

# HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUP SITANALA TANGERANG

*Roswita Hasan<sup>1</sup>, Alpan Habibi<sup>2</sup>, Shieva Nur Azizah Ahmad<sup>3</sup>, Qotrun Nada Ramdhan<sup>4</sup>*  
<sup>1,2,3,4</sup>Prodi Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Tangerang, [nadaqotrun6@gmail.com](mailto:nadaqotrun6@gmail.com)

## INFORMASI ARTIKEL:

**Riwayat Artikel:**  
Tanggal di Publikasi: Desember 2021

*Kata kunci:*  
kinerja perawat  
Motivasi kerja

## ABSTRAK

Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang perawat antara lain faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologis dimana salah satunya adalah motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsup Sitanala Tangerang. Desain Penelitian yang digunakan dalam kajian literatur ini mengadaptasi pedoman Systematic Literature Review (SLR) dengan pendekatan *Crosssectional*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling dengan sampel sebanyak 74 responden, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi tinggi 38 (51,4%) dan kinerja baik 39 responden (52,7%). Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-Square* di dapatkan p-value = 0,005 (< $\alpha$  0,05) yang berarti ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Hal ini berarti motivasi kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit.

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, antara lain faktor personal atau individual, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor kontekstual. Pada sistem penilaian kinerja tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal, namun dalam kenyataannya, kinerja sering diakibatkan oleh faktor-faktor lain diluar faktor personal. Seperti: sistem, situasi, kepemimpinan, atau tim (Mahmudi, 2015).

Menurut Swanburg dalam (Nursalam, 2015) Penilaian kinerja perawat merupakan alat yang paling dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol produktivitas dan sumber daya manusia. Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif guna mengarahkan perilaku tenaga keperawatan dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan yang berkualitas. Kinerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan, aktivitas ini melibatkan fisik dan mental manusia dalam mencapai suatu tujuannya.

Sedangkan menurut Gibson dalam (Nikolaus, 2016) Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang perawat antara lain faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologis dimana salah satunya adalah motivasi.

Menurut (Herzberg, 2015) motivasi terbagi atas dua faktor, yaitu faktor ekstrinsik adalah dorongan yang bersumber dari luar individu tetapi turut berpengaruh terhadap pekerjaan yang

dihasilkan. Sedangkan faktor intrinsik yaitu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan atau perbuatan yang berasal dari diri sendiri yang berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Herzberg juga menjabarkan bahwa dalam faktor ekstrinsik terdapat enam indikator (kompensasi, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, supervise, dan keamanan kerja). Sedangkan dalam faktor intrinsik terdapat lima indikator yaitu (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu).

Menurut (Zainaro, 2017) tentang penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang rawat inap RSUD Alimuddin Umar KABUPATEN Lampung Barat” Dari hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat dengan  $p\text{-value} = 0,000$ .

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Cahyani, Wahyuni, dan Kurniawan, 2016. Tentang “Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa (Studi Pada Bangsal Kelas Iii Rsjd Dr.Amino Gondo hutomo Provinsi Jawa Tengah)” Berdasarkan hasil analisis data terdapat hubungan antara usia ( $p=0,007$ ), masa kerja ( $p=0,0001$ ), prestasi kerja ( $p = 0,0001$ ), pengakuan ( $0,0001$ ), potensi perkembangan individu ( $p=0,001$ ), persepsi gaji ( $0,0001$ ), kondisi kerja ( $p=0,002$ ), kebijakan dan administrasi ( $p = 0,045$ ), pribadi hubungan ( $p = 0,006$ ), pengawasan ( $p=0,022$ ) dengan motivasi terhadap kinerja perawat. Menurut Tongo Tongo, Lopian, dan Rattu (2017) tentang

“Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Unit Rawat Inap RSUD Tobelo Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2017” didapatkan hasil dengan nilai  $p=0,038$  yang menunjukkan terdapat hubungan antara pengakuan dengan motivasi kerja perawat, didapatkan hasil dengan nilai  $p=0,002<$  yang menunjukkan terdapat hubungan antara gaji/upah dengan motivasi kerja perawat, didapatkan hasil dengan nilai  $p=0,010$  yang menunjukkan terdapat hubungan antara kondisi lingkungan pekerjaan dengan motivasi kerja perawat, didapatkan hasil dengan nilai  $p=0,002$  yang menunjukkan terdapat hubungan antara hubungan antar pribadi dengan motivasi kerja perawat, di dapatkan hasil dengan nilai  $p=0,004$  yang menunjukkan terdapat hubungan antara supervisi dengan motivasi kerja perawat (Isnaini, Nugraha, 2018).

Penelitian tentang “Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat” dengan hasil penelitian yaitu ada pengaruh signifikan antara Reward ( $p$ -value:0.048), Kepuasan Kerja ( $p$ -value:0.001), dan Motivasi ( $p$ -value:0.000) terhadap Kinerja perawat. Diketahui ada pengaruh positif antara Reward ( $\beta$ :0.105), Kepuasan Kerja ( $\beta$ :0.311) dan Motivasi (0.609) terhadap Kinerja.

Menurut (Dagde, 2016) tentang penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Praya” Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat dengan  $p$  value 0,736.

Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua

kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor eksternal (karakteristik tempat kerja) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan tempat kerja, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

Dari penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi perawat bekerja maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh perawat itu sendiri. Motivasi juga sangat berperan penting terhadap kinerja seorang perawat karena dengan demikian dapat memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Hal tersebut didukung dengan hasil survei awal dan wawancara terhadap perawat dan pasien. Menurut hasil wawancara dengan pasien terkiapat beberapa kinerja perawat yang belum maksimal, hal ini masih terdapat pasien merasa kurang puas dengan pelayanan kesehatan yang di berikan kepadanya, dan terlihat dari kinerja perawat yang menurun contohnya seperti masih terdapat kurangnya kesigapan perawat pada saat pasien membutuhkannya seperti saat penggantian infus, jarang nya perawat membangun komunikasi yang baik dengan pasien, dan dari hasil wawancara dengan perawat terdapat perawat yang memiliki motivasi kerja yang baik, sehingga kinerja yang di berikannya dapat dikatakan maksimal, tetapi ada juga beberapa perawat yang mengatakan kurangnya motivasi hal ini disebabkan karena gaji yang diterima tidak sesuai serta keterlambatan dalam menerima gaji, dalam hal hubungan

interpersonal di dalam kelompok kerja, dan hubungan kerja sama dengan teman-teman seprofesi maupun supervisi, sehingga membuat kinerja perawat menjadi kurang maksimal. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian dan desain yang digunakan dalam kajian literatur ini mengadaptasi pedoman Systematic Literature Review (SLR) dengan pendekatan *Crosssectional*. Metode *Systematic Literature Review* (SLR) digunakan untuk mengidentifikasi, mengkaji, mengevaluasi, dan menafsirkan semua penelitian yang tersedia dengan bidang topik fenomena yang menarik, dengan pertanyaan penelitian tertentu yang relevan. Metode *Systematic Literature Review* (SLR) juga memiliki kriteria diman peneliti terhadap referensi dilaksanakan secara struktur dan terencana, systematic review meningkatkan kedalaman dalam mereview dan membuat ringkasan dalam evidence riset.

Pada penelitian ini, peneliti juga melakukan analisa Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di RSUP Sitanala Tangerang. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner variabel bebas (motivasi kerja) dan variabel terikat (kinerja perawat) kepada responden pada waktu yang sama. Populasi adalah unit dimana suatu hasil penelitian ini diterapkan (Dharma, 2011). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat ruang rawat inap di RSUP Sitanala, dengan jumlah 74 perawat yang terdapat di 5 ruang rawat inap RSUP Sitanala. Dan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini

menggunakan Total Sampling yaitu pengambilan sampel dengan jumlah populasi yang sama yaitu 74 sampel.

