

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN DI RUANG RAWAT INAP
DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA PALEMBANG
TAHUN 2019**

Oleh :

HIDAYATI¹, DEWI SAYATI²

¹Mahasiswa S-1 Program Ilmu Kesehatan Masyarakat STIK Bina Husada Palembang

Email : atiq.hidayati@yahoo.com

²Dosen Tetap Studi Ilmu Keperawatan STIK Bina Husada Palembang

Email : atic_idkisumsel@yahoo.co.id

ABSTRAK

Kinerja perawat adalah bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja perawat. Motivasi merupakan sebuah perubahan energi dalam diri sebagai kekuatan dan dorongan untuk memenuhi kebutuhan individu (tujuan yang di tentukan). Tujuan dari penelitian diketahuinya hubungan motivasi dan kinerja perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang Tahun 2019. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*, dilakukan tanggal 15-28 Juni 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga kesehatan di bagian ruang rawat inap berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, dimana seluruh populasi dijadikan sampel, pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan kuesioner, dan teknik analisis yang digunakan adalah uji *chi-square*. Hasil analisa bivariat diketahui bahwa pekerjaan berhubungan dengan kinerja dengan nilai *p value* = 0,000 < 0,005, gaji berhubungan dengan kinerja dengan nilai *p value* = 0,000 < 0,005, kedudukan berhubungan dengan kinerja dengan nilai *p value* = 0,000 < 0,005, hubungan dengan teman, atasan/bawahan berhubungan dengan kinerja dengan nilai *p value* = 0,000 < 0,00, kondisi tempat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RS Bhayangkara Palembang Tahun 2019 berhubungan dengan kinerja dengan nilai *p value* = 0,000 < 0,005. Dari hasil uji bivariat diperoleh kesimpulan bahwa pekerjaan, gaji, hubungan dengan teman, atasan/bawahan dan kondisi tempat kerja berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan Rumah sakit Bhayangkara Palembang. Kesimpulan dari penelitian ini yakni ada hubungan antara motivasi dan kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit Bhayangkara kota Palembang tahun 2019. Saran yang diberikan untuk tenaga kesehatan Rumah sakit Bhayangkara Palembang dapat meningkatkan motivasi kerja agar kinerja kerja yang dihasilkanpun ikut meningkat.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja, Tenaga Kesehatan

ABSTRACT

*Nurse performance is a form of professional service that is an integral part of health services. Motivation is very closely related to nurse performance. Motivation is a change in energy within oneself as strength and encouragement to meet individual needs (set goals). The purpose of the study was to know the performance of nurses in the inpatient room at Bhayangkara Palembang Hospital in 2019. This study was a quantitative descriptive study using a cross sectional approach, conducted on June 15 to June 28, 2019. The population in this study were all health workers in the Inpatient rooms numbered 48 people. Sampling techniques used total sampling, where the entire population was sampled, data collection was done by distributing questionnaires, and the analysis technique used was the chi-square test. The results of bivariate analysis show that work is related to performance with a value of *p value* = 0,000 < 0,005, salary associated with performance with *p value* = 0,000 < 0,005, position related to performance with *p value* = 0,000 < 0,005, relationship with friends, boss / subordinates relate to performance with a *p value* = 0,000 < 0,00, workplace conditions have an influence on the performance of nurses in the inpatient ward Palembang Bhayangkara Hospital in 2019 related to performance with a *p value* = 0,000 < 0,005. Suggestions given to health workers in Bhayangkara Hospital Palembang can increase work motivation so that the work performance produced also increases.*

Keyword : Motivation, Performance, Health Workers

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja perawat adalah bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Merawat bagi orang sakit sudah ada dalam zaman purba yang didasari oleh insting dan pengalaman. Dalam sistem asuhan keperawatan, kinerja dapat diartikan melalui kepatuhan perawat profesional dalam melaksanakan asuhan keperawatan sesuai standar (Triwibowo, 2013).

Motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja perawat, Motivasi merupakan sebuah perubahan energi dalam diri sebagai kekuatan dan dorongan untuk memenuhi kebutuhan individu (tujuan yang di tentukan). Motivasi terbagi menjadi 2 jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik adalah bentuk dorongan yang datang dari

dalam diri seseorang dan tidak perlu rangsangan dari luar, sedangkan motivasi ekstinsik yaitu dorongan yang datangnya dari luar diri seseorang (Julia, dkk, 2017).

Berdasarkan surat edaran penetapan indikator kinerja utama RS Bhayangkara Palembang data target dan capaian kinerja tahun 2016 yaitu target 93% dan capaian kinerja 97%, mengalami penurunan di tahun 2017 dan 2018, pada tahun 2017 target 95% dan capaian kinerja 86%, dan di tahun 2018 target 97% dan capaian kinerja 72%

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti ingin mengetahui Hubungan antara motivasi dan kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit Bhayangkara Palembang tahun 2019.

1.2 Tujuan Penelitian

1.2.1 Tujuan khusus

- 1) Diketuainya distribusi frekuensi motivasi, pekerjaan itu sendiri, gaji, kedudukan, hubungan antar pribadi dengan teman sejawat dan atasan atau bawahan, kondisi tempat kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Palembang.
- 1) Diketuainya hubungan pekerjaan itu sendiri dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Palembang.
- 2) Diketuainya hubungan gaji dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Palembang.
- 3) Diketuainya hubungan kedudukan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Palembang.
- 4) Diketuainya hubungan antar pribadi dengan teman sejawat dan atasan atau bawahan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Palembang.
- 5) Diketuainya hubungan kondisi tempat kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Palembang.

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan di Program Studi Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada Palembang, menambah wawasan, pengetahuan serta keterampilan dalam menganalisa masalah motivasi dengan kinerja perawat diruang rawat inap.

1.3.2 Bagi Rumah Sakit Bhayangkara Palembang

Sebagai refrensi dalam upaya peningkatan dan pengembangan kompetensi tenaga kesehatan sehingga kinerja tenaga kesehatan menjadi baik dan pelayanan di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang dapat meningkat.

1.3.3 Bagi STIK Bina Husada

Sebagai literatur di Perpustakaan STIK Bina Husada Palembang, untuk menambah wawasan, pengetahuan serta keterampilan dalam menganalisa kompetensi tenaga kesehatan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini tentang hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang Tahun 2019. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga kesehatan di ruang rawat inap Suparto, Jananuraga I, Jananuraga II dan Cendana sampel berjumlah 48 responden. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *total sampling*. Penelitian ini merupakan penelitian *survey analitik* dengan menggunakan desain *cross sectional* dengan pendekatan kuantitatif dimana pengukuran variabel

independent dan dependent dilaksanakan pada waktu yang sama, Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisa univariat dan analisa bivariat, Uji statistik yang digunakan adalah uji *chi-square*. Waktu penelitian ini pada bulan 15 -28 Juni tahun 2019

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang

Tabel 4.1
Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang Tahun 2019

No	Motivasi	Kinerja				Jumlah		P value	OR
		Baik		Kurang		n	%		
		n	%	n	%				
1.	Baik	38	95	2	5	40	100		
2.	Kurang	2	25	6	75	8	100	0,000	4000
JUMLAH		40	8	12,5					

Dari 48 responden, responden memiliki motivasi baik dan kinerja yang baik sebanyak 38 responden (95%) lebih banyak dibanding responden yang motivasi baik tetapi kinerja kurang sebanyak 2 responden (5%). Sedangkan responden memiliki motivasi kurang tetapi kinerja baik sebanyak 2 responden (25%) lebih sedikit dibanding responden yang memiliki motivasi kurang dan kinerja kurang yakni sebanyak 6 responden (75%). Hasil uji statistik dengan *chi-square* didapatkan *p value* = 0,000 < 0,05, artinya motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit Bhayangkara Palembang tahun 2019. Dan diperoleh nilai OR = 4,000, yang berarti responden yang mempunyai motivasi baik akan berpeluang 4 kali untuk memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan responden yang memiliki motivasi yang kurang.

