

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH WALED KABUPATEN CIREBON

Muhammad Fakhri Harisal Adiyana¹
Dian Bagus Mitreka Satata² dbagusms@ump.ac

^{1,2} Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Abstrak. Salah satu tugas perawat yaitu memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas. Untuk memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas diperlukan kinerja yang tinggi terhadap perawat. Tetapi pada kenyataannya permasalahan pada kinerja perawat masih menjadi isu yang sangat serius untuk dibahas. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat yaitu motivasi. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Waled Kabupaten Cirebon. Penelitian ini melibatkan 110 perawat Rumah Sakit Umum Daerah Waled yang bertugas di instalasi rawat inap. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Waled Kabupaten Cirebon. Artinya, terdapat pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 7%. Berdasarkan analisis data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: Kinerja, Motivasi kerja, Perawat

Abstract. One of the duties of nurses is to provide quality nursing care. High performance is essential for delivering quality care. However, issues related to nurse performance remain a significant concern. One factor that can affect nurse performance is motivation. This study aims to examine the impact of work motivation on the performance of inpatient nurses at Waled Regional General Hospital in Cirebon Regency. The study involved 110 nurses working in the inpatient unit of the hospital. A quantitative research method was used. The results indicate that work motivation affects the performance of inpatient nurses at Waled Regional Public Hospital. Specifically, work motivation accounts for 7% of the variation in performance. Based on the data analysis, it can be concluded that work motivation affects nurse performance.

Keyword: Performance, Work Motivation, Nurse

Pendahuluan

Perawat merupakan profesional medis yang berfokus pada hubungan manusia dan proses penyembuhan holistik dengan memperhatikan aspek fisik, emosional, dan spiritual pasien (Watson, 1985). Salah satu tugas perawat dalam menjalankan pelayanan kesehatan adalah memberikan asuhan keperawatan. Pemberian asuhan keperawatan yang berkualitas sangat penting dalam proses pelayanan keperawatan dan dapat membantu meningkatkan kualitas layanan kesehatan (Mursid et al., 2023). Menurut Potter et al., (1978) standar asuhan keperawatan merupakan pedoman untuk perawat dalam memberikan pedoman keperawatan. Asuhan keperawatan digunakan untuk menentukan apakah perawat telah bertindak sesuai prosedur atau tidak. Maka dari itu, asuhan keperawatan yang diberikan harus sesuai dengan standar keperawatan.

Dalam pemberian pelayanan kesehatan yang berkualitas, tidak terlepas dari kinerja perawat (Santoso et al., 2023). Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari kualitas asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien, karena asuhan keperawatan yang baik harus berfokus pada hasil pasien yang lebih baik (Santoso et al., 2023). Menurut Koopmans et al., (2014) kinerja merupakan serangkaian tindakan atau perilaku yang terkait dengan tujuan organisasi dan dapat diukur, diamati, dan dinilai. Terdapat tiga aspek utama dalam kinerja yang mencakup berbagai aspek bagaimana karyawan berperilaku ditempat kerja. Dimensi utama tersebut, yaitu task performance (kinerja tugas), contextual performance (kinerja kontekstual), counterproductive performance (perilaku kerja kontraproduktif).

Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu motivasi (Gibson et al., 2000). Motivasi merupakan faktor dasar dalam peningkatan kinerja perawat. Menurut Pinder (2014) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu fenomena psikologis yang kompleks, dimana sejumlah faktor internal dan eksternal berinteraksi untuk

