

HUBUNGAN MOTIVASI PERAWAT DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP KELAS III RUMAH SAKIT PERTAMINA BINTANG AMIN

Yosi Adelta¹, M.Arifki Zainaro^{2*}, Triyoso³

¹⁻³Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan,
Universitas Malahayati

Email Korespondensi: m.arifkiz@yahoo.com

Disubmit: 30 Agustus 2022

Diterima: 07 Februari 2023

Diterbitkan: 01 Maret 2023

Doi: <https://doi.org/10.33024/mnj.v5i3.7657>

ABSTRACT

Performance is a world issue today. This happens as a consequence of the community's demands for the need for excellent service or high quality services that are inseparable from standards, because performance is measured based on standards. One method of assessing the performance of nurses is by looking at the standards of nursing care. individual work motivation that encourages the achievement of a nurse's performance. Motivation is something that encourages someone to behave in achieving a goal. To find out the relationship between nurse motivation and nurse performance in the Class III Inpatient Room at Pertamina Bintang Amin Hospital in 2022. This type of research uses quantitative, analytical survey research design with a cross sectional approach, the population and sample are nurses at Pertamina Bintang Amin Hospital as many as 38 respondents, the sampling technique uses purposive sampling, data analysis uses univariate and bivariate using chi square. Seen by 38 respondents, 13 respondents (34.2%) have good motivation, 10 respondents (26.3%) good nurse performance and 3 respondents (7.9%) poor nurse performance. nurses are not good as many as 25 respondents (65.8%) with good nurse performance as many as 9 respondents (23.7%) and nurse performance is not good as many as 16 respondents (42.1%). Most of the nurses' motivation is in poor category. Most of the nurses' performance is in poor category. The results of data analysis using the chi square test obtained p-value values that have a relationship between nurse motivation and nurse performance in the third class inpatient room at Pertamina Bintang Amin Hospital in the year 2022

Keywords: Motivation, Nurse Performance, Nurse

ABSTRAK

Kinerja (*performance*) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi yang tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Salah satu metode dalam menilai kinerja perawat yaitu dengan melihat standar asuhan keperawatan. motivasi kerja individu yang mendorong pencapaian kinerja seorang perawat. Motivasi merupakan suatu yang mendorong seseorang untuk bertindak laku dalam

mencapai suatu tujuan. Diketahui hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Tahun 2022. Jenis penelitian menggunakan kuantitatif, rancangan penelitian *survey analitik* dengan pendekatan *cross sectional*, Populasi dan sampel adalah perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin sebanyak 38 responden, teknik sampling menggunakan *purposive sampling*, analisa data menggunakan univariat dan bivariat menggunakan *chi square*. Dilihat 38 responden, perawat yang memiliki motivasi baik sebanyak 13 responden (34,2%) dengan kinerja perawat baik sebanyak 10 responden (26,3%) dan kinerja perawat kurang baik sebanyak 3 responden (7,9%), sedangkan motivasi perawat kurang baik sebanyak 25 responden (65,8%) dengan kinerja perawat baik sebanyak 9 responden (23,7%) dan kinerja perawat kurang baik sebanyak 16 responden (42,1%). Sebagian besar motivasi perawat kategori kurang baik. Sebagian besar kinerja perawat dengan kategori kurang baik. Hasil analisa data menggunakan uji chi square didapat nilai *p-value* ada hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Tahun 2022

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Perawat, Perawat

PENDAHULUAN

Kualitas rumah sakit sebagai institusi yang menghasilkan produk teknologi jasa kesehatan sudah tentu tergantung juga pada kualitas pelayanan medis dan pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Nursalam, 2014). Salah satu indikator utama kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit yaitu tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatanⁱ.