3.2 Hubungan Hasil Pekerjaan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang

Tabel 4.2
Hubungan Hasil Pekerjaan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang Tahun 2019

No	Hasil Pekerjaan	Kinerja				Jumlah		P value	OR
		Baik		Kurang		n	%		
		n	%	n	%				
1	Baik	41	95,3	2	4,7	40	100		
2	Kurang	1	20	4	80	8	100	0,000	8200
JUMLAH		40	8	12,5	48				

Dari 48 responden, responden memiliki hasil pekerjaan baik dan kinerja yang baik sebanyak 41 responden (95,3%) lebih banyak dibanding responden yang motivasi baik tetapi kinerja kurang sebanyak 2 responden (4,7%). Sedangkan responden

memiliki hasil pekerjaan kurang tetapi kinerja baik sebanyak 1 responden (20%) lebih sedikit dibanding responden yang memiliki hasil pekerjaan kurang dan kinerja kurang yakni sebanyak 4 responden (80%). Hasil uji statistik dengan *chi-square* didapatkan *p value* = 0,000 < 0,05, artinya hasil pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit Bhayangkara Palembang tahun 2019. Dan diperoleh nilai OR = 82,000, yang berarti responden yang memiliki hasil pekerjaan baik akan berpeluang 82 kali untuk memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan responden yang hasil pekerjaannya kurang baik.

3.3 Hubungan Gaji dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang

Tabel 4.3
Gaji Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang Tahun 2019

No	Gaji	Kinerja				Jumlah		P value	OR
		n	Baik %	n	Kurang %	n	%		
1	Puas	40	95,2	2	4,8	42	100	0,001	4000
2	Kurang	2	33,3	4	66,7	6	100		
JUMLAH		40		6		48			

Dari 48 responden, responden yang puas dengan gaji yang diterima dan memiliki kinerja baik sebanyak 40 responden (95,2%) lebih banyak dibanding responden yang puas dengan gaji yang diterima tetapi memiliki kinerja yang kurang sebanyak 2 responden (4,8%). Sedangkan responden yang tidak puas dengan gaji yang diterima tetapi kinerja baik sebanyak 2 responden (33,3%) lebih sedikit dibanding yang tidak puas dengan gaji yang diterima dan kinerja kurang yakni sebanyak 4 responden (66,7%). Hasil uji statistik dengan *chi-square* didapatkan *p value* = 0,001 < 0,05, artinya gaji memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit Bhayangkara Palembang tahun 2019. Dan diperoleh nilai OR : 4,000, yang berarti responden yang puas terhadap gaji yang didapatkan akan berpeluang 4 kali untuk memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan responden yang tidak puas terhadap gaji yang didapatkan.

3.4 Hubungan Kedudukan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang

Tabel 4.4
Hubungan Kedudukan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit

Bhayangkara Palembang Tahun 2019

No	Kedudukan	Kinerja				Jumlah		P value	OR
		n	Baik %	n	Kurang %	n	%		
1	Baik	39	95,1	2	4,9	41	100	0,002	26000
2	Kurang	3	42,9	4	57,1	7	100		
JUMLAH		40		6		48			

Dari 48 responden, responden yang memiliki kedudukan baik dan kinerja baik sebanyak 39 responden (95,1%) lebih banyak dibanding responden memiliki kedudukan baik tetapi memiliki kinerja yang kurang sebanyak 2 responden (4,9%). Sedangkan responden yang memiliki kedudukan kurang tetapi kinerja baik sebanyak 3 responden (42,9%) lebih sedikit dibanding responden yang kedudukan kurang dan kinerja kurang yakni sebanyak 4 responden (57,1%). Hasil uji statistik dengan *chi-square* didapatkan *p value* = 0,002 < 0,05, artinya kedudukan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit Bhayangkara Palembang tahun 2019. Dan diperoleh nilai OR = 26,000 yang berarti responden yang memiliki kedudukan yang baik berpeluang 26 kali untuk memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan responden yang kedudukannya kurang baik.

