurnal Keperawatan. Vol 11. No 1.
- Salawangi, E.G., Kalibu, K.F., wowor, R., (2018). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di instansi rawat RSUD liun kendage tahun Kabupaten sangihe. Jurnal KESMAS, Vol 7 No. 5. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kemas/article/view/21856>
- Setiawati, D. (2010). Determinan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TNI AL Dr. Mintohardjo Jakarta 2010. Depok: Fakultas Ilmu Keperawatan. Hal 53. <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20282640-T%20Deni%20Setiawati.pdf>
- Yolanda , V., Budiwanto , S., & Katmawanti ., S. (2015). Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Lavalette Malang. Jurnal Preventia: The Indonesian Journal of Public Health. Volume 2 Nomor 1 Tahun 2017. Hal 1. journal2.um.ac.id/index.php/preventia/article/view/3190