

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ALIMUDDIN UMAR KABUPATEN LAMPUNG BARAT TAHUN 2017

M. Arifki Zainaro¹, Usastiawaty Cik Ayu Saadiyah Isnainy², Prima Dian Furqoni³, Kiramah Wati⁴

^{1,2,3} Dosen Akademi Keperawatan Malahayati, Universitas Malahayati Bandar Lampung

Email : m.arifkiz@malahayati.ac.id; usastiawaty@malahayati.ac.id; prima@malahayati.ac.id

⁴ Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat

Email: kirawah@gmail.com

ABSTRAK

Pendahuluan: Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu Institusi. Oleh sebab itu suatu institusi perlu mengembangkan pegawainya agar memiliki pegawai yang profesional dan ahli dibidangnya. Pegawai yang mempunyai keahlian dan kemampuan akan bekerja dengan baik dan termotivasi melakukan semua pekerjaannya. Kinerja menurut Supriyanto dan Ratna, 2007 (dalam Nursalam, 2014) adalah *effort* (upaya atau aktivitas) ditambah *achievements* (hasil kerja atau pencapaian hasil upaya). Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan perencanaan strategis dan operasional organisasi oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawabnya, legal dan tidak melanggar hukum, etika dan moral. Kinerja sendiri merupakan penjabaran visi, misi, tujuan dan strategi organisasi.

Metode: Tujuan penelitian adalah diketahuinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat tahun 2017. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi adalah seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat yang berjumlah 60 orang dan sampel sebanyak 60 orang, teknik sampling yang digunakan adalah total populasi. Analisa bivariat menggunakan *Chi Square*.

Hasil: Pada penelitian ini menunjukkan sebagian besar motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat kurang baik yaitu sebanyak 32 orang (53,3%). Sebagian besar kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat kurang baik yaitu sebanyak 34 orang (56,7%). Ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat dengan *p-value* = 0,000 dan OR = 16,200. Hendaknya pimpinan dapat mempertahankan motivasi kepada perawat, agar perawat selalu memiliki kinerja yang tinggi yaitu dengan memberikan insentif atau bonus kepada perawat yang bekerja lembur atau memiliki kinerja yang bagus. Diharapkan kepada Pimpinan RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat untuk dapat mempertahankan pemberian imbalan kepada tenaga kesehatan di RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat dimana mereka sudah merasa sangat puas dengan pemberian tersebut sehingga tenaga kesehatan dapat mempertahankan kinerja yang baik.

Kata kunci : Kinerja, perawat, motivasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu Institusi. Oleh sebab itu suatu institusi perlu mengembangkan pegawainya agar memiliki pegawai yang profesional dan ahli dibidangnya. Pegawai yang mempunyai keahlian dan kemampuan akan bekerja dengan baik dan termotivasi melakukan semua pekerjaannya. Kinerja menurut Supriyanto dan Ratna, 2007 (dalam Nursalam, 2014) adalah *effort* (upaya atau aktivitas) ditambah *achievements* (hasil kerja atau pencapaian hasil upaya).

Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan perencanaan

Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku, karena kinerja adalah sesuatu yang secara aktual

strategis dan operasional organisasi oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawabnya, legal dan tidak melanggar hukum, etika dan moral. Kinerja sendiri merupakan penjabaran visi, misi, tujuan dan strategi organisasi. Selama ini sering terjadi perbedaan mengenai konsep kinerja. Disatu sisi ada pemahaman konsep kinerja yang lebih memfokuskan pada konteks organisasi, tetapi disisi lain ada yang lebih memfokuskan pada konteks individu atau sumber daya manusia (Sudarmanto, 2015).

orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini kinerja mencakup tindakan-tindakan

dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri (Sudarmanto, 2015).

Sedangkan motivasi sangat diperlukan karena dengan motivasi pegawai akan lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam bekerja sehingga kinerja menjadi lebih baik. Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berperilaku (Nursalam, 2014).