Baik buruknya pelayanan Keberhasilan pembangunan kesehatan berperan penting dalam meningkatkan mutu dan daya saing sumber daya manusia Indonesia. Untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan nasional diselenggarakan berbagai upaya kesehatan secara menyeluruh, berjenjang dan terpadu (Permenkes, RI 2015) ⁱⁱ. Penyelenggaraan ini tidak lepas dari bantuan berbagai aspek yang dapat mendukung jalannya pembangunan kesehatan di Indonesia.

Perawat dalam melayani pasien dapat dilihat dari kinerjanya. Kinerja merupakan hasil atau

tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005; Hermawati., Yosiana, 2021). Selain itu pelayanan yang baik tidak terlepas dari adanya pendekatan dalam diri perawat untuk memberikan pelayanan yang lebih baik pada pasienⁱⁱⁱ.

Kinerja perawat merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja perawat saat ini dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatannya.

Asuhan keperawatan adalah suatu proses atau ^{iv} rangkaian kegiatan pada praktek keperawatan yang langsung diberikan kepada pasien dengan berbagai tatanan pelayanan kesehatan termasuk rumah sakit

dalam upaya pemenuhan kebutuhan dasar manusia^v. Asuhan keperawatan yang bermutu adalah pelayanan keperawatan yang dapat memuaskan pasien (Kusnanto, 2004; Tamimi, 2015)^{vi}. Hal tersebut tidak terlepas dari motivasi kerja individu yang mendorong pencapaian kinerja seorang perawat^{vii}.

Motivasi merupakan suatu yang mendorong seseorang untuk bertindak laku dalam mencapai suatu tujuan. Besar kecilnya motivasi tergantung pada masing-masing orang (Saam dan Wahyuni,

Motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang ada di dalam diri seseorang yang mengarahkan dan menggerakkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Proses munculnya motivasi kerja seseorang merupakan perpaduan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan (Tewal et al, 2017). Motivasi kerja perawat merupakan suatu dorongan atau keinginan perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai perawat secara objektif (Prima et al, 2019). Selain motivasi terdapat juga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, yaitu sikap perawat dalam bekerja^{viii}.

Sikap merupakan suatu perasaan positif atau negatif serta keadaan psikis yang sering disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman, yang memberikan pengaruh spesifik terhadap respon seseorang terhadap orang, situasi, dan objek (Tewal et al, 2017). Sikap profesi merupakan sikap seorang individu yang berhubungan dengan manfaat tugas, pelaksanaan tugas, rasa senang terhadap pekerjaan, puas terhadap pekerjaan, kerja keras, dan keinginan untuk mencapai sukses dalam suatu profesi^{ix}.

Hasil prasurvey yang dilakukan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit

2013). Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan tergantung pada partisipasi perawat di rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas bagi pasien (Potter dan Perry, 2012). Oleh karena itu motivasi kinerja perawat yang tinggi juga sangat mendukung untuk meningkatkan kinerja seorang perawat itu sendiri

Pertamina Bintang Amin dengan melakukan pengambilan surat hasil rekapitulasi kinerja perawat didapat hasil persepsi pasien dan keluarga dengan kriteria perawat dengan kategori baik 14% dan cukup baik 86%. Hasil pengisian kuesioner motivasi yang dibagikan pada 10 perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin, didapat 4 perawat (40%) memiliki motivasi yang baik yaitu kurang dari mean skoring kuesioner, sedangkan 6 perawat (60%) memiliki motivasi yang kurang baik dari yaitu lebih dari mean skoring kuesioner.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu, untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi, dihubungkan dengan visi dari organisasi atau perusahaan, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan

operasional. Kinerja (*Performance*) dalam konteks tugas sama dengan prestasi kerja. Kinerja mengandung dua komponen penting yaitu (Nursalam, 2018)

1. Komponen berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk menilai tingkat kinerjanya.
2. Produktivitas: kompetensi tersebut diatas dapat diterjemahkan kedalam tindakan atau kegiatan-kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja.

Kinerja perawat akan dipengaruhi oleh Faktor individu, Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja), dan faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system) (Nursalam, 2018).

