

HUBUNGAN MOTIVASI PERAWAT DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT PELAKSANA PADA MASA COVID-19 DI RUANG RAWAT INAP RS “X”BENGGKULU

Fatima Nuraini Sasmita^{1*}, Dian Dwiana Maydinar², Wanto Syaputra³

^{1,2,3} STIKES Tri Mandiri Sakti Bengkulu

*Corresponding Author : nurainisasmita24@gmail.com

ABSTRAK

Perawat dituntut untuk melaksanakan tugasnya dalam pelayanan keperawatan baik secara langsung maupun tidak langsung secara produktif. Tinggi atau rendah produktivitas seorang perawat tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertainya, salah satunya yaitu faktor motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi perawat dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RS “X”Bengkulu. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh perawat pelaksana yang bekerja di Ruang Rawat Inap RS “X”Bengkulu yang berjumlah 37 orang. Sampel dalam penelitian berjumlah 37 orang dengan menggunakan *Total Sampling* dan menggunakan kuesioner sebagai instrument kemudian ditabulasi dengan uji *Chi-Square (Fishers Exact Test)*. Hasil penelitian menunjukkan hasil uji *Fisher’s Exact Test* didapat nilai *exact.sig (p)* sebesar 0,010. Karena nilai $p < 0,05$ maka ada hubungan yang signifikan antara motivasi perawat dengan produktivitas kerja perawat pelaksana pada masa Covid 19 di Ruang Rawat Inap RS “X”Bengkulu. Mutu pelayanan keperawatan dapat meningkat apabila tenaga kesehatan khususnya perawat melaksanakan tugasnya secara produktif baik itu dalam memberikan asuhan keperawatan secara langsung maupun tidak langsung. Namun produktivitas kerja dapat dicapai secara baik apabila perawat diruangan memiliki motivasi yang tinggi.

Kata kunci: Produktivitas kerja, Motivasi, Perawat pelaksana.

ABSTRACT

Nurses are required to carry out their duties in nursing services both directly and indirectly in a productive manner. High or low productivity of a nurse cannot be separated from various accompanying factors, one of which is motivational factors. This study aims to determine The Relationship of Nurse Motivation and Work Productivity of Nurses During the Covid-19 Period in the Inpatient Room at “X”Hospital, Bengkulu. This type of research is quantitative with cross sectional approach. The population in this study were all implementing nurses who worked in the Inpatient Room at “X”Hospital Bengkulu, amounted to 37 people. The sample in this study amounted to 37 implementing nurses who were determined by using total sampling and using a questionnaire as an instrument then tabulated with the Chi-Square test (Fishers Exact Test). The results showed that the Fisher’s Exact Test results obtained an exact.sig (p) value of 0.010. Because the p-value < 0.05 , there is a significant relationship of Nurse Motivation and Work Productivity of Nurses During the Covid-19 Period in the Inpatient Room at “X”Hospital, Bengkulu. The quality of nursing services can increase if health workers, especially nurses, carry out their duties productively both in providing nursing care directly or indirectly. But work productivity can be achieved well if the nurses in the room have high motivation.

Keywords: Work Productivity, Motivation, Nurse.

PENDAHULUAN

Aspek produktivitas kerja ini masih sangat minim, baik skala global maupun nasional dan lokal. Berdasarkan data dari *Asian Productivity Organization (APO)* yang dikutip

Kemenkeu, memperlihatkan pertumbuhan produktivitas tenaga kerja Indonesia dalam periode 2010-2016 yang masih tertinggal dari Filipina, Vietnam, Kamboja, bahkan dari Laos. masing-masing negara mampu tumbuh 3,8%, 4,5%, 4,9%, dan 5,3%. Sedangkan produktivitas negara Indonesia hanya mampu tumbuh 3,6% di periode yang sama (Putri, 2020). Di Indonesia sendiri berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suoth dkk (2019) karakteristik responden berdasarkan pengukuran kuesioner produktivitas kerja yang produktif sebanyak 15 responden dengan presentasi 23,4% dan kurang produktif sebanyak 49 responden dengan presentase 76,6%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sasmita (2019) bahwa ada (71%) perawat pelaksana yang memiliki produktivitas kerja baik dan (29%) perawat pelaksana memiliki produktivitas kerja kurang baik. Dari uraian diatas menunjukkan bahwa produktivitas kerja perawat masih tergolong rendah dan salah satu faktor dari produktivitas kerja adalah motivasi perawat.