Pada instrumen penelitian ini, peneliti mendapatkan bahwa data dalam penelitian study literature yang diperoleh dari jurnal yang dijadikan acuan ini menggunakan instrumen penelitian yaitu kuesioner. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan berbasis googleform. Kuesioner penelitian ini ada dua jenis pertanyaan, yaitu pertanyaan positif (favorable) dan pertanyaan negatif (unfavorable). Pertanyaan favorable adalah pertanyaan yang mendukung gagasan atau ide, sedang pertanyaan unfavorable adalah pertanyaan yang tidak mendukung gagasan atau ide. Kuesioner untuk variabel motivasi kerja, indikatornya meliputi : prestasi dan penghargaan, kondisi pekerjaan, hubungan kerja, kondisi lingkungan kerja, penghasilan, supervisi, promosi, tanggung jawab, dan pengembangan diri, dimana jumlah pertanyaan ada 18 dan Kuesioner untuk variabel kinerja indikatornya meliputi: kemampuan teknis, kemampuan manajerial dan kemampuan interpersonal. Terdapat 20 pertanyaan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **a. Analisa Univariat**

Analisa univariat yang dilakukan di setiap variabel akan menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik dari setiap variabel yang diteliti. Dalam analisa univariat ini akan menampilkan distribusi frekuensi terkait karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama kerja, motivasi kerja dan kinerja perawat.

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	12	16,2
Perempuan	62	83,8
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100,0</b>

1) Usia Responden

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
24 - 32 tahun	36	48,6
33 - 41 tahun	29	39,2
42 - 50 tahun	9	12,2
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100,0</b>

Sumber : pengolahan data output

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.1 menunjukkan hasil dari output karakteristik usia responden, dari total 74 responden perawat pada ruang rawat inap RSUP Sitanala, terdapat 36 responden (48,6%) yang berusia 24 - 32 tahun, selain itu terdapat 29 responden (39,2%) berusia 33 - 41 tahun, dan terdapat 9 responden (12,2%) berusia 42 - 50 tahun.

2) Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin Responden (n=74)**

Sumber : pengolahan data output

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.2 menunjukkan hasil karakteristik jenis kelamin responden, dari total 74 responden perawat pada ruang rawat inap RSUP Sitanala, terdapat 12 responden (16,2%) yang berjenis kelamin laki-laki dan terdapat 62 responden (83,8%) berjenis kelamin perempuan.

3) Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden (n=74)**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
D3	30	40,5
S1 - Ners	44	59,5
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100,0</b>

Sumber : pengolahan data output

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.3 menunjukkan tingkat pendidikan terakhir responden, dari total 74 responden perawat pada ruang rawat inap RSUP Sitanala, terdapat 30 responden (40,5%) yang lulusan D3, selain itu terdapat 44 responden (59,5%) yang berasal dari lulusan S1 - Ners.

4) Lama Kerja

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Kerja Responden (n=74)**

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
2 - 8 tahun	47	63,5
9 - 15 tahun	27	36,5
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100,0</b>

Sumber : pengolahan data output

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.3 menunjukkan tingkat pendidikan terakhir responden, dari total 74 responden perawat pada ruang rawat inap RSUP Sitanala, terdapat 47 responden (63,5%) yang sudah bekerja selama 2 - 8 tahun, selain itu terdapat 27 responden (36,5%) yang sudah bekerja selama 9 - 15 tahun.

5) Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja**  
**Responden (n = 74)**

Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	38	51,4
Rendah	36	48,6
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100,0</b>

Sumber : pengolahan data output  
 Berdasarkan keterangan dari tabel 4.4 menunjukkan motivasi kerja responden, dari total 74 responden perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUP Sitanala, terdapat 36 (48,6%) responden dengan motivasi rendah, sedangkan 38 responden (51,4%) yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja.

6) Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat**  
**Responden (n=74)**

Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	39	52,7
Kurang	35	47,3
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100,0</b>

Sumber : pengolahan data output  
 Berdasarkan keterangan dari tabel 4.5 menunjukkan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUP Sitanala, dari total 74 responden perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUP Sitanala. Terdapat 35 responden (47,3%) memiliki kinerja rendah, sedangkan 39 responden (52,7%) yang memiliki kinerja baik.

**1. Pengujian Persyaratan Analisis**

Pada penelitian ini pengujian persyaratan analisis menggunakan uji normalitas untuk memastikan bahwa data yang terdapat di dalam kuesioner

motivasi kerja dan kuesioner kinerja terdistribusi secara normal, karena model data yang baik adalah data yang terdistribusi secara normal. Selain itu untuk mengetahui skala ukur yang akan digunakan pada hasil ukur penelitian yaitu menggunakan nilai mean atau nilai median. Apabila data terdistribusi normal, maka hasil ukur yang digunakan adalah nilai mean, namun apabila data tidak terdistribusi normal, maka hasil ukur yang digunakan adalah nilai median.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan rumus *Kolmogorov Smirnov* sebagai metode pengujian analisis. Uji ini dilakukan untuk melihat nilai residual bukan melihat nilai masing-masing variabel. Nilai residual yang dihasilkan akan terdistribusi secara normal atau tidak. Adapun hasilnya kemudian dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 5\%$  (0,05). Apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi secara normal. Sedangkan apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi secara normal.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas Data (n=74)**