Rumah Sakit (RS) merupakan institusi yang diharapkan dapat memberikan pelayanan prima dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Oleh karena itu rumah sakit harus memiliki perawat yang profesional dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya. Perawat merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan mutu dan kualitas rumah sakit. Perawat diharapkan memiliki motivasi dan disiplin tinggi dalam menjalankan pekerjaannya karena perawat harus memberikan pelayanan dan menangani pasien dengan tepat dan cepat sesuai dengan prosedur.

Untuk memotivasi seorang perawat selain kesadaran dari orang itu sendiri, perlu orang lain yang memberi motivasi karena dengan kehadiran orang lain akan semakin meningkatkan motivasi dalam diri perawat. (Christantie Effendy, <http://nursing-care-indonesia.com>, 09 April 2009).

Pelayanan keperawatan merupakan suatu profesi yang mengabdikan kepada manusia dan kemanusiaan, mendahulukan kepentingan kesehatan masyarakat di atas kepentingan sendiri, suatu bentuk pelayanan atau asuhan yang bersifat *humanistic* menggunakan pendekatan *holistic*, dilaksanakan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan berpegang pada standar pelayanan atau asuhan keperawatan serta menggunakan kode etik keperawatan sebagai tuntutan utama dalam melaksanakan pelayanan/asuhan keperawatan. Untuk itu diperlukan dorongan kerja yang baik dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mewujudkan kinerja yang optimal (Mahyar, 2010).

Untuk menilai kualitas pelayanan keperawatan diperlukan adanya standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja seorang perawat salah satunya adalah motivasi (Christantie Effendy, <http://nursing-care-indonesia.com>, 09 April 2009).

Dari penelitian terkait hasil prasurvei yang dilakukan oleh Bidang Keperawatan melalui supervisor terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat tahun 2015, ditemukan beberapa keluhan terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan pelayanan yang diberikan di ruang rawat inap diantaranya : Daftar absensi kerja perawat rendah karena sering terlambat 60% dari 20 orang perawat yang berdinam pagi, pada saat pergantian jaga atau shift masih ada perawat di ruang rawat inap yang tidak melaksanakan operan jaga terhadap sesama perawat 40% dari 20 orang yang melakukan pergantian shift jaga, dalam setiap pelaksanaan tindakan Asuhan Keperawatan (Askep) masih ditemukan perawat yang belum melaksanakan pelayanan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) 53% dari 20 orang yang melaksanakan pelayanan, dalam pelaksanaan tugas jaga masih ada perawat yang tidak mematuhi prosedur jadwal jaga yang telah diatur oleh Kepala Ruangan 45% dari 20 orang total perawat yang disurvei.

Melalui hasil analisis sementara didapatkan bahwa penyebab utama produktifitas dan kinerja perawat rendah ternyata terletak pada orang-orangnya, bukan pada peralatan kerja yang kurang baik. Rendahnya kinerja perawat diduga terletak pada kemampuan kerja perawat dan motivasi kerja perawat tersebut. Setelah dilakukan observasi ke ruangan didapatkan hasil sementara bahwa sebenarnya kemampuan kerja perawat cukup tinggi, tetapi motivasi kerja perawatnya yang rendah. Dengan demikian dapat dikatakan rendahnya kinerja perawat disebabkan karena rendahnya faktor motivasi kerja perawat itu sendiri. Tujuan Penelitian Diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat Pelaksana di ruang rawat inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian ilmiah yang sistematis dan prinsipnya adalah untuk menjawab masalah dan menunjukkan hubungan antar variabel melalui studi pendahuluan menggunakan fakta-fakta empiris. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *analitik* dengan pendekatan *Cross Sectional*, yaitu variabel sebab atau resiko atau akibat atau kasus yang terjadi pada objek penelitian diukur atau dikumpulkan secara simultan atau (pada waktu yang bersamaan). Populasi yang peneliti ambil untuk penelitian ini yaitu seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat yang berjumlah 60 orang.

Teknik pengambilan besar sampel dengan menggunakan *teknik total sampling* yang berarti pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil secara keseluruhan populasi yang ada. Analisis bivariat yaitu analisa untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis bivariat yang dilakukan terhadap dua variabel yang diduga memiliki hubungan. Uji statistik yang digunakan untuk mendapatkan korelasi antara kedua variabel tersebut digunakan uji *chi square test* apabila memenuhi kriteria *Chi Square*. Derajat hubungan menggunakan *Odds Ratio (OR)*, nilai OR digunakan untuk penelitian *cross sectional* dan *case control*. Penelitian ini menggunakan OR karena merupakan penelitian *cross sectional*.

Analisis Bivariat

Tabel 3. Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat

Motivasi kerja	Kinerja perawat				Total		P-value	OR 95 % CI
	Kurang baik		Baik		N	%		
	n	%	n	%				
Kurang baik	27	84,4	5	15,6	32	100	0,000	16,200 (4,497-58,354)
Baik	7	25,0	21	75,0	28	100		
Jumlah	34	56,7	26	43,3	60	100		

Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa dari 32 responden yang motivasi kerjanya kurang baik dan mempunyai kinerja kurang baik sebanyak 27 orang (84,4%). Kemudian dari 28 responden yang

HASIL PENELITIAN

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat.

Motivasi kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang baik	32	53,3
Baik	28	46,7
Jumlah	60	100

Berdasarkan table 1. diketahui sebagian besar motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat kurang baik yaitu sebanyak 32 orang (53,3%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat

Kinerja	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang baik	34	56,7
Baik	26	43,3
Jumlah	60	100

Berdasarkan table 2. diketahui sebagian besar kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat kurang baik yaitu sebanyak 34 orang (56,7%)

motivasi kerjanya baik dan mempunyai kinerja baik sebanyak 21 orang (75,0%).

Hasil uji statistik dengan *Chi Square* diperoleh *p-value* = 0,000 (*p-value* = < α = 0,05) yang berarti

M. Arifki Zainaro¹, Usastiwaty Cik Ayu Saadiah Isnainy², Prima Dian Furqoni³ Dosen Akademi Keperawatan Malahayati, Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email : m.arifkiz@malahayati.ac.id; usastiwaty@malahayati.ac.id; prima@malahayati.ac.id

Kiramah Wati⁴ Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat
 Email: kirawah@gmail.com

ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat tahun 2017. Kemudian diperoleh OR = 16,200 yang berarti bahwa responden dengan motivasi kerja kurang baik mempunyai peluang sebesar 16,200 kali mempunyai kinerja yang kurang baik dibandingkan dengan responden yang motivasi kerjanya baik.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat kurang baik yaitu sebanyak 32 orang (53,3%). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Vroom (1964) dalam Nursalam (2014) tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas, instrumentalitas, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu), valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori Stoner dan Freeman (1995) dalam Nursalam (2014) motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Sedangkan Motivasi menurut Ngalim Purwanto (2000) dalam Nursalam (2014), adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi berasal dari bahasa latin "*motif*" yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Sri Sulastri (2002) penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai, diperoleh motivasi yang baik sebanyak 31 orang (72,0%) sedangkan motivasi

yang kurang baik sebanyak 12 orang (28,0%), karena pada penelitian di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat lebih banyak ditemukan motivasi kerja perawat pelaksana yang kurang baik.

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.