Motivasi perawat yang tidak baik cenderung menghasilkan pelayanan kesehatan dengan kualitas yang tidak baik. Sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi menjadikan perawat mempunyai semangat yang tinggi pula dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Menurut Sedarmayanti (2017) tinggi atau rendahnya motivasi pekerja tentu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dari penelitian yang dilakukan Liester et al., (2018) diketahui bahwa dari 84 orang perawat, terdapat 68 orang perawat menyatakan motivasi positif dengan 27,9% memiliki produktivitas kerja tidak baik dan 72,1% menyatakan produktivitas kerja baik. Sedangkan, dari 16 orang perawat yang menyatakan motivasi negatif terdapat 68,8% memiliki produktivitas kerja tidak baik dan 31,2% perawat pelaksana menyatakan produktivitas kerja baik. Tidak hanya hasil penelitian Liester et al., (2018) tentang motivasi perawat rendah namun penelitian Kakabong, dkk (2016) yang menyatakan motivasi kerja yang kurang baik dimana 44 orang perawat dengan motivasi kerja kurang baik dan produktivitas baik sebanyak 7 responden (38,9%) dan untuk motivasi baik dan produktivitas kerja baik sebanyak 18 responden (69,2%). Sedangkan untuk motivasi kerja baik dan produktivitas kerja kurang baik berjumlah 8 responden (30,8%) dan motivasi baik dengan produktivitas kerja baik berjumlah 18 responden (69,2%). Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian Maimun, N., & Aryani, F. (2016) juga membuktikan ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

Berdasarkan studi pendahuluan wawancara yang dilakukan pada salah satu staf Urusan pelayanan keperawatan RS “X” Bengkulu, diperoleh informasi jumlah total seluruh perawat adalah 91 orang, sedangkan total perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap berjumlah 37 orang. Berdasarkan data jumlah pengunjung pasien yang didapat dari rumah sakit, jumlah kunjungan pasien di rawat inap RS “X”Bengkulu pada bulan Januari – April 2022 yaitu 1913 orang, dengan kunjungan rata-rata sekitar 16 orang / hari. Dari hasil pra-penelitian awal, tentang produktivitas kerja perawat pelaksana didapatkan dari 4 orang perawat pelaksana terdapat 1 orang perawat pelaksana menyatakan melakukan tindakan secara cepat dan tidak sesuai SOP, melakukan kesalahan dalam melakukan tindakan, terlambat saat datang bekerja dan tidak menyukai perubahan dalam bekerja. Selain itu 2 orang perawat menyatakan bahwa sebagian waktu perawat dalam bekerja dilakukan di konter / ruangan / meja perawat.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul “Hubungan Motivasi Perawat Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Pada Masa Covid-19 Di Ruang Rawat Inap RS “X”Bengkulu”.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi perawat dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RS “X” Bengkulu. Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap RS “X” Bengkulu yang berjumlah 37 orang. Sampel dalam penelitian berjumlah 37 orang dengan menggunakan *Total Sampling* dan menggunakan kuesioner sebagai instrument kemudian ditabulasi dengan uji *Chi-Square (Fishers Exact Test)*.

HASIL

Analisis Univariat

Hasil penelitian dalam penelitian ini meliputi analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat adalah analisis yang digunakan untuk memperoleh gambaran distribusi frekuensi dan proporsi dari variabel yang di teliti baik variabel Independen (Motivasi), maupun Dependen (Produktivitas Kerja). Hasil penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yang dilakukan dari tanggal 23 Juni sampai 22 Juli 2022 di 3 (tiga) ruang rawat inap Rumah Sakit “X”Bengkulu, yaitu ruang Mawar, Tribрата dan Paviliun Tulip (VIP).

Distribusi Frekuensi Motivasi Perawat di Ruang Rawat Inap RS “X”Bengkulu.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Motivasi Perawat di Ruang Rawat Inap RS “X” Bengkulu

Motivasi	f	%
Tinggi	25	67.6
Rendah	12	32.4
Total	37	100.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 37 orang perawat terdapat 12 orang (32,4%) dengan motivasi kerja rendah dan 25 orang (67,6%) dengan motivasi kerja tinggi.

Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja di Ruang Rawat Inap RS “X”Bengkulu.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS “X”Bengkulu

Produktivitas Kerja	f	%
Tinggi	24	64.9
Rendah	13	35.1
Total	37	100.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 37 orang perawat terdapat 13 orang (35,1%) dengan produktivitas kerja rendah dan 24 orang (64,9%) dengan produktivitas kerja tinggi.