Penilaian kinerja bermanfaat untuk memperbaiki proses kerja, prestasi kerja, peningkatan kompensasi, melihat kebutuhan untuk mengikuti pelatihan dan mengevaluasi hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan manfaat tersebut penilaian kinerja mampu memberikan gambaran yang akurat dan objektif mengenai prestasi kerja karyawan (Gunawan., Mudayana, 2016).

Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. 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. (Uno, 2016).

Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi :

a. Teori hedonisme

Hedone dalam bahasa Yunani adalah kesukaan, kekuatan atau kenikmatan, menurut pandangan hedonisme. Implikasi dari teori ini adalah adanya anggapan bahwa orang akan cenderung menghindari hal-hal yang sulit dan menyusahkan atau mengandung resiko berat dan lebih suka melakukan suatu yang mendatangkan kesenangan baginya.

b. Teori naluri

Bahwa pada dasarnya manusia memiliki tiga dorongan nafsu pokok yang dalam hal ini disebut juga dorongan nafsu (naluri) mempertahankan diri, dorongan nafsu (naluri) mengembangkan diri, nafsu (naluri) mengembangkan atau mempertahankan jenis.

c. Teori reaksi yang dipelajari

Teori berpandangan bahwa tindakan atau perilaku manusia tidak berdasarkan naluri tetapi berdasarkan pola-pola tingkah laku yang dipelajari dari kebudayaan di tempat orang itu hidup. Menurut teori ini, apabila seorang pemimpin atau pendidik akan memotivasi anak buah atau anak didiknya, pemimpin atau pendidik hendaknya mengetahui latar belakang kehidupan dan kebudayaan orang-orang yang dipimpinya.

d. Teori pendorong

Teori ini merupakan panduan antar teori naluri dengan "teori reaksi yang dipelajari", daya dorong adalah semacam naluri tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Oleh karena itu, menurut teori ini bila seseorang memimpin atau mendidik ingin memotivasi anak buahnya, ia harus berdasarkan atas daya pendorong yaitu atas naluri dan

juga reaksi yang dipelajari dari kebudayaan yang dimilikinya.

e. Teori kebutuhan

Teori motivasi sekarang banyak orang adalah teori kebutuhan. Teori ini beranggapan bahwa tindakan yang dilakukan oleh manusia pada hakekatnya adalah kebutuhan fisik maupun psikis.

Tujuan Motivasi

mengemukakan tujuan motivasi adalah meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan kerja, meningkatkan kedisiplinan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, mempertinggi rasa tanggung jawab perawat terhadap tugastugasnya.

Dari beberapa pengertian tujuan motivasi dapat diambil kesimpulan tujuan motivasi adalah memberikan dorongan atau penggerak bagi diri seseorang supaya timbul kemauan untuk berbuat sesuatu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Uno, 2016)

Unsur-Unsur Motivasi.

Unsur-unsur motivasi adalah: merupakan suatu tenaga dinamis manusia dan munculnya memerlukan rangsangan baik dari dalam maupun dari luar, motivasi sering kali ditandai dengan perilaku yang penuh emosi, motivasi merupakan reaksi pilihan dari beberapa alternatif pencapaian tujuan, motivasi berhubungan erat dengan kebutuhan dalam diri. (uno, 2016).

Jenis Motivasi

Motivasi terdiri atas motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik dan motivasi terdesak. Yang dimaksud dengan motivasi instrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri individu. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang datangnya dari luar diri individu. Sedangkan motivasi terdesak merupakan

motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit dan muncul serentak dan cepat sekali (Nursalam, 2019).

