

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP GMIBM MONOMPIA

Heriyana Amir¹, Henny Kaseger², Darmin³, Helkim Sarino Laode Manika⁴, Juritno Harmi Gaib⁵

Fakultas Ilmu Kesehatan, Institut Kesehatan dan Teknologi Graha Medika
dharmyn@gmail.com ¹yanaamir06@gmail.com²

ABSTRACT

GMIBM Monompia Kotamobagu Hospital is a class C general hospital that has the facilities and capabilities of basic specialist services. However, there are still nurses with poor performance because some levels of nurse discipline have decreased where the number of absenteeism has increased which has resulted in difficulty changing shifts when the number of patients is large. Then, there were complaints from nurses that there were delays in giving salaries and other problems, namely during interviews with several patients who said the nurses lacked hospitality. The type of research used in this research is descriptive analytic. The sample used consisted of 54 nurses at GMIBM Monompia Kotamobagu Hospital by means of total sampling. The research instrument consisted of nurse performance questionnaires, research demographic questionnaires, and nurse work motivation questionnaires. Data analysis used univariate and bivariate tests. The results of the research on the relationship between work motivation and the performance of nurses in the GMIBM Monompia Hospital Kotamobagu inpatient room which was conducted on 54 respondents, showed that most of the respondents had good work motivation, the performance of the nurses was mostly good. While the results of the Chi-Square test found that there was a relationship between work motivation and nurse performance in the inpatient room of the GMIBM Monompia Hospital, Kotamobagu. There needs to be a leadership policy to implement rewards in evaluating nurse performance so that nurses have the motivation to maintain and improve the quality of their performance.

Keywords : Nurse Performance, Nurse Work Motivation

ABSTRAK

Rumah Sakit GMIBM Monompia Kotamobagu merupakan Rumah Sakit Umum kelas tipe C yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan spesialisik dasar. Namun, masih ada perawat dengan kinerja kurang baik karena beberapa tingkat kedisiplinan perawat menurun dimana angka ketidakhadiran perawat meningkat yang mengakibatkan sulitnya pergantian *shift* ketika jumlah pasien banyak. Kemudian, adanya keluhan perawat bahwa terdapat keterlambatan dalam pemberian gaji dan masalah lainnya yaitu saat dilakukan wawancara ke beberapa pasien ada yang mengatakan kurangnya keramahan perawat. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif analitik. Sample yang digunakan terdiri atas 54 perawat yang ada di Rumah Sakit GMIBM Monompia Kotamobagu dengan cara *total sampling*. Instrument penelitian berisikan kuisisioner kinerja perawat, kuisisioner demografi penelitian, dan kuisisioner motivasi kerja perawat. Analisa data menggunakan uji univariat dan bivariat. Hasil penelitian hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RS GMIBM Monompia Kotamobagu yang dilakukan pada 54 responden, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki Motivasi Kerja baik, Kinerja perawat sebagian besar baik. Sedangkan Hasil uji *Chi-Square* didapatkan bahwa adahubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RS GMIBM Monompia Kotamobagu. Perlu adanya kebijakan pimpinan untuk menerapkan *reward* (Penghargaan) dalam mengevaluasi kinerja perawat sehingga perawat memiliki motivasi untuk mempertahankan serta meningkatkan kualitas kinerjanya.

Kata kunci : Kinerja Perawat, Motivasi Kerja Perawat

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang

menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna yang memiliki risiko tinggi terhadap keselamatan pasien,

pendamping pasien, pengunjung, maupun sumber daya manusia dan lingkungan rumah sakit, sehingga perlu diselenggarakan keselamatan dan kesehatan agar tercipta kondisi rumah sakit yang sehat, aman, selamat dan nyaman secara berkesinambungan.

Penerapan keselamatan pasien dapat diwujudkan dengan menetapkan standar, sasaran dan langkah menuju keselamatan pasien dengan tujuan akhir yaitu memberikan asuhan pasien yang lebih aman (PerMenKes RI No 11, 2019).