Analisis Bivariat

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan motivasi perawat dengan produktivitas kerja, untuk mengetahui keeratan hubungannya dapat dilihat pada table tabulasi silang dibawah ini :

Hubungan Motivasi Perawat Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit “X”Bengkulu

Tabel 3 Hubungan Motivasi Perawat Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit “X”Bengkulu

Motivasi	Produktivitas Kerja			χ^2	P	C
	Rendah	Tinggi	Total			
	f	f	F			
	%	%	%			

Rendah	8	66,7	4	33,3	12	100			
Tinggi	5	20,0	20	80,0	25	100	7,748	0,010	0,416
Total	13	35,1	24	64,9	37	100			

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 12 orang perawat dengan motivasi kerja rendah terdapat 8 orang (66,7%) dengan produktivitas kerja rendah dan 4 orang (33,3%) dengan produktivitas kerja tinggi, sedangkan 25 orang perawat dengan motivasi kerja tinggi terdapat 5 orang (20,0%) dengan produktivitas kerja rendah dan 20 (80,0%) orang dengan produktivitas kerja tinggi pada masa Covid-19 di Ruang Rawat Inap RS “X”Bengkulu.

Untuk mengetahui hubungan motivasi perawat dengan produktivitas kerja perawat pelaksana pada masa Covid 19 di Ruang Rawat Inap RS. “X”Bengkulu digunakan uji *Chi-Square (Fisher’s Exact Test)*. Hasil uji *Fisher’s Exact Test* didapat nilai *exact.sig* (p) sebesar 0,010. Karena nilai $p < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan antara motivasi perawat dengan produktivitas kerja perawat pelaksana pada masa Covid 19 di Ruang Rawat Inap RS “X”Bengkulu.

Hasil Uji *Contingency Coefficient* Keeratan hubungan motivasi perawat dengan produktivitas kerja perawat pelaksana pada masa Covid 19 di Ruang Rawat Inap RS “X”Bengkulu dilihat dari nilai *Contingency Coefficient* (C). Nilai C didapat sebesar 0,416 dengan nilai $C_{max} = 0,707$. Karena nilai $\frac{C}{C_{max}} = \frac{0,416}{0,707} = 0,588$ berada antara 0,4-0,6 maka hubungan tersebut dikatakan kategori sedang.

PEMBAHASAN

Gambaran distribusi frekuensi motivasi perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RS “X”Bengkulu

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 37 orang perawat terdapat 12 orang (32,4%) dengan motivasi kerja rendah dan 25 orang (67,6%) dengan motivasi kerja tinggi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salawangi dan Wowor (2019) menunjukkan hasil penelitiannya tentang motivasi kerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe yaitu motivasikerja perawat yang baik yaitu sebanyak 46 perawat (71,9%) dan sebanyak 18 orang perawat (28,1%) memiliki motivasi kerja yang kurang baik.

Penelitian yang dilakukan di Ruang Rawat Inap RS “X”Bengkulu, selain didukung oleh penelitian Salawangi dan Wowor (2019), namun juga didukung oleh penelitian Librianty (2018) yaitu didapatkan bahwa motivasi perawat di UPTD kesehatan Tapung Kab. Kampar sebanyak 18 orang responden (60,0%) termotivasi dan 12 orang responden (40,0%) tidak termotivasi. Selain kedua penelitian diatas, penelitian Yanti dkk (2020) motivasi kerja perawat dalam masa pandemi coronavirus disease (covid-19) di Bali terdapat 102 orang responden (52,8%) dengan kategori baik dan 91 orang responden (47,2%) dengan kategori kurang baik. Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata perawat pelaksana di Rumah sakit memiliki motivasi yang baik.

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu yang mana jika tujuan itu berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Suoth, 2019). Bagi seorang perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi akan akan membawa semangat dalam bekerja, motivasi yang tinggi sebagai upaya memberikan pelayanan kesehatan yang baik kepada pasien. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah menjadikan perawat mempunyai semangat yang rendah pula dalam pelayanan kesehatan kepada pasien.

Setiap pegawai mempunyai motivasi kerja, terutama untuk memacu seseorang supaya menyelesaikan pekerjaannya, karena tanpa adanya motivasi kerja maka pekerjaan yang harusnya cepat selesai akan tertunda (Ariyani, 2017). Di dunia kesehatan motivasi kerja perawat merupakan hal penting karena setiap perawat yang memiliki motivasi tinggi bisa melakukan pekerjaan secara antusias dan bekerja keras guna mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Kakambong dkk, 2016).