Pengukuran	Nilai Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,641

Sumber : pengolahan data output

Berdasarkan data pada tabel di atas yaitu uji normalitas menggunakan rumus *Kolmogorov Smirnov* dengan jumlah sampel sebanyak 74 orang. Hasilnya menunjukkan bahwa signifikansi (Sig) memiliki nilai residual sebesar 0,641. Apabila nilai tersebut dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05. Dan dapat

disimpulkan juga data yang dihasilkan terdistribusi secara normal dan dapat menggunakan nilai mean sebagai hasil ukur kuesioner untuk merubah data dari numerik menjadi kategorik yang akan dilakukan pada uji *Chi Square*.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Analisa Bivariat

Analisa yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan rumus uji *Chi Square* yaitu dengan membuktikan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.

**Tabel 4.9 Analisis Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUP Sitanala Tangerang (n=74)**

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat		Total		OR (95% CI)	P Value		
	Baik	Kurang baik	F	(%)				
Tinggi	23	31,1	13	17,6	36	48,6	3,833	0,005
Rendah	12	16,2	26	35,1	38	51,3	1,461	-
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>47,3</b>	<b>39</b>	<b>52,7</b>	<b>74</b>	<b>100,0</b>	<b>10,057</b>	

Sumber : pengolahan data output

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil penelitian yang diperoleh dari total 74 sampel penelitian, responden dengan motivasi kerja yang rendah sebanyak 36 (48,6%), terdapat 23 (31,1%) responden yang memiliki motivasi tinggi, 26 (35,1%) responden memiliki kinerja yang baik, sedangkan 13 (17,6%) responden memiliki motivasi yang rendah, responden dengan kinerja yang rendah terdapat 12 (16,2%) responden. Sedangkan motivasi kerja tinggi terdapat 38 (51,3%) responden. 35 (47,3%) responden memiliki kinerja yang kurang baik, dan terdapat 39 (52,7%) responden memiliki kinerja yang baik.

Hasil uji statistik yang diperoleh dengan menggunakan rumus *Chi Square* yaitu didapatkan nilai p-value = 0,005 artinya nilai p-value < 0,05, maka

penelitian ini dapat dikatakan bermakna atau mempunyai hubungan yaitu hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap. Pada penentuan hasil hipotesis yang telah ditetapkan di dalam penelitian ini, maka hipotesis nul ( $H_0$ ) ditolak dan menerima hipotesis lainnya yaitu hipotesis alternatif ( $H_a$ ).

Hasil uji odds ratio (OR) sebesar 3,346 dan *Confidence Interval* (CI) dengan tingkat kepercayaan 95% sebesar 1,461 – 10,057. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai OR = 3,833 artinya responden dengan motivasi kerja yang baik mempunyai potensi 3,833 kali lipat lebih besar untuk memiliki tingkat kinerja yang tinggi dibandingkan responden dengan motivasi kerja yang kurang baik. Untuk nilai CI 95% = 1,461 – 10,057 artinya adalah setidaknya responden dengan kinerja yang baik sekurang-kurangnya mempunyai potensi sebesar 1,461 kali lipat untuk memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan paling besar mempunyai potensi 10,057 kali lipat untuk memiliki kinerja yang baik terkait kinerjanya di ruang rawat inap rumah sakit.

## 1. Karakteristik Responden

### a. Usia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik usia dari total 74 responden Di Ruang Rawat Inap RSUP, terdapat 36 responden (48,6%) yang berusia 24 – 32 tahun, selain itu terdapat 29 responden (39,2%) berusia 33 – 41 tahun, dan terdapat 9 responden (12,2%) yang berusia 42 – 50 tahun.