Jenis-jenis motivasi atas dasar pembentukannya terdiri atas:

a. Motivasi bawaan

Motivasi jenis ini ada sebagai insting manusia sebagai makhluk hidup, motivasi untuk berumah tangga, motivasi untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan serta motivasi untuk terhindar dari penyakit. Motivasi ini terus berkembang sebagai konsekuensi logis manusia.

b. Motivasi yang dipelajari

Motivasi jenis ini akan ada dan berkembang karena adanya keingintahuan seseorang dalam proses pembelajarannya.

c. Motivasi kognitif

Motivasi kognitif bermakna bahwa motivasi akan muncul karena adanya desakan proses pikir, sehingga motivasi ini sangat individualistik.

d. Motivasi ekspresi diri

Motivasi individu dalam melakukan kegiatan bukan hanya untuk memuaskan kebutuhan saja tetapi ada kaitannya dengan bagaimana individu tersebut berhasil menampilkan diri dengan kegiatan tersebut.

e. Motivasi aktualisasi diri

Rowling dengan Harry Potternya telah berhasil membuktikan bahwa dengan menulis dirinya bisa memberikan banyak makna buat pembaca. Tulisannya menjadi sumber inspirasi bahkan jutaan orang, bahwa motivasi menulis bukan semata memuaskan hobi saja melainkan bisa dijadikan sebagai bentuk aktualisasi diri. (Uno, 2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu.

- a. Faktor Internal; faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas (Uno, 2016) :
1. Persepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.
 2. Harga diri dan prestasi; faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
 3. Harapan; adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
 4. Kebutuhan; manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
 5. Kepuasan kerja; lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.
- b. Faktor Eksternal; faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas (Uno, 2016) :
1. Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengartuhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud (Uno, 2016).
 2. Kelompok kerja dimana individu bergabung; kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan social (Uno, 2016)^x.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan kuantitatif, rancangan penelitian *survey analitik* dengan pendekatan *cross sectional*, Populasi dan sampel adalah perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin, teknik sampling menggunakan *purposive sampling*, analisa data menggunakan univariat dan bivariat menggunakan *chi square*. Dengan kriteria inklusi

Perawat yang berpendidikan D3, S1 dan NersPerawat pelaksana di ruang rawat inap kelas III , Perawat yang masih aktif bekerja , Bekerja sebagai perawat minimal 1 tahun, Bersedia dijadikan sampel

Kriteria eksklusi, Perawat yang sedang dalam masa cuti Perawat kepala ruangan

Alat ukur penelitian ini menggunakan adopsi kuisiener kinerja perawat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulandari (2019) analisis perbandingan kinerja perawat berdasarkan jenis kelamin pada Rsud Dr.H Abdul Moelok Bandar Lampung . kuisiener terdiri dari 14 soal dengan pilihan jawaban skala likert yaitu : sangat setuju (SS) , setuju (S) kurang setuju (KS)

tidak setuju (TS) sangat tidak setuju (STS) dengan format penilaian skor SS=5, S=4 , KS=3 TS=2 STS=1 dengan total nilai tertinggi 70 sedangkan nilai terendah 14

Kuisiener telah dilakukan uji validitas dan realibilitas dengan hasil nilai cronsbacs alpha 0,734 > 0,6 yang artinya kuisiener sudah reliable dan telah layak digunakan dalam penelitian

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin

Motivasi Perawat	Kinerja Perawat				Total		P-Value	OR CI 95%
	Baik		Kurang		N	%		
	N	%	N	%				
Baik	10	26,3	3	7,9	13	34,2	0.017	5,926
Kurang Baik	9	23,7	16	42,1	25	65,8		
Total	19	50,0	19	50,0	38	100,0		

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat 38 responden, perawat yang memiliki motivasi baik sebanyak 13 responden (34,2%) dengan kinerja perawat baik sebanyak 10 responden (26,3%) dan kinerja perawat kurang baik sebanyak 3

responden (7,9%), sedangkan motivasi perawat kurang baik sebanyak 25 responden (65,8%) dengan kinerja perawat baik sebanyak 9 responden (23,7%) dan kinerja perawat kurang baik sebanyak 16 responden (42,1%).