Penelitian tentang motivasi perawat di Ruang Rawat Inap RS “X”Bengkulu diperoleh hasil mayoritas (67,6%) perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi. Berdasarkan dari hasil analisis kuesioner tentang motivasi rata-rata perawat menyatakan selalu berupaya mencapai prestasi kerja yang lebih baik, bertanggung jawab dengan semua tindakan yang dilakukan, serta memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan diri.

Gambaran distribusi frekuensi produktivitas kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RS “X”Bengkulu

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 37 orang perawat terdapat 13 orang (35,1%) dengan produktivitas kerja rendah dan 24 orang (64,9%) dengan produktivitas kerja tinggi. Hasil Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2015) di ruang rawat inap RSUD Cibinong sebanyak 29 perawat (49%) yang memiliki produktivitas kerja kurang baik dari 59 perawat. Sedangkan perawat yang memiliki produktivitas kerja cukup baik sebanyak 30 orang (51%) dari 59 orang perawat.

Penelitian tentang motivasi kerja selain didukung oleh Susanti (2015), penelitian ini juga didukung oleh penelitian Sasmita (2019) yang menunjukkan bahwa 119 perawat pelaksana (71%) menyatakan produktivitas kerja perawat pelaksana di RSUP Dr. M.Djamil Padang Baik dan 49 perawat pelaksana (29%) menyatakan produktivitas kerja perawat pelaksana di RSUP Dr. M. Djamil Padang kurang baik. Selain kedua penelitian diatas, penelitian Suoth (2019) menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pengukuran kuesioner produktivitas kerja yang produktif sebanyak 15 (23,4%) responden dan kurang produktif sebanyak 49 (76,6%). Dapat disimpulkan bahwa rata-rata perawat di Rumah Sakit memiliki produktivitas kerja perawat pelaksana yang baik.

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal (Sumigar, 2020). Menurut Mulyasih (2019) Produktivitas kerja merupakan tingkat keefektifan dari manajemen di dalam penggunaan berbagai fasilitas dalam suatu organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu tolak ukur dalam penggunaan sumber daya yang ada guna mencapai tujuan dan memperoleh hasil yang optimal.

Penelitian tentang produktivitas kerja di Ruang Rawat Inap RS “X”Bengkulu didapatkan mayoritas (64,9%) perawat memiliki produktivitas kerja yang tinggi, dapat kita ketahui berdasarkan hasil analisis kuesioner produktivitas kerja rata-rata perawat pelaksana menyatakan bahwa perawat selalu memberikan informasi sebelum melakukan tindakan, dapat bekerjasama dengan baik bersama tim atau rekan kerja, serta berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pelayanan di ruangan kerja perawat.

Hubungan Motivasi Perawat Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit “X”Bengkulu

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa dari 12 orang perawat dengan motivasi kerja rendah terdapat 8 orang (66,7%) dengan produktivitas kerja rendah dan 4 orang (33,3%) dengan produktivitas kerja tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sedarmayanti (2011) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu faktor motivasi, kesempatan berprestasi, tingkat penghasilan, serta lingkungan kerja.

Sedangkan dari 25 orang perawat dengan motivasi kerja tinggi terdapat 5 orang (20,0%) dengan produktivitas kerja rendah dan 20 orang (80,0%) dengan produktivitas kerja tinggi pada masa Covid-19 di Ruang Rawat Inap RS “X”Bengkulu. Hal ini dikarenakan adanya faktor lain dari produktivitas kerja perawat pelaksana. Menurut Sasmita (2019) bahwa produktivitas kerja tidak hanya didukung oleh motivasi perawat pelaksana, namun didukung juga oleh faktor lingkungan dan faktor seleksi SDM. Pendapat Sasmita (2019) didukung oleh Anoraga (2004) dalam Dalimunthe (2019) yang mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja selain motivasi yaitu pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, jaminan sosial, manajemen, serta kesempatan berprestasi.