3.5 Hubungan Antar Pribadi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang

Tabel 4.5
Hubungan Antar Pribadi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang Tahun 2019

No	Hubungan Antar Pribadi	Kinerja				Jumlah		P value	OR
		n	Baik %	n	Kurang %	n	%		
1	Baik	41	93,2	3	6,8	44	100	0,004	41,000
2	Kurang	1	25	3	75	4	100		
JUMLAH		42		6		48			

Dari 48 responden, responden yang memiliki hubungan yang baik dan kinerja baik sebanyak 41 responden (93,2%) lebih banyak dibanding responden memiliki hubungan baik tetapi memiliki kinerja yang kurang sebanyak 3 responden (6,8%). Sedangkan responden yang memiliki hubungan kurang tetapi kinerja baik sebanyak 1 responden (25%) lebih sedikit dibanding responden yang memiliki hubungan kurang dan kinerja kurang yakni sebanyak 3 responden (75%). Dan hasil uji statistik dengan *chi-square* didapatkan *p value* = 0,004 < 0,05, artinya hubungan antar pribadi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit Bhayangkara Palembang tahun 2019. Dan diperoleh nilai OR = 41,000 yang berarti responden yang memiliki hubungan antar pribadi yang baik berpeluang 41 kali untuk memiliki kinerja

yang baik dibandingkan dengan responden yang hubungan antar pribadi kurang baik.

3.6 Hubungan Kondisi Tempat Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang

Tabel 4.6
Hubungan Kondisi Tempat Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang Tahun 2019

No	Hubungan Tempat Kerja	Kinerja				Jumlah		P value	OR
		Baik		Kurang		n	%		
		n	%	n	%				
1	Baik	40	93	3	7	43	100	0,010	20,000
2	Kurang	2	40	3	60	5	100		
JUMLAH		42	6	48					

Dari 48 responden, responden menyatakan kondisi tempat kerja baik dan kinerja baik sebanyak 40 responden (93%) lebih banyak dibanding responden menyatakan kondisi tempat kerja baik tetapi memiliki kinerja yang kurang sebanyak 3 responden (7%). Sedangkan responden yang menyatakan kondisi tempat kerja kurang baik tetapi kinerja baik sebanyak 2 responden (40%) lebih sedikit dibanding responden yang menyatakan kondisi tempat kerja kurang baik dan kinerja kurang yakni sebanyak 3 responden (60%). Dan hasil uji statistik dengan *chi-square* didapatkan *p value* = 0,010 < 0,05, artinya kondisi tempat kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit Bhayangkara Palembang tahun 2019. Dan diperoleh nilai OR = 20,000 yang berarti responden yang menyatakan kondisi tempat kerja baik berpeluang 20 kali untuk memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan responden yang menyatakan kondisi tempat kerja kurang baik.

4. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

4.1.1 Hasil distribusi frekuensi variabel 6 responden (12,5%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 42 responden (87,5%), pendidikan terakhir Diploma III sebanyak 41 responden (85,4%) dan pendidikan terakhir S1 sebanyak 7 responden (14,6%), telah bekerja selama < 3 tahun sebanyak 12 responden (25%), telah bekerja selama bekerja 3-5 tahun sebanyak 16 responden (33,3%) dan sudah bekerja > 5 tahun sebanyak 20 responden (41,7%), 45 responden (93,8%) yang memiliki motivasi baik, dan yang memiliki motivasi kurang baik yakni 3 responden (6,2%), 45 responden (93,8%) yang memiliki hasil pekerjaan yang baik, dan yang memiliki hasil pekerjaan yang kurang baik yakni sebanyak 3 responden (6,2%), 41 orang (85,4%) yang menyatakan puas dengan gaji yang diterima dan yang menyatakan kurang puas dengan gaji yang

diterima yakni sebanyak 7 responden (14,6%), 41 orang (85,4%) kedudukannya baik dan kedudukannya kurang baik yakni sebanyak 7 responden (14,6%), 44 orang (91,7%) yang memiliki hubungan yang baik dan yang memiliki hubungan yang kurang baik yakni 4 responden (8,3%), 43 orang (89,6%) yang menyatakan kondisi tempat kerja baik, dan yang menyatakan kondisi tempat kerja kurang baik yakni sebanyak 5 responden (10,4%)

- 4.1.2 Ada hubungan dengan motivasi di ruang rawat inap RS Bhayangkara Palembang Tahun 2019, dengan *p value* = 0,000, dan OR = 4.000.
- 4.1.3 Ada hubungan dengan hasil pekerjaan di ruang rawat inap RS Bhayangkara Palembang Tahun 2019, dengan *p value* = 0,000, dan OR = 82.000.
- 4.1.4 Ada hubungan gaji dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Bhayangkara Palembang Tahun 2019, dengan *p value* = 0,001, dan OR = 4.000.
- 4.1.5 Ada hubungan kedudukan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Bhayangkara Palembang Tahun 2019, dengan *p value* = 0,002, dan OR = 26.000.
- 4.1.6 Ada hubungan hubungan antar pribadi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Bhayangkara Palembang Tahun 2019, dengan *p value* = 0,004, dan OR = 41.000.
- 4.1.7 Ada hubungan kondisi tempat kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Bhayangkara Palembang Tahun 2019, dengan *p value* = 0,010, dan OR = 20.000.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan dan masukan yang dapat peneliti berikan sebagai berikut

- 4.2.1 Bagi pimpinan Rumah Sakit Bhayangkara diharapkan dapat :
 - 1) Memotivasi tenaga kesehatannya guna meningkatkan kinerja kerjanya
 - 2) Memberi pelatihan sesuai dengan bidangnya guna meningkatkan hasil pekerjaan dan kinerja kerjanya.
 - 3) Memberi gaji yang dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja kerja yang baik.
 - 4) Memberikan kedudukan kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya, sehingga kinerja kerja yang dihasilkan akan baik.
 - 5) Mengadakan kegiatan yang dapat menambah keakraban antar karyawan, sehingga kerjasama yang baik akan terjalin dan kinerja kerjanya akan meningkat.
 - 6) Memberikan rasa nyaman dan aman kepada para tenaga kesehatan yang bekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan kinerja kerjanya pun meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Aqimuddin & Kusmagi, 2010

Analisis Pengaruh Sistem Penggajian Dan Insentif Karyawan Terhadap Produktivitas TBS Di PTPN III Kebun Pulau Mandiri. Jurnal Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.

Ida Yanti, 2013

Hubungan Karakteristik Perawat, Motivasi, dan Supervisi dengan Kualitas Dokumentasi Proses Asuhan Keperawatan. Journal Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro.

J Kamanzi. 2011

Motivation levels among Nurses Working at Butare University Teaching Hospital, RWANDA South Africa. Journal Departemen Of Health Studies University Of South Africa.

Luthans, 2015

Kajian Tentang Aktualisasi Teori Tentang Herzberg, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional. Universitas Brawijaya Press Malang.

Mangkunegara, 2015

Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Malik, 2016.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Psikis Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang. Skripsi Universitas Islam Negeri Malang.

Mediarti, dkk. 2016.

Hubungan Antara Pendidikan Dan Motivasi Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Intensive Care Rumah Sakit Umum Daerah Palembang Bari Tahun 2016. Skripsi Stikes Khodijah Palembang.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2010.

Metodelogi Penelitian Kesehatan. Jakarta : PT Rineka Cipta

Tahril, 2017.

Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pelabuhan Palembang Tahun 2017. Skripsi STIK Bina Husada Palembang.