Pelayanan kesehatan merupakan upaya yang dilakukan secara sendiri atau bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit serta memulihkan kesehatan yang ditujukan terhadap perorangan, kelompok dan masyarakat. Penilaian kinerja perawat yang tidak optimal dapat mempengaruhi efektifitas kinerja dan penurunan optimalisasi pelayanan keperawatan membantu meningkatkan pertumbuhan dan optimalisasi staf perawat untuk kepentingan organisasi, memastikan perawatan pasien yang aman dan efektifitas serta penilaian dengan proses yang diperlukan untuk memastikan bahwa kualitas perawatan terpenuhi (Zaky et, al,2018).

Keselamatan pasien Menurut World Health Organization (WHO) pada tahun 2019, bahwa ada 1 dari 300 pasien berpotensi mendapatkan insiden selama berada di tempat pelayanan kesehatan. 10 fakta WHO mengenai keselamatan pasien mengatakan bahwa, 1 dari 10 pasien mengalami insiden saat menerima perawatan di rumah sakit di negara berkembang. Dari 100 pasien rawat inap di rumah sakit, setiap saat dijumpai 7 pasien di negara maju dan 10 pasien di negara berkembang mengalami infeksi terkait pelayanan kesehatan. mengenai keselamatan pasien adalah hal yang sangat penting untuk mencegah terjadinya insiden.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat digolongkan dalam dua hal, yaitu faktor internal dan

faktor eksternal. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja individu adalah motivasi. 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 (Abdullah, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Idayu, 2012) di Rumah Sakit Umum Daerah Langsa tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap, didapatkan bahwa motivasi kerja perawat berada dalam kategori rendah, sedangkan kinerja perawat berada dalam kategori tinggi dan terdapat hubungan antara variabel tersebut.

Penurunan kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama adalah faktor motivasi kerja dari perawat itu sendiri. Dalam kondisi tersebut dapat dipengaruhi atas dua faktor antara lain faktor diri sendiri (internal) meliputi: kepuasan dalam bekerja, penghargaan pribadi atau pengakuan, pekerjaan yang menantang, keinginan berprestasi, keinginan maju, dan keinginan untuk menikmati pekerjaan. Sedangkan faktor lingkungan (eksternal), meliputi: hubungan dengan teman sejawat, suasana kerja, dan jaminan kerja. Maka bila hal tersebut kurang optimal dapat berdampak terhadap prestasi kerja (kinerja) yang akibatnya pada kepuasan kerja dan kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan yang telah diterimanya (Frenderik, 2020).

Sejalan dengan penelitian (Stinger,2018) yang mengatakan bahwa motivasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang disebabkan karena adanya kebutuhan pada manusia yang menimbulkan dorongan dalam diri manusia untuk mencapai kebutuhannya secara

maksimal, karena ada motivasi yang mendorongnya untuk bekerja dengan tekun dan disiplin. Jika seorang pegawai belum mengarahkan kinerja secara optimal, maka perlu adanya pendorong agar dapat menggunakan potensinya. Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda.

Rumah Sakit GMIBM Monompia Kotamobagu merupakan Rumah Sakit Umum kelas tipe C yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan spesialistik dasar. Rumah Sakit GMIBM Monompia sebagai tempat pelaksanaan pelayanan kesehatan dalam melaksanakan program pembangunan kesehatan selalu berupaya untuk melakukan usaha-usaha guna meningkatkan mutu pelayanannya. Pada Studi Pendahuluan yang dilakukan pada bulan Februari 2021 Di 3 ruangan rawat inap RS Monompia jumlah perawat pelaksana 54 orang, yaitu Ruang Betesda berjumlah 18 Perawat, Ruang Syalom 18 perawat dan Ruang Dahlia 18 Perawat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di Rumah Sakit GMIBM Monompia Kotamobagu didapatkan bahwa ada perawat dengan kinerja kurang baik karena beberapa tingkat kedisiplinan perawat menurun dimana angka ketidakhadiran perawat meningkat yang mengakibatkan sulitnya pergantian shift ketika jumlah pasien banyak. Kemudian, adanya keluhan perawat bahwa terdapat keterlambatan dalam pemberian gaji dan masalah lainnya yaitu saat dilakukan wawancara ke beberapa pasien ada yang mengatakan kurangnya keramahan perawat, hal ini mungkin diakibatkan dari pekerjaan perawat yang terlalu banyak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis

hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS GMIBM Monompia Kotamobagu.