Berdasarkan uraian di atas, maka menurut pendapat peneliti kurang baiknya motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat dapat dipengaruhi oleh kurang penghargaan yang diberikan kepada perawat yang berprestasi, penghargaan di sini diberikan dalam bentuk pengakuan dari pimpinan atau kepala keperawatan kepada perawat yang memiliki kinerja bagus, sehingga pengakuan atau pujian dari pimpinan atau kepala keperawatan tersebut memberikan kepuasan batin bagi perawat, kondisi pekerjaan yang kurang menyenangkan dirasakan oleh perawat, hubungan kerja antara teman sejawat dan atasan yang terjalin kurang harmonis dan rasa kekeluargaan yang rendah, kondisi lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman sehingga perawat bekerja merasa ada gangguan atau masalah, kurangnya supervisi yaitu pengawasan atau monitoring yang dilakukan sebulan sekali oleh kepala keperawatan kepada perawat, kurangnya promosi pekerjaan bagi perawat yang memiliki prestasi atau kinerja yang bagus yaitu dalam bentuk kenaikan pangkat atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi, kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh perawat, sehingga setiap melakukan tindakan keperawatan mereka benar-benar penuh rasa tanggung jawab serta kurangnya pengembangan diri yaitu perawat mendapatkan kesempatan untuk kemajuan dalam pekerjaan, seperti mengikuti pelatihan, seminar-seminar dan menambah ilmu pendidikan dalam bidang keperawatan.

Motivasi kerja perawat yang baik diharapkan dapat memberikan kinerja pelayanan kesehatan yang baik pula. Motivasi kerja perawat dapat mendasari kepuasan dan ketidakpuasan kerja perawat yang berpengaruh pada kualitas pelayanan. Faktor yang mendasari kepuasan tersebut seperti upah, kebijakan, kondisi kerja

M. Arifki Zainaro¹, Usastawaty Cik Ayu Saadiah Isnainy², Prima Dian Furqoni³ Dosen Akademi Keperawatan Malahayati, Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email : m.arifkiz@malahayati.ac.id; usastawaty@malahayati.ac.id; prima@malahayati.ac.id

Kiramah Wati⁴ Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat
Email: kirawah@gmail.com

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat kurang baik yaitu sebanyak 34 orang (56,7%). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Andersen (1995) dalam Sudarmanto (2015) konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Pada awalnya orang sering menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Paradigma produktivitas yang baru adalah paradigma kinerja secara aktual yang menuntut pengukuran secara aktual keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya efisiensi atau dimensi fisik, tetapi juga dimensi non fisik.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sri Sulastri (2002) penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai, diperoleh prestasi kerja yang kurang baik sebanyak 15 orang (34,9%) dan prestasi kerja baik sebanyak 28 orang (65,1%).

Hasil penelitian ini sejalan 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 75,0% perawat mempunyai kinerja yang kurang baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka menurut peneliti perawat yang memiliki kinerja kurang baik disebabkan karena menganggap pekerjaan asuhan keperawatan merupakan satu rutinitas sehari-hari, sehingga menimbulkan perasaan bosan dan jenuh pada diri perawat. Sementara kinerja perawat yang baik lebih banyak dipengaruhi oleh faktor imbalan yang cukup, dimana imbalan merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi. Pencapaian motivasi yang baik bagi sebagian organisasi merupakan tujuan atau menjadi perhatian utama dan penting bagi suatu instansi seperti rumah sakit, dimana tenaga kesehatan yang bekerja didalamnya memerlukan adanya rangsangan sebagai dorongan dalam peningkatan kinerja.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang baik pada perawat adalah hubungan rekan kerja yaitu hubungan kerja sama di

lingkungan tempat kerja dengan teman kerja dalam suatu ruangan maupun hubungan antara pemimpin dan bawahan dalam bentuk komunikasi, interaksi, dukungan serta saling menghargai yang dapat memberikan dorongan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Adanya tenaga kesehatan saling mendukung dalam melaksanakan pekerjaan dan terjalin hubungan persahabatan diantara tenaga kesehatan serta tercipta kerja tim yang baik dan hubungan dengan pimpinan dalam pelaksanaan program yang akan dijalankan terjalin dengan baik pula, serta pimpinan selalu dapat berkomunikasi dengan tenaga kesehatan secara baik

Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 32 responden yang motivasi kerjanya kurang baik dan mempunyai kinerja kurang baik sebanyak 27 orang (84,4%), hal ini disebabkan karena perawat menganggap pekerjaan sudah menjadi rutinitas yang membosankan dan menjenuhkan bagi perawat serta imbalan yang diterima kurang sehingga menurunkan semangat kerja. Sedangkan yang mempunyai kinerja baik sebanyak 5 orang (15,6%) hal ini disebabkan masa kerja yang sudah lama dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi dari yang lain. Kemudian dari 28 responden yang motivasi kerjanya baik dan mempunyai kinerja kurang baik sebanyak 7 orang (25,0%) hal ini disebabkan oleh kurangnya dukungan rekan kerja dan atasan. Sedangkan yang mempunyai kinerja baik sebanyak 21 orang (75,0%), hal ini disebabkan adanya imbalan yang cukup, penghargaan dari atasan, hubungan kerja yang baik dan saling menghargai.

Hasil uji statistik dengan *Chi Square* diperoleh $p\text{-value} = 0,000$ ($p\text{-value} < \alpha = 0,05$) yang berarti ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat tahun 2017. Kemudian diperoleh $OR = 16,200$ yang berarti bahwa responden dengan motivasi kerja kurang baik mempunyai peluang sebesar 16,200 kali mempunyai kinerja yang kurang baik dibandingkan dengan responden yang motivasi kerjanya baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Heider dalam Sastrohadiwiryono (2012) yang menyatakan *performance* adalah hasil interaksi antara motivasi dengan *ability* (kemampuan dasar), dengan demikian orang yang motivasinya tinggi

M. Arifki Zainaro¹, Usastiawaty Cik Ayu Saadiah Isnainy², Prima Dian Furqoni³ Dosen Akademi Keperawatan Malahayati, Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email : m.arifkiz@malahayati.ac.id; usastiawaty@malahayati.ac.id; prima@malahayati.ac.id

Kiramah Wati⁴ Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat
Email: kirawah@gmail.com

tetapi memiliki ability yang rendah akan menghasilkan *performance* yang rendah. Demikian pula sebaliknya orang dengan ability yang tinggi, tetapi memiliki motivasi yang rendah, akan menghasilkan *performance* yang rendah pula. Motivasi kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya. Perilaku seorang tenaga kerja dapat berubah karena perubahan yang dialaminya secara pribadi. Hubungan antara motivasi dengan kinerja tidak selalu tetap, tetapi akan mengalami perubahan sesuai dengan situasi dan kondisi setempat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sri Sulastri (2002) penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai, diperoleh motivasi yang baik sebanyak 31 orang (72,0%) dan prestasi kerja yang kurang baik sebanyak 15 orang (34,9%). Sedangkan motivasi yang kurang baik sebanyak 12 orang (28,0%) dan prestasi kerja baik sebanyak 28 orang (65,1%), yang berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian diperoleh $P_{\text{Value}} = 0,021$ dengan tingkat kepercayaan 0,05 sehingga $P_{\text{Value}} < \alpha$ (0,021 < 0,05).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Nikmatul Fitri (2007) tentang Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tugurejo Semarang, dimana hasil penelitian didapatkan 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 didapatkan *p-value* sebesar 0,100 yang berarti tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Berdasarkan uraian di atas, maka menurut peneliti motivasi kerja merupakan faktor yang penting bagi perawat untuk menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab perawat, tanpa adanya motivasi kerja, pekerjaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Apabila motivasi kerja perawat tinggi, maka perawat dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Rendahnya penampilan kerja individu disebabkan rendahnya kemampuan dan keterampilan, kurangnya motivasi, lemahnya instruksi serta kurangnya dukungan pelayanan pelaksanaan organisasi. Responden yang motivasi