Penelitian yang dilakukan di Ruang Rawat Inap RS “X” Bengkulu sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Umboh dkk (2020) di RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado menunjukkan kelompok responden yang mengalami motivasi kerja kurang baik dengan produktivitas kurang adalah sebanyak 13 responden (23,2%) dan kelompok responden motivasi kerja kurang baik dengan produktivitas baik adalah sebanyak 13 responden (23,2%). Kelompok responden yang mengalami motivasi kerja baik dengan produktivitas kurang adalah sebanyak 7 responden (12,5%) dan kelompok responden yang mengalami motivasi kerja baik dengan produktivitas baik adalah sebanyak 23 responden (41,1%). Selain Umboh dkk (2020), penelitian Librianty (2018) menunjukkan bahwa dari 18 perawat yang mempunyai motivasi kerjanya termotivasi terdapat 4 orang perawat (22,2%) dengan produktivitas kurang baik dan 14 orang perawat (77,8%) dengan produktivitas baik. Sedangkan dari 12 perawat sebanyak 9 orang (75%) yang mempunyai motivasi tidak termotivasi dan 3 orang perawat (25%) yang mempunyai produktivitas baik.

Seorang perawat yang produktif tergantung oleh motivasi yang ia miliki. Hasil penelitian diatas juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kakambong (2016) menunjukan bahwa dari 18 orang perawat dengan motivasi kerja kurang baik terdapat 11 orang (61,1%) dengan produktivitas kerja kurang baik dan 7 orang (38,9%) dengan produktivitas kerja baik, sedangkan 26 orang perawat dengan motivasi kerja baik terdapat 8 orang (30,8%) dengan produktivitas kerja kurang baik dan 18 orang (69,2%) dengan produktivitas kerja baik di Rumah Sakit Umum Pusat Ratatotok Buyat. Penelitian Susanti (2015) didapatkan perawat yang memiliki motivasi rendah dan produktivitas kurang baik ada 16 dari 23 orang (63,57%). Sedangkan perawat yang memiliki motivasi tinggi dan produktivitas kurang baik ada 13 orang dari 36 orang (36,11%). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka produktivitas kerja juga akan semakin baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian diatas menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis kuesioner produktivitas kerja, perawat menyatakan bahwa perawat selalu memberikan informasi sebelum melakukan tindakan, dapat bekerjasama dengan baik bersama tim atau rekan kerja, serta berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pelayanan diruangan kerja perawat sehingga produktivitas kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit menjadi baik. Selain itu dari hasil penelitian juga didapatkan dari 25 orang yang memiliki motivasi tinggi, diperoleh 5 orang (20%) dengan produktivitas rendah. Dari hasil analisis kuesioner produktivitas kerja perawat pelaksana beberapa perawat menyatakan lebih memprioritaskan kegiatan pribadi, sebagian waktu lebih banyak dihabiskan di konter/meja perawat. Hal ini didukung oleh Maurits (2012) dalam Suoth (2018) yang mengatakan ada faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang diklasifikasikan dalam tiga kategori yaitu faktor individu yang mana faktor yang termasuk dalam diri pekerja seperti motivasi kerja, selain itu terdapat faktor di luar individu, dan faktor organisasi seperti stres kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi perawat dengan produktivitas kerja perawat pelaksana pada masa Covid 19 di Ruang Rawat Inap RS “X”Bengkulu. Penelitian menggunakan uji *Chi-Square (Fishers Exact Test)*. Hasil uji *Fisher’s Exact Test* didapat nilai *exact.sig* (p) sebesar 0,010. Karena nilai $p < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan antara motivasi perawat dengan produktivitas kerja perawat pelaksana pada masa Covid 19 di Ruang Rawat Inap RS “X”Bengkulu. Keeratan hubungan motivasi perawat dengan produktivitas kerja perawat pelaksana pada masa Covid 19 di Ruang Rawat Inap RS “X”Bengkulu dilihat dari nilai *Contingency Coefficient (C)*. Nilai C didapat sebesar 0,416 dengan nilai $C_{max} = 0,707$. Karena nilai $\frac{C}{C_{max}} = \frac{0,416}{0,707} = 0,588$ berada antara 0,4-0,6 maka hubungan tersebut dikatakan kategori sedang. Keeratan hubungan dikatakan sedang apabila $pValue = 0,400 - 0,599$.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Umbroh dkk (2020) pada perawat di RSU GMIM Pancaran Kasih Manado yang mana berdasarkan analisis data dengan menggunakan uji statistik Chi-square didapatkan pValue sebesar 0,038 dengan nilai $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$). Nilai pValue (0,038) lebih kecil dibanding nilai α (0,05), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Suoth (2019) di RSUP Ratatotok Buyat yang mana berdasarkan analisa data dengan menggunakan uji statistic chi-square didapatkan p value sebesar 0,033 dengan nilai $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$). Nilai p value (0,033) lebih kecil dibandingkan nilai α (0,05). Hasil di atas juga sejalan dengan hasil penelitian Susanti (2015) dengan hasil penelitian bivariat diperoleh nilai $p = 0,025$, ini menunjukkan ada hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja perawat.