METODE

Jenis penelitian ini adalah observasional analitik dengan rancangan *cross-sectional*. Lokasi penelitian yaitu di Rumah Sakit GMIBM Monompia Kotamobagu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di Rumah Sakit GMIBM Monompia Kotamobagu dengan total 54 orang perawat. Pengambilan sampel dengan cara *total sampling*, Teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyanto, 2016). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Pengolahan data berupa penyuntingan data (*editing*), pengkodean data (*coding*) dan memasukkan data (*entri data*). Analisis data menggunakan univariat, bivariat, dan uji *chi-squar*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah karakteristik umum perawat yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan, status kepegawaian, dan motivasi. variabel dependen adalah kinerja perawat.

HASIL

Umur

Tabel 1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan umur perawat di ruang rawat inap RS GMIBM Monompia Kotamobagu

Umur	Frekuensi	%
20 – 39 Tahun	49	90,7 %
>40 Tahun	5	9,3 %
Total	54	100%

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari 54 responden dalam penelitian ini, sebagian responden yang berumur 20 sampai 39 Tahun yaitu sebanyak 49 responden (90,7 %), dan paling sedikit yaitu responden dengan usia lebih dari 40 Tahun yaitu sebanyak 5 responden (9,3 %).

Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 54 responden dalam penelitian ini, sebagian responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 38 responden (70,4%), dan paling sedikit yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 16 responden (29,6 %).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis kelamin perawat diruang rawat inap RS GMIBM Monompia Kotamobagu

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	16	29,6 %
Perempuan	38	70,4 %
Total	54	100%

Pendidikan

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan perawat diruang rawat inap RS GMIBM Monompia Kotamobagu

Pendidikan	Frekuensi	%
D3	29	53,7%
S1-Kep	25	46,3%
Total	54	100%

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari 54 responden dalam penelitian ini, sebagian responden masih berpendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 29 responden (53,7%), dan yang memiliki pendidikan terakhir S1 Keperawatan sebanyak 25 responden (46,3%).

Motivasi Kerja

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan motivasi kerja perawat diruang rawat inap RS GMIBM Monompia Kotamobagu

Motivasi Kerja	Frekuensi	%
Kurang baik	25	46,3 %
Baik	29	53,7 %
Total	54	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 54 responden dalam penelitian ini, responden memiliki Motivasi

Kerja kurang baik sebanyak 25responden (46,3 %), dan yang memiliki Motivasi Kerjabaik sebanyak 29 responden (53,7 %).

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan kinerja perawat diruang rawat inap RS GMIBM Monompia Kotamobagu

Kinerja Perawat	Frekuensi	%
Kurang baik	18	33,3 %
Baik	36	66,7 %
Total	54	100%

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari 54 responden dalam penelitian ini, responden yang memiliki Kinerja kurang baik sebanyak 18 responden (33,3%), dan Kinerja baik sebanyak 36 responden (66,7%).

Kinerja Perawat

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan kinerja perawat diruang rawat inap RS GMIBM Monompia Kotamobagu

Kinerja Perawat	Frekuensi	%
Kurang baik	18	33,3 %
Baik	36	66,7 %
Total	54	100%

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari 54 responden dalam penelitian ini, responden yang memiliki Kinerja kurang baik sebanyak 18 responden (33,3%), dan Kinerja baik sebanyak 36 responden (66,7%).

Berdasarkan data menunjukkan bahwa dari 54 responden, jumlah responden dengan Motivasi kerja yang kurang baik berjumlah 25 responden, dimana responden yang memiliki Motivasi kerja kurang baik dan Kinerja yang kurang baik sebanyak 14 responden (56,0%) dan Motivasi kerja kurang baik namun memiliki Kinerja yang baik sebanyak 11 responden (44,0%). Sedangkan Motivasi kerja yang baik berjumlah 29 responden, dimana responden yang memiliki Motivasi kerja yang Baik namun Kinerjanya kurang baik

sebanyak 4 responden (13,8%) dan sebaliknya responden yang memiliki Motivasi baik dan memiliki Kinerja yang baik sebanyak 25 responden (86,2%). Hasil uji *Chi-Square* dari variabel hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RS

GMIBM Monompia Kotamobagu. Hasil uji statistika didapat $p\text{ value} = 0,001$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RS GMIBM Monompia Kotamobagu.

Analisis Bivariat

Tabel 7 Frekuensi responden berdasarkan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RS GMIBM Monompia Kotamobagu

Motivasi	Kinerja				Total	%	Nilai p	OR
	Kurang baik		Baik					
	n	%	n	%				
Kurang baik	14	56,0%	11	44,0%	25	100%	0,001	7,955
Baik	4	13,8%	25	86,2%	29	100%		
Total	18	53,3%	36	66,7%	54	100%		

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai OR= 7.995, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang baik mempunyai peluang 7.9 kali lebih baik dalam meningkatkan kinerja perawat dibandingkan dengan motivasi kerja yang kurang baik

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja perawat dari 54 responden dalam penelitian ini, responden memiliki Motivasi Kerja kurang baik sebanyak 25 responden (46,3 %), dan yang memiliki Motivasi Kerja baik sebanyak 29 responden (53,7 %). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat menimbulkan hasil kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rasmun dan Sukanto (2014), yang menunjukkan hasil motivasi kerja perawat baik. Bahwa dari 44 yang memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis terdapat 20 perawat berkinerja

baik atau sebesar 45,5 %, sedangkan pada gaya kepemimpinan yang sangat demokratis terdapat 30 orang perawat berkinerja baik atau sebesar 66,7 %.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri (2007) di Rumah Sakit Tugurejo Semarang mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat, hasil penelitian di laporkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja tinggi yaitu 86.5% dan sedang 13.5%. hasil kinerja menunjukkan bahwa 70.3% responden memiliki kinerja yang tinggi dan sebanyak 29.7% responden memiliki kinerja sedang. Dari uji statistik di dapatkan ($P=0.001$; $\alpha =0.05$) yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasniah (2013) tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Unit Rawat Inap RSUD Salewangan Maros, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 78,9% perawat mempunyai motivasi kerja yang kurang baik. Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang

yang menyebabkan orang tersebut melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan kinerja kerja yang baik, sehingga produktifitas tenaga kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah di tentukan serta orang senang melakukan pekerjaannya (Haan, dkk 2019).

Perawat sebagai sumber daya terpenting dalam menjalankan roda suatu rumah sakit dengan tidak mengecilkkan arti sumber daya manusia yang lain, perawat dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, interpersonal, kemampuan teknis dan moral. Demikian pula halnya dengan motivasi, yang merupakan faktor utama individu dalam melakukan segala tindakan atau pekerjaan untuk mencapai hasil seoptimal mungkin. Motivasi kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap keinginan untuk melakukan tindakan-tindakan dalam menghadapi suatu pekerjaan di lingkungan kerjanya. Di sisi lain motivasi bertujuan untuk membubuhkan keinginan, kebanggan dan kepuasan diri dalam bekerja. Lebih dari itu diharapkan bahwa motivasi mampu meningkatkan efisien, efektivitas dan kinerja para perawat sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanannya kepada masyarakat (Nursalam, 2007).

Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel 5 didapatkan bahwa dari 54 responden dalam penelitian ini, responden yang memiliki Kinerja kurang baik sebanyak 18 responden (33,3 %), dan Kinerja baik sebanyak 36 responden (66,7 %). Kinerja perawat merupakan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Kinerja sebenarnya sama dengan prestasi kerja, kinerja merupakan hasil kerja dan bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Direktorat Keperawatan Departemen Kesehatan Republik Indonesia bekerja sama dengan *World Health Organization* (WHO) tahun 2015 di provinsi Kalimantan Timur, Sumatera Utara, Sulawesi Utara, Jawa Barat, dan Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta menemukan bahwa 70% perawat dan selama 3 tahun terakhir tidak pernah mengikuti pelatihan, 47,4% perawat dan bidan tidak memiliki uraian tugas dan belum dikembangkan monitoring dan evaluasi kinerja perawat khususnya mengenai keterampilan, sikap, kedisiplinan, dan motivasi kerjanya. Menurut penelitian Setiyaningsih (2013) di RSUD Ungaran pada 66 perawat mengenai hubungan motivasi dengan kinerja perawat hasilnya bahwa sebagian responden memiliki motivasi baik yaitu 61% sedangkan 39% kurang baik. Hasil kinerja menunjukkan bahwa 67% responden memiliki kinerja baik dan 33% memiliki kinerja kurang baik. Hasil kemaknaan ($P=0,000$; $\alpha=0,05$) yang menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Penelitian yang dilakukan Maryadi (2016) di Sleman terkait kinerja perawat, ditemukan kinerja perawat baik 50 %, sedang 34,57 %, dan kurang 15,63 %. Kinerja keperawatan di rumah sakit dikatakan baik bila kinerja perawat > 75 %. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada berbagai bidang. Kinerja perawat adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang perawat dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Aktivitas seorang perawat adalah melakukan pengkajian terhadap kesehatan pasien, membuat diagnosis keperawatan, menetapkan tujuan dan pelaksanaan, melakukan evaluasi serta pendokumentasian keperawatan. Oleh karena itu untuk mempertahankan kualitas kinerja organisasi, maka evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan sangat penting dilakukan sebagai

umpan balik sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012).

Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Gemibm Monompia

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dari 54 responden, jumlah responden dengan Motivasi kerja yang kurang baik berjumlah 25 responden, dimana responden yang memiliki Motivasi kerja kurang baik dan Kinerja yang kurang baik sebanyak 14 responden (56,0%) dan Motivasi kerja kurang baik namun memiliki Kinerja yang baik sebanyak 11 responden (44,0%). Sedangkan Motivasi kerja yang baik berjumlah 29 responden, dimana responden yang memiliki Motivasi kerja yang Baik namun Kinerjanya kurang baik sebanyak 4 responden (13,8%) dan sebaliknya responden yang memiliki Motivasi baik dan memiliki Kinerja yang baik sebanyak 25 responden (86,2%).

Berdasarkan Hasil uji *Chi-Square* dari variabel hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RS GMIBM Monompia Kotamobagu. Hasil uji statistika didapat *p value* = 0,001, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RS GMIBM Monompia Kotamobagu. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai OR= 7.995, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang baik mempunyai peluang 7.9 kali lebih baik dalam meningkatkan kinerja perawat dibandingkan dengan motivasi kerja yang kurang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2016) di ruang rawat inap RSUD daerah Kabupaten Bekasi, Hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Kabupaten Bekasi perawat yang motivasi baik dalam bekerja hanya sebesar 7,04%, yang kurang baik sebesar 92,96%. Untuk kinerja perawat di RSUD Kabupaten Bekasi skor minimal 180 dan maksimal 315 dengan rata-rata kinerja 239,634. Untuk hubungan antara motivasi

kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Bekasi didapatkan thitung 8,939 > ttabel 2,363 pada $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muslimah (2015) tentang hubungan Motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Rasidin Padang didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi kerja dengan kinerja perawat. Penelitian Emita (2014) menunjukkan bahwa 56,7% responden memiliki motivasi kerja baik, sedangkan untuk kinerja perawat dalam pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan menunjukkan bahwa 36,7% responden melakukan dokumentasi asuhan keperawatan secara baik. Berdasarkan hasil uji chi square menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana.

Gambaran kinerja dalam melaksanakan kegiatan merupakan seperangkat fungsi, tugas dan tanggungjawab. Hal ini merupakan dasar utama perawat untuk memahami dengan tepat fungsi, tugas dan tanggung jawabnya. Masalah utama kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan, kurangnya motivasi perawat, diikuti dengan kemampuan yang tidak memadai, banyaknya perawat yang kasar (kurang ramah terhadap pasien), kurang sabar dalam menghadapi pasien. Masalahnya itu tentu bukan hanya soal sikap ramah atau penyabar, tetapi juga beban kerja yang tinggi, serta peraturan yang belum jelas kepada perawat, (Mulati, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka peneliti dapat menarik asumsi bahwa motivasikerja perawat berkaitan erat dengan kinerja perawat, dan hasil wawancara dan obeservasi langsung didapatkan bahwa perawat di rawat inap RS GMIBM Monompia Kotamobagu sebagian besar memiliki motivasi kerja baik,hal ini disebabkan karena perawat selain pendapatan atau gaji yang diterima sudah baik, perawat juga sering diberikan penghargaan dan pujian atas kinerjanya. Sedangkan masih ada beberapa yang