PEMBAHASAN

Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Tahun 2022

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dilihat dari 38 responden, perawat yang memiliki motivasi baik sebanyak 13 responden (34,2%) dengan kinerja perawat baik sebanyak 10 responden (26,3%) dan kinerja perawat kurang baik sebanyak 3 responden

(7,9%), sedangkan motivasi perawat kurang baik sebanyak 25 responden (65,8%) dengan kinerja perawat baik sebanyak 9 responden (23,7%) dan kinerja perawat kurang baik sebanyak 16 responden (42,1%).

Hasil analisa data menggunakan uji chi square didapat nilai *p-value* =0.017 (< α 0,05) yang artinya ada hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang

Amin Tahun 2022, dengan nilai $OR = 5,96$ yang artinya motivasi perawat yang kurang baik maka 5 kali beresiko memberikan kinerja yang kurang baik.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Uno (2016) Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. 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.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Tewel (2017) motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang ada di dalam diri seseorang yang mengarahkan dan menggerakkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Proses munculnya motivasi kerja seseorang merupakan perpaduan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan (2021) Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin. 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 Umum Daerah Banyuasin. Kemudian diperoleh $OR = 17,27$ yang berarti bahwa responden dengan motivasi kerja kurang baik mempunyai peluang sebesar 17,27 kali mempunyai kinerja yang kurang baik dibandingkan dengan responden yang motivasi kerjanya baik.

Menurut pendapat peneliti dengan perawat memberikan pernyataan sangat setuju pada pernyataan “tidak suka jika kinerja saya selalu di perhatikan”. Dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa baik buruknya suatu pelayanan dalam suatu instansi dapat di lihat dari kualitas kinerja seseorang khususnya pada seorang perawat. Kinerja perawat sendiri merupakan hasil atau tingkatan pencapaian seseorang secara keseluruhan dalam suatu periode tertentu. Motivasi dapat didefinisikan sebagai kesiapan seseorang untuk melakukan atau melanjutkan serangkaian aktivitas yang ditujukan untuk mencapai beberapa sasaran yang telah ditetapkan. Apabila perawat memiliki tingkat motivasi yang rendah maka, mereka tidak termotivasi. Sebagai akibat atas ketidak adanya motivasi akan berakibat pada semangat dan keinginan individu untuk memperoleh kinerja yang lebih baik lagi. Sehingga dapat menghasilkan kinerja yang kurang optimal bagi instansi. Motivasi baik pada perawat akan menjadikan semangat atau pacuan seorang perawat untuk dapat memberikan kinerja secara optimal. Sedangkan kurangnya motivasi perawat dalam melaksanakan proses keperawatan juga dapat menghambat proses kinerja dalam memberikan pelayanan yang prima.

Menurut pendapat peneliti motivasi baik akan menghasilkan kinerja baik dikarenakan dengan adanya motivasi seseorang akan merasa terdukung untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi sehingga akan menghasilkan kinerja baik.

Motivasi baik menghasilkan kinerja kurang baik hal ini dikarenakan, kuatnya motivasi dalam diri seseorang akan menentukan kualitas perilaku yang akan ditampilkan, baik dalam konteks belajar bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Motivasi kurang baik menghasilkan kinerja baik dikarenakan seseorang melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau sesuai dengan prosedur sehingga perawat diminta untuk tetap profesional dalam bekerja. Motivasi kurang baik menghasilkan kinerja kurang baik dikarenakan tidak adanya motivasi dalam diri seseorang akan mengurangi rasa semangat seseorang untuk bertingkah laku dalam melaksanakan tugas sebagai seorang perawat sehingga menghasilkan kinerja yang kurang baik menghasilkan pelayanan yang kurang optimal bagi suatu instansi.

KESIMPULAN

Sebagian besar motivasi perawat dengan kategori kurang baik. Ada hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin. Di harapkan penelitian ini dapat di perbaharui dengan peneliti selanjutnya dan menggunakan metode penelitian yang berbeda sehingga dapat saling melengkapi dan berkesinambungan dengan hasil penelitian yang telah ada.