Motivasi dan produktivitas kerja merupakan suatu bagian yang saling terikat satu sama lainnya. Peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja, begitu pula sebaliknya (Sumigar, 2020). Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya (Justine 2002, dalam Susanti 2015). Motivasi diartikan sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas, sehingga tinggi rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan seseorang dipengaruhi oleh motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana motivasi kerja tersebut dipengaruhi oleh faktor kondisi fisik lingkungan kerja yang kemungkinan orang memenuhi kebutuhan tingkat atas yaitu penghargaan dan aktualisasi diri dari tenaga kerja (Hasibuan 1999, dalam Kakambong 2016).

Produktivitas tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertainya. Salah satu faktor pendorong seseorang dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan kerja yaitu faktor motivasi (Mathis & Jackson 2012, dalam Pusparani 2021). Memiliki motivasi sangat penting karena dengan motivasi setiap individu dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja lebih keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Menurut Sedarmayanti (2017) tinggi atau rendahnya motivasi pekerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi perawat yang rendah cenderung menghasilkan pelayanan kesehatan dengan kualitas yang rendah. Sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi menjadikan perawat mempunyai semangat yang tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Artinya dengan memiliki motivasi yang tinggi maka akan membuat perawat memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan motivasi perawat dengan produktivitas kerja perawat pelaksana pada masa covid-19 di Ruang Rawat Inap RS “X”Bengkulu didapatkan hasil adanya hubungan motivasi dengan produktifitas kerja secara signifikan. Hal

ini menunjukkan bahwa jika motivasi perawat tinggi, maka produktivitas kerja perawat akan semakin baik dan begitu juga sebaliknya jika motivasi perawat rendah maka produktivitas kerja perawat akan buruk. Sehingga pihak rumah sakit harus bekerja keras dalam meningkatkan motivasi perawat agar dapat meningkatkan produktivitas kerja perawat yang baik.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan Terimakasih kepada LPPM STIKES Tri Mandiri Sakti Bengkulu dan Kaprodi yang telah memberikan support baik moril maupun material selama proses penelitian ini. Terimakasih kepada pihak rumah sakit yang telah memberikan kesempatan melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2004). Seri Manajemen Sumber Daya Manusia “Kinerja”. Jakarta; Aksara B, Editor.
- Ariyani, J. D., & Muhyadi, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-S1*, 6(2), 177-185.
- Justine, Sirait. (2002). Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta : PT Grasindo.
- Kakabong, E. J., Sibua, S. N., & Sarayar, C. (2016). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Pusat Ratatotok Buyat. *Journal Of Community & Emergency*, 4(1), 100-105.
- Liester, I. N. E., Girsang, E., Nasution, S. L. R., & Erda, R. (2018). Hubungan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Swasta Tipe C Di Kota Batamtahun 2018. *Scientia Journal*, 7(2), 138-143.
- Mulyasih, I., Sulistiadi, W., & Sjaaf, S. A. (2019). Analisis Hubungan Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap Ruang Internis RSUD Banten. *Jurnal Bidang Ilmu Kesehatan*, 9(1), 7-23.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studii Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.
- Salawangi, G. E., Kolibu, F. K., & Wowor, R. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsup Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. *KESMAS*, 7(5).
- Sasmita, F. N. (2019). Hubungan Seleksi SDM Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsup Dr. M. Djamil Padang. *CHMK Nursing Scientific Journal*, 3(2), 133-137.
- Sedarmayanti, (2011). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju, Cetakan Kedua, Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sumigar, J. T., Kawatu, P. A., & Korompis, G. E. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Status Gizi Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Bagian Open Area Di PT. Tropica Cocoprime Desa Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *KESMAS*, 9(4).

- Suoth, L. F., & Akili, R. H. (2019). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di RSUP Ratatotok-Buyat. *KESMAS*, 7(5).
- Susanti, F. A. (2015). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Cibinong Tahun 2014.
- Umboh, D. I., Kawatu, P. A., & Ratag, B. T. (2020). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Perawat Di RSUD Gmim Pancaran Kasih Manado. *KESMAS*, 9(2).