memiliki motivasi kerja kurang baik dan berpengaruh terhadap kinerjanya disebabkan karena pembayaran gaji kadang terlambat dan terkadang mereka mendapatkan pemotongan jika tidak masuk dinas dan terlambat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RS GMIBM Monompia Kotamobagu yang dilakukan pada 54 responden, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki Motivasi Kerja baik, Kinerja perawat sebagian besar baik. Sedangkan Hasil uji *Chi-Square* didapatkan bahwa adahubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RS GMIBM Monompia Kotamobagu Hasil penelitian ini Hendaknya dapat menjadi masukan yang positif bagi pihak Rumah Sakit dan pimpinan agar dapat mempertahankan bahkan meningkatkan motivasi kerja perawat, karena Apabila motivasi kerja perawat baik, maka perawat dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula dan di harapkan juga adanya kebijakan pimpinan untuk menerapkan *reward* (Penghargaan) dalam mengevaluasi kinerja perawat sehingga perawat memiliki motivasi untuk mempertahankan serta meningkatkan kualitas kinerjanya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih sebesar-besarnya kepada direktur Rumah Sakit GMIBM Monompia Kotamobagu yang telah memberikan izin dan banyak membantu sehingga dapat terselesainya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Abdullah Ma'aruf. (2014). Manajemen Bisnis Syariah. Banjarmasin: Aswaja Pressindo
- Alimul Aziz H. (2011). Metodologi Penelitian Kebidanan Teknik Analisis Data. Jakarta: Salemba Medika
- Arep, Tanjung. (2004). Manajemen Motivasi Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Grasindo
- Baumann A. (2007). Positive Practice Environment: Quality Workplaces = Quality Patient Care. International Council of Nurses.
- Harlen, S (2008). Pengaruh Karakteristik Organisasi dan Individu Terhadap Stres Perawat diruang Rawat Rumah Sakit Umum Daerah Porsea. Medan : Universitas Sumatera Utara
- Hasibuan. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 9. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayat Syarifudin. (2011). Metodologi Penelitian. Bandung: Mandar Maju
- Indikator Kinerja Individu Perawat RSI Siti Aisyah Madiun Tahun 2015 Indikator Kinerja Individu Perawat RSI Siti Aisyah Madiun Tahun 2016 Indikator Kinerja Individu Perawat RSI Siti Aisyah Madiun Tahun 2017
- Jais Ahmad dan Hasanbasri Mubasysyir. (2007). Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan. <http://Irc-kmpk.ugm.ac.id/id/UP-PDF/working/No.5> Ahmad%20Jais_07_07.pdf [diakses : 07 juli 2007]
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua). Bogor: Ghalia Indonesia
- Martoyo, S. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Notoatmodjo, S. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta Nursalam.

- (2011). Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika
- Ravianto, J. (2006). Produktivitas dan Manajemen, Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas
- Riwidikdo, H. (2009). Statistik Kesehatan. Jogjakarta: Nuha Offset
- Riyadi, Sujono dan Kusnanto, Hari (2007). Motivasi kerja dan karakteristik Individu perawat di RSUD DR.H.Moh Anwar Sumenep Madura.
<https://skripsistikes.files.wordpress.com/2009/08/55.pdf>
- Sastrohadiwiryo Siswanto. (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Satrianegara Faiz M , Saleha Sitti. (2009). Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan Serta Kebidanan. Jakarta: Salemba Medika
- Suyanto. (2008). Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit. Yogyakarta: Mitra Cendikia Pers
- Sumijatun. (2010). Konsep Dasar Menuju Keperawatan Profesional. Jakarta: TIM (Trans Info Media)
- Ulya. (2018). Tugas dan Tanggung Jawab Seorang Perawat.
<http://ulyaemyu.mahasiswa.unimus.ac.id/2016/10/19/tugas-dan-tanggung-jawab-seorang-perawat>.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit
- Wibowo. (2013). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja wali Pers.