DAFTAR PUSTAKA

Gunawan, I., & Mudayana, A. A. (2016). Hubungan Antara Pengetahuan, Sikap Dan Motivasi Dengan Perilaku Penggunaan Alat Pelindung

Diri Pada Pekerja Bagian Produksi Pt. Katingan Indah Utama, Kabupaten Kotawaringin Timur, Provinsi Kalimantan Tengah. *Unnes Journal Of Public Health*, 5(4), 336-347.

Heti, R. P. (2018). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun 2018.

Kemenkes, R. I. (2016). Profil Kesehatan Indonesia 2015.

Khamida, K., & Mastiah, M. (2015). Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap. *Journal Of Health Sciences*, 8(2).

Maharani, K. (2019). *Hubungan Antara Beban Kerja Dan Work-Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Di Rsud Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung* (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).

Mandagi, F. M., Umboh, J. M., & Rattu, J. A. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim. *Ebiomedik*, 3(3).

Mariana, D. (2019). Hubungan Kualitas Pelayanan Keperawatan Rawat Inap Dengan Proses Pengambilan Keputusan Pasien Untuk Memilih Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Multi Scinece Kesehatan*, 10(2), 145-162.

Naongi, M. G., & Isrul, M. (2018). Spatial And Temporal Epidemiological Study Of Smear Positive Tuberculosis

- In Kendari, Southeast Sulawesi, Indonesia. *Indian Journal Of Public Health Research & Development*, 9(6).
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Professional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2017). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional, Edisi 3*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2018). *Management Keperawatan Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Keselamatan Pasien. Jakarta: Kementerian.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Keselamatan Pasien. Jakarta: Kementerian.
- Pramono, A. (2004). Analisis Keterampilan Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rsu. H. Sahudin Kutacane.
- Rohita, T., & Yetti, K. (2017). Peningkatan Kualitas Pelayanan Keperawatan Melalui Ronde Dan Pendokumentasian. *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan*
- Sesrianty, V., Machmud, R., & Yeni, F. (2019). Analisa Kepuasan Pasien Terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan. *Jurnal Kesehatan Perintis (Perintis's Health Journal)*, 6(2), 116-126.
- Setiyajati, A. (2014). *Pengaruh Pengetahuan Dan Sikap Perawat Terhadap Penerapan Standar Keselamatan Pasien Di Instalasi Perawatan Intensif Rsud Dr. Moewardi* (Doctoral Dissertation, Uns (Sebelas Maret University)).
- Simbala (2017) Hubungan Antara Kualitas Jasa Pelayanan Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sitti Maryam Kota Manado. Bidang Minat Administrasi Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi
- Sinambela, L. P. (2012). Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi. *Yogyakarta: Graha Ilmu*.
- Suarli & Bahtiar, (2012). *Manajemen Keperawatan Dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta, Erlangga.
- Tamimi, B., Cañizares, C., & Bhattacharya, K. (2013). System Stability Impact Of Large-Scale And Distributed Solar Photovoltaic Generation: The Case Of Ontario, Canada. *Ieee Transactions On Sustainable Energy*, 4(3), 680-688.
- Trevia, R., Arifin, H., & Putri, D. E. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mayjenn Ha Thalib Kerinci. *Jurnal Kesehatan*

Medika Sainika, 10(2), 22-32.

- Wulandari, P. (2019). *Analisis Perbandingan Kinerja Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Rsud Dr.H. Abdul Moeloek Bandar Lampung*. Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Dan Ekonomi Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya: Bandar Lampung
- Yosiana, Y., Djuandi, D., & Hasanah, A. (2021, March). *Mobile Learning And Its Effectiveness In Mathematics*. In *Journal Of Physics: Conference Series* (Vol. 1806, No. 1, P. 012081). IOP Publishing.