kerjanya kurang baik dan mempunyai kinerja kurang baik disebabkan dengan kurangnya motivasi kerja pada perawat pada akhirnya akan mengakibatkan penurunan hasil kerja (kinerja) yang dihasilkan oleh perawat. Sementara responden yang mempunyai motivasi kerja yang kurang baik namun kinerjanya kemungkinan disebabkan oleh lingkungan kerja yang nyaman dan adanya dukungan rekan kerja yang baik, sehingga kinerja yang dihasilkan pun meningkat. Responden yang motivasi kerjanya baik dan mempunyai kinerja kurang baik jelas merupakan faktor pendukung baiknya kinerja, karena semakin tinggi motivasi kerja perawat maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi. Responden yang motivasi kerjanya baik yang mempunyai kinerja baik kemungkinan disebabkan kurangnya supervisi yang dilakukan oleh kepala perawat dan kurangnya dukungan rekan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat kurang baik yaitu sebanyak 32 orang (53,3%).
2. Sebagian besar kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat kurang baik yaitu sebanyak 34 orang (56,7%).
3. Ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat dengan *p-value* = 0,000 dan OR = 16,200.

SARAN

1. Pimpinan RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat
 - a. Hendaknya pimpinan dapat mempertahankan motivasi kepada perawat, agar perawat selalu memiliki kinerja yang tinggi yaitu dengan memberikan insentif atau bonus kepada perawat yang bekerja lembur atau memiliki kinerja yang bagus.
 - b. Diharapkan kepada Pimpinan RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat untuk dapat mempertahankan pemberian imbalan kepada tenaga kesehatan di RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat dimana mereka sudah merasa sangat puas dengan pemberian

M. Arifki Zainaro¹, Usastiwaty Cik Ayu Saadiyah Isnainy², Prima Dian Furqoni³ Dosen Akademi Keperawatan Malahayati, Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email : m.arifkiz@malahayati.ac.id; usastiwaty@malahayati.ac.id; prima@malahayati.ac.id

Kiramah Wati⁴ Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat
Email: kirawah@gmail.com

tersebut sehingga tenaga kesehatan dapat mempertahankan kinerja yang baik.

- c. Diharapkan kepada pihak RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat untuk lebih meningkatkan hubungan rekan kerja yang baik seperti selalu menciptakan suasana kerja yang baik sehingga tenaga kesehatan di RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat merasa seperti sahabat bahkan saudara dan saling mendukung dalam melaksanakan tugas sehingga tenaga kesehatan dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Perawat
Diharapkan perawat selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi. Diharapkan perawat dapat mempertahankan kinerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
3. Peneliti Selanjutnya
Perlu penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain, selain berhubungan dengan motivasi kerja dan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap. Misalnya tentang mutu pelayanan pasien.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrina, Anita 2016. *Modul Riset keperawatan*. Bandar Lampung
- Depkes RI. 2008. *Rencana Strategis Depkes RI*. <http://www.google.co.id/firefox?client=firefox-a&rls=org.mozilla>, 14 Maret 2010
- Effendy, Christantie. 2009. <http://nursing-care-indonesia.com>, 09 April 2009.
- Hamzah, B. Uno. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hastono, 2010. *Analisa Data*. Jakarta : FKMUI
- Mahyar, A. 2010. *Dasar – Dasar Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Nikmatul Fitri (2007) *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tugurejo Semarang*, Jurnal Penelitian
- Nursalam, M. 2014. *Manajemen Keperawatan*. Salemba Medika
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Renika Cipta. Jakarta.
- Notoatmodjo,S. 2010. *Promosi Kesehatan Teori dan Aplikasi*. Renika Cipta. Jakarta.
- Notoatmodjo,S. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Renika Cipta. Jakarta.
- Profil Rumah Sakit Umum Daerah Liwa Kabupaten Lampung Barat. 2015
- Universitas Malahayati *Pedoman Penulisan Skripsi* Bandar Lampung. 2016
- Suarli, S. 2013. *Manajemen Keperawatan Dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta : Gelora Aksara Pratama
- Sondang,P Siagian. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono.2010. *Stastistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.