Pada hasil penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nany Librianty (2018) yang di mana hasilnya adalah

karakteristik usia yaitu dari total 30 responden (63,3%) responden berusia 25 sampai 35 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa usia 25 sampai 35 tahun lebih banyak dibandingkan usia di atasnya. Maka dari itu di usia tersebut memiliki motivasi yang tinggi sehingga dapat berpengaruh dengan kinerja yang lebih baik atau maksimal.

b. Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik jenis kelamin dari total 74 responden Di Ruang Rawat Inap Rsup Sitanala Tangerang, terdapat 12 responden (16,2%) yang berjenis kelamin laki-laki dan terdapat 62 responden (83,8%) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut mayoritas responden berjenis kelamin perempuan.

Profesi keperawatan lebih banyak diisi oleh perempuan di bandingkan laki-laki, karena perempuan dianggap memiliki sikap yang lemah lembut, sabar, penyayang dan memiliki empati emosional yang lebih baik. Terdapat persamaan hasil penelitian ini dengan penelitian Glady, Febi, Dan Ribka (2018) yang di mana responden lebih banyak berjenis kelamin perempuan. Dari total responden 64, terdapat 59 responden (92,2%) berjenis kelamin perempuan dan 5 responden (7,8%) berjenis kelamin laki-laki. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa perawat perempuan lebih banyak dibandingkan dengan perawat laki-laki.

c. Lama Kerja Responden

Hasil penelitian berdasarkan lama kerja responden, dari total 74 responden di ruang rawat inap RSUP

Sitanala terdapat 47 responden (63,5%) yang sudah bekerja selama 2 – 8 tahun, selain itu terdapat 27 responden (36,5%) yang sudah bekerja selama 9 – 15 tahun, dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata lama kerja responden selama 2-8 tahun.

Pada hasil penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Brema, Herbert, Marlinang (2019) yang di mana hasilnya berdasarkan distribusi frekuensi kelompok Lama Kerja, responden kelompok 1-2 Tahun sebanyak 27 orang (67.5%), dan kelompok 3-4 Tahun sebanyak 11 orang (27.5%), dan kelompok 5-6 Tahun sebanyak 2 orang (5.0%). Hal tersebut menunjukkan bahwa responden dengan lama kerja 1-2 tahun lebih banyak dibandingkan responden dengan lama kerja 3-4 tahun dan 5-6 tahun.

d. Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Hasil penelitian berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir Responden, dari total 74 responden di ruang rawat inap RSUP Sitanala terdapat 30 responden (40,5%) yang lulusan D3, selain itu terdapat 44 responden (59,5%) yang berasal dari lulusan S1 – Ners, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan akhir S1-Ners lebih besar di bandingkan responden dengan tamatan D3.

Pada hasil penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Uly Agustin (2016)



yang di mana hasilnya adalah tingkat pendidikan terakhir responden, dengan jumlah 102 responden. Bahwa tingkat pendidikan terbanyak adalah DIII Keperawatan sebanyak 96 responden (94%) sedangkan pendidikan SPK dan sarjana sebanyak 3 responden (3%).

## 1. Variabel Penelitian

### a. Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja responden, dari total 74 responden perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUP Sitanala, terdapat 36 (48,6%) responden dengan motivasi rendah, sedangkan 38 responden (51,4%) yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Maka jumlah responden yang memiliki motivasi kerja yang tinggi lebih besar dibandingkan responden dengan motivasi kerja rendah.

Nursalam (2011) menyebutkan, motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Sehingga, dengan motivasi, seseorang bisa menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Galdy, Febi, Ribka (2018) diketahui bahwa secara umum perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe memiliki motivasi kerja yang baik yaitu sebanyak 46 responden (71,9%), sedangkan perawat yang memiliki kinerja

rendah sebanyak 18 responden (28,1%) . Pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi atau instansi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Hal tersebut akan memotivasi pegawai sehingga pegawai tergerak untuk terus bekerja keras dan meningkatkan prestasi kerja. Sehingga ketika pegawai memiliki motivasi kerja tinggi maka prestasi kerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi dan memberi dampak positif terhadap kinerja organisasi dimana kinerja pegawai berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Permatasari, Musadieg, & Mayoman, 2015).

### 1) Motivasi Kerja Di Ruang Rawat Inap

Hasil penelitian setelah dilakukan tabulasi silang menunjuk kan adanya motivasi kerja responden. Dari total 74 responden perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUP Sitanala, terdapat 49 responden (66,2%) memiliki motivasi kerja yang tinggi dan 25 responden (33,8%) lainnya memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja. Maka jumlah responden yang memiliki motivasi kerja yang tinggi lebih besar dibandingkan responden dengan motivasi kerja rendah.

Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja, menunjukkan bahwa motivasi kerja tinggi lebih besar frekuensi dan persentasenya pada responden dibanding dengan motivasi yang rendah. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, peneliti berasumsi

bahwa seseorang akan merasa lebih bersemangat dalam melakukan sesuatu yang ingin ia capai.

b. Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat yang baik dimiliki responden dari total 74 responden yang bekerja di ruang rawat Inap Rsup Sitanala Tangerang, dari total 74 responden perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUP Sitanala. Terdapat 35 responden (47,3%) memiliki kinerja rendah, sedangkan 39 responden (52,7%) yang memiliki kinerja baik. Maka jumlah responden yang memiliki kinerja yang baik lebih besar di bandingkan dengan responden yang memiliki kinerja rendah.

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang di tampil kan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasil kan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan catatan tentang hasil yang di peroleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu menurut Bernardin dan Russel dalam (Nikolaus, 2016).

Besarnya kinerja perawat tersebut dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor karakteristik organisasi, faktor karakteristik, individu, dan karakteristik pekerjaan. Faktor utama yaitu faktor individu dimana dilamanya terdiri dari motivasi. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Perawat perlu dipupuk motivasi

yang tinggi sebagai bentuk pengabdian dan altruisme dalam memberikan asuhan keperawatan. Kebutuhan terjadi bila individu merasa ada ketidak seimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang diharapkan. Dorongan muncul sebagai kekuatan yang berorientasi pada tujuan. Dorongan yang berorientasi pada tujuan tersebut merupakan inti dari motivasi (Robbins, 2002 dalam Nursalam, 2015).

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian galdy, febi, ribka (2018) yang dilakukan di Instalasi Rawat Inap Rsud Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe, yaitu dari total sampel sebanyak 64 responden, diketahui bahwa secara umum perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 62 perawat (96,9%), sedangkan kinerja kurang baik sebanyak 2 responden (3,1%). Hal tersebut menunjukkan mayoritas responden memiliki kinerja yang baik dalam bekerja di ruang rawat inap rumah sakit. Peneliti berpendapat bahwa motivasi yang tinggi mampu mempengaruhi kinerja seseorang menjadi lebih baik dan lebih optimal.

1) Kinerja Perawat

Hasil penelitian setelah dilakukan tabulasi silang menunjukkan adanya kinerja yang baik dalam melakukan tugas di tempat kerja. Dari total 74 responden, yaitu responden perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUP Sitanala, dari total 74 responden perawat

yang bekerja di ruang rawat inap RSUP Sitanala. Terdapat 35 responden (47,3%) memiliki kinerja rendah, sedangkan 39 responden (52,7%) yang memiliki kinerja baik.

Berdasarkan hasil penelitian kinerja perawat menunjukkan bahwa kinerja yang baik lebih besar frekuensi dan persentasenya pada responden yang bekerja di ruang rawat inap. Maka dari itu perawat yang memiliki kinerja yang baik untuk bekerja akan mendorong dirinya untuk melakukan sesuatu guna mencapai harapannya, sebaliknya bagi yang memiliki kinerja yang rendah akan merasa malas untuk melakukan sesuatu pada dirinya.

## 1. Analisis Hubungan

### a. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat

Hasil penelitian yang diperoleh dari total 74 sampel penelitian, responden dengan motivasi kerja yang rendah sebanyak 36 (48,6%), terdapat 23 (31,1%) responden yang memiliki motivasi tinggi, 26 (35,1%) responden memiliki kinerja yang baik, sedangkan 13 (17,6%) responden memiliki motivasi yang rendah, responden dengan kinerja yang rendah terdapat 12 (16,2%) responden. Sedangkan motivasi kerja tinggi terdapat 38 (51,3%) responden. 35 (47,3%) responden memiliki kinerja yang kurang baik, dan terdapat 39 (52,7%) responden memiliki kinerja yang baik. Dalam hal ini motivasi kerja dalam kinerja perawat harus sangat diperhatikan dan ditingkatkan

lebih baik lagi agar kinerja perawat menjadi lebih maksimal.

Hasil uji statistik yang diperoleh dengan menggunakan rumus *Chi Square* yaitu didapatkan nilai  $p\text{-value} = 0,005$  artinya nilai  $p\text{-value} < 0,05$ , maka penelitian ini dapat dikatakan bermakna atau mempunyai hubungan yaitu hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap. Pada penentuan hasil hipotesis yang telah ditetapkan di dalam penelitian ini, maka hipotesis nul ( $H_0$ ) ditolak dan menerima hipotesis lainnya yaitu hipotesis alternatif ( $H_a$ ).

Hasil uji odds ratio (OR) sebesar 3,833 dan *Confidence Interval* (CI) dengan tingkat kepercayaan 95% sebesar 1,461-10,057. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai  $OR = 3,833$  artinya responden dengan motivasi kerja yang baik mempunyai potensi 3,346 kali lipat lebih besar untuk memiliki tingkat kinerja yang tinggi dibandingkan responden dengan motivasi kerja yang kurang baik. Untuk nilai  $CI 95\% = 1,461-10,057$  artinya adalah setidaknya responden dengan kinerja yang baik sekurang-kurangnya mempunyai potensi sebesar 1,461 kali lipat untuk memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan paling besar mempunyai potensi 10,057 kali lipat untuk memiliki kinerja yang baik terkait kinerjanya di ruang rawat inap rumah sakit.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian galdy, febi, ribka (2018) yang dilakukan di Instalasi Rawat Inap Rsud Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe, yaitu dari total sampel

sebanyak 64 responden, diketahui bahwa secara umum perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 62 perawat (96,9%), sedangkan kinerja kurang baik sebanyak 2 responden (3,1%). Hal tersebut menunjukkan mayoritas responden memiliki kinerja yang baik dalam bekerja di ruang rawat inap rumah sakit. Peneliti berpendapat bahwa motivasi yang tinggi mampu mempengaruhi kinerja seseorang menjadi lebih baik dan lebih optimal. Hasil tersebut kemungkinan disebabkan oleh pengaruh motivasi, jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja mereka pun menjadi lebih baik sedangkan seseorang yang memiliki motivasi rendah maka kinerjanya pun akan menurun.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa dengan menggunakan uji Chi Square menggunakan program komputerisasi tentang gambaran variabel independen motivasi kerja dan variabel dependen kinerja perawat maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Distribusi frekuensi Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUP Sitanala Tangerang berdasarkan karakteristik usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan terakhir.
  - 1.1 menunjukkan bahwa dari 74 responden memiliki hasil karakteristik usia responden pada ruang rawat inap RSUP Sitanala, terdapat 36 responden yang berusia 24 - 32 tahun, selain itu terdapat 29 responden berusia 33 - 41 tahun, dan

terdapat 9 responden berusia 42 - 50 tahun.

- 1.2 menunjukkan hasil karakteristik jenis kelamin responden, dari total 74 responden perawat pada ruang rawat inap RSUP Sitanala, terdapat 12 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan terdapat 62 responden berjenis kelamin perempuan.

- 1.3 Menunjukkan dari tingkat pendidikan terakhir responden, dari total 74 responden perawat pada ruang rawat inap RSUP Sitanala, terdapat 30 responden yang lulusan D3, selain itu terdapat 44 responden yang berasal dari lulusan S1 – Ners.

menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir responden, dari total 74 responden perawat pada ruang rawat inap RSUP Sitanala, terdapat 47 responden yang sudah bekerja selama 2 – 8 tahun, selain itu terdapat 27 responden yang sudah bekerja selama 9 – 15 tahun.

2. Berdasarkan hasil variabel independen (motivasi kerja) menunjukkan motivasi kerja responden, dari total 74 responden perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUP Sitanala, terdapat 36 responden dengan motivasi rendah, sedangkan 38 responden yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja.

3. Berdasarkan hasil dari variabel dependen (kinerja perawat) menunjukkan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUP Sitanala, dari total 74 responden perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUP Sitanala. Terdapat 35 responden memiliki kinerja rendah, sedangkan 39 responden yang memiliki kinerja baik.

Hasil analisa bivariat dari penelitian adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rsup sitanala tangerang. Dari hasil uji statistik menunjukkan nilai p-value yaitu 0,005 hal ini menunjukkan bahwa p-value (<0,05) sehingga  $H_0$  dapat

diterima dan Ho ditolak yang artinya ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat Di Ruang Rawat Inap RSUP Sitanala Tangerang.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

#### 1. Bagi tempat penelitian

Diharapkan kepada pihak rumah sakit untuk terus mempertahankan tingkat motivasi kerja perawat yang sudah tinggi. Dengan menjaga kondisi lingkungan tempat kerja yang sudah baik dan selalu mempertahankan hubungan yang baik antara teman sejawat agar perawat dapat merasa nyaman dan aman dalam bekerja, serta mempertahankan dukungan dari atasan agar mendapatkan hasil kinerja perawat yang lebih baik.

#### 2. Bagi Perawat

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pimpinan perawat agar tetap mempertahankan tingkat motivasi staff sehingga menghasilkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan kinerja di rumah sakit, dengan cara mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang baik agar kinerja perawat tetap berada pada level tertinggi dan memberikan kesempatan yang lebih luas bagi perawat untuk terus berkembang serta memberikan dukungan dan reward dari atasan terutama atas kemajuan dan keberhasilan staff nya.

#### 3. Bagi institusi pendidikan

Diharapkan kepada institusi pendidikan dengan adanya hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya dalam meneliti lebih lanjut tentang motivasi kerja dan kinerja perawat. Dan

selanjutnya agar dapat mengukur tingkat motivasi kerja dan kinerja perawat dengan melakukan penelitian terhadap variabel-variabel lainnya.

#### 4. Bagi penelitian berikutnya

Penelitian ini dapat menjadi tambahan pengetahuan untuk penelitian yang akan melakukan penelitian selanjutnya. Dan peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan atau sumber informasi untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang motivasi dan kinerja. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel pada penelitian serata menggunakan metode penelitian lain untuk mengetahui kinerja perawat pelaksana lebih baik lagi atau sebaliknya sehingga penelitian ini dapat terus berkembang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alifuddin dan Mashur Razak, (2015). *Kewirausahaan Teori dan Aplikasi, Strategi Membangun. Kerjasama Bisnis*, edisi revisi cetakan pertama, Penerbit : MagnaScript Publishing, Jakarta
- Budiono, Sumirah Budi P. (2015). *Konsep Dasar Keperawatan*, Jakarta: Bumi Medika.
- Cahyani Intan Dwi, Ida Wahyuni, Bina Kurniawan. (2016). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa (Studi Pada Bangsal Kelas Iii Rsjd Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah)*, Semarang: Jurnal Kesehatan Masyarakat.
- Dagde Swi Imam. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat*

- Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Praya. ; Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia: Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia. 978-602-19568-4-7.
- Dharma, Kelana Kusuma. (2011). Metodologi Penelitian Keperawatan: Panduan Melaksanakan dan Menerapkan Hasil Penelitian. Jakarta: Trans Info Medika.
- Darmayanti, R. (2015). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Pontianak. *Jurnal Proners*.
- Farida, U., Sri Hartono. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Isnainy Saadiyah Ayu, Nugraha Andri. (2018). Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat. Bandar Lampung : Holistik Jurnal Kesehatan, Volume 12, No.4.
- Librianty, N. (2018). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Uptd Kesehatan Tapung Kab. Kampar Tahun 2018. Kabupaten Kampar: Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai.  
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners>.
- Mahmudi. (2015). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : unit penerbit dan percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mamik. (2015). Monograf perkembangan dan keunikan variable motivasi kinerja kepuasan. Sidoarjo: zifatama publisher.
- Nursalam. 2015. Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 5. Jakarta: Salemba Medika.
- Nikolaus, N.( 2016). Manajemen Kinerja Keperawatan. Jakarta : EGC.
- Ramadini Indri, Jasmita, Erni. (2015). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rsud Dr. Rasidin Padang. Padang: Universitas Andalas.
- Tongo Tongo Mei Adrina, Joyce Lopian, A. Joy M. Rattu. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Unit Rawat Inap Rsud Tobelo Kabupaten Halmahera Utara. Tobelo Kabupaten Halmahera Utara: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi.
- Undang Undang No.38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan.
- Wandini Riska. (2016). Motivasi Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. Lampung: Universitas Malahayati Bandar Lampung.