mengarahkan, menguatkan, dan mempertahankan perilaku kerja individu. Terdapat tiga kebutuhan utama yang memotivasi manusia untuk bekerja, yaitu pencapaian, kekuasaan, dan afiliasi (McClelland, 2010).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan kepada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Waled Kabupaten Cirebon, kinerja perawat yang bertugas di instalasi rawat inap masih menjadi permasalahan yang cukup serius. Dari hasil wawancara dengan beberapa perawat, terdapat beberapa perawat yang merasa belum bekerja secara optimal, komunikasi dengan dokter spesialis yang tidak lancar karena kesibukan dokter, fasilitas rumah sakit yang belum lengkap, beban kerja yang berlebih, kurangnya tenaga perawat, dan gaji yang tidak sesuai dengan resiko perawat. Selain itu, masih ada beberapa perawat yang melanggar aturan rumah sakit, seperti terlambat masuk kerja, pertukaran shift kerja tanpa sepengetahuan kepala ruangan, dan pulang kerja sebelum waktunya. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut terkait kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Waled.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ginting et al., (2022), menyebutkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan employee engagement terhadap kinerja perawat. Hal itu dapat diartikan bahwa perawat memiliki motivasi yang didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif dan adanya employee engagement akan menghasilkan kinerja perawat yang baik. Tetapi Ketika diuji secara parsial motivasi kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja perawat, yang artinya meski motivasi kerja kurang baik perawat akan tetap menghasilkan kinerja yang baik bagi rumah sakit. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adha et al., (2019) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Hal itu disebabkan oleh fluktuasi intervensi kepemimpinan yang berubah-ubah setiap tahunnya. Berdasarkan paparan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Waled Kabupaten Cirebon”.

Landasan Teori

Kinerja merupakan serangkaian tindakan atau perilaku yang terkait dengan tujuan organisasi dan dapat diukur, diamati, dan dinilai. Terdapat tiga aspek utama dalam kinerja yang mencakup berbagai aspek bagaimana karyawan berperilaku ditempat kerja. Dimensi utama tersebut, yaitu task performance (kinerja tugas), contextual performance (kinerja kontekstual), counterproductive performance (perilaku kerja kontraproduktif).

Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu motivasi (Gibson et al., 2000). Motivasi merupakan faktor dasar dalam peningkatan kinerja perawat. Menurut Pinder (2014) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu fenomena psikologis yang kompleks, dimana sejumlah faktor internal dan eksternal berinteraksi untuk mengarahkan, menguatkan, dan mempertahankan perilaku kerja individu. Terdapat tiga kebutuhan utama yang memotivasi manusia untuk bekerja, yaitu pencapaian, kekuasaan, dan afiliasi (McClelland, 2010).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bertugas di bagian instalasi rawat inap yang berjumlah 330 perawat. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini, yaitu 110 perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Waled Kabupaten Cirebon. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Jumlah tersebut didapatkan berdasarkan pedoman sampling menurut Arikunto dengan persentase 33%.

Pada penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu variabel kinerja menggunakan skala Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) dengan total 18 item yang dikembangkan oleh Koopmans et al., (2014). Selanjutnya, peneliti melakukan modifikasi skala Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) versi Bahasa Indonesia dari (Widyastuti & Hidayat, 2018). Sedangkan skala motivasi kerja menggunakan skala The Multi-Motive Grid (MMG) dengan total 12 item yang di modifikasi dari (Sokolowski et al., 2000). Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert dan wawancara semi terstruktur. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana.

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1 Data Demografi

KRITERIA	N	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	37	33,6 %
Perempuan	73	66,4 %

Total	110	100 %
Pendidikan		
D3 Keperawatan	70	63,6 %
S1 Ners Keperawatan	40	36,4 %
Total	110	100 %
Masa Kerja		
2-8 Tahun	44	40,0 %
9-15 Tahun	40	36,4 %
>15 Tahun	26	23,6 %
Total	110	100 %

Tabel 1 menunjukkan bahwa perawat dengan jenis kelamin Perempuan paling mendominasi dengan persentase 66,4%. Secara psikologis, perawat perempuan lebih bersedia dan lebih mampu untuk mematuhi tanggung jawab yang diberikan. Perawat perempuan akan lebih memberikan perhatian kepada pasien dalam melakukan tindakan pelayanan asuhan keperawatan (Wianti et al., 2021). Selain itu dari segi Pendidikan, perawat dengan background Pendidikan DIII mencapai 63,6%. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat keinginan dan semakin mudah untuk mengembangkan pengetahuan, teknologi, serta keterampilan yang dapat diterapkan di tempat kerja (Rizal, 2017). Pada karakteristik masa kerja 2-8 tahun lebih dominan sebanyak 40%. Perawat dengan masa kerja lebih lama memiliki kualitas kerja dan pengalaman yang lebih baik. Semakin lama masa kerja seseorang, maka akan semakin terampil dan pengalaman menghadapi masalah dalam pekerjaannya (Sesrianty, 2018).

Tabel 2 Data Deskriptif Motivasi Kerja

Kategori	Rentang	N	%
Sangat Rendah	$X \leq 30$	5	4,5 %
Rendah	$30 < X \leq 34$	34	30,9 %
Sedang	$34 < X \leq 38$	45	40,9 %
Tinggi	$38 < X \leq 41$	20	18,2 %
Sangat Tinggi	$X > 41$	6	5,5 %
TOTAL		110	100 %

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada table 2, motivasi kerja perawat yang bertugas di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Waled berada dalam kategori sedang. Hal tersebut dapat dilihat dari sampel yaitu sebanyak 110, terdapat 5 (4,5%) perawat memiliki motivasi yang sangat rendah, 34 (30,9%) perawat memiliki motivasi kerja yang rendah, 45 (40,9%) perawat memiliki motivasi kerja yang sedang, 20 (18,2%) perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan 6 (5,5%) perawat memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat yang ada di RSUD Waled dalam kategori sedang.

Menurut Zulfritri (2016) prinsip utama dari teori McClelland yaitu terletak pada pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam ketika setiap individu memiliki tiga jenis kebutuhan, yaitu prestasi, kekuasaan, dan afiliasi. Sementara, kebutuhan merupakan suatu keadaan internal yang menghasilkan hasil tertentu. Ketika individu mengalami kegagalan untuk memenuhi kebutuhan maka akan menyebabkan rasa tidak nyaman dalam diri individu yang akhirnya membuat motivasi menjadi menurun.

Tabel 3 Data Deskriptif Kinerja

Kategori	Rentang	N	%
Sangat Rendah	$X \leq 47$	9	8,2 %
Rendah	$47 < X \leq 51$	21	19,1 %
Sedang	$51 < X \leq 55$	52	47,3 %
Tinggi	$55 < X \leq 60$	24	21,8 %
Sangat Tinggi	$X > 60$	4	3,6%

TOTAL	110	110 %
-------	-----	-------

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kinerja pada table 3 perawat yang bertugas di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Waled, dari jumlah sampel sebanyak 110 perawat, terdapat 9 (8,2%) perawat memiliki tingkat kinerja yang sangat rendah, 21 (19,1%) perawat memiliki kinerja yang rendah, 52 (47,3%) perawat memiliki motivasi kerja yang sedang, 24 (21,8%) perawat memiliki kinerja yang tinggi, dan 4 (3,6%) perawat yang mempunyai kinerja yang sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat di RSUD Waled dalam perlu ditingkatkan lagi.

Menurut teori yang dikembangkan oleh Koopmans et al., (2013) bahwa kinerja merupakan bagian terpenting dalam menilai perkembangan individu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Koopmans menambahkan bahwa kinerja individu akan meningkat jika mampu bertanggung jawab terhadap tugasnya (task performance), menunjukkan perilaku yang sejalan dengan organisasi (contextual performance), tidak melakukan hal-hal yang mampu merugikan organisasi (counterproductive work behavior), serta mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam sistem kerja (adaptive behavior).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,005 < \text{dari } 0,05$. Artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Waled. Ketika perawat memiliki dorongan motivasi yang tinggi maka akan memacu perawat untuk memberikan kinerja yang baik kepada organisasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sadat et al., (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi motivasi seorang karyawan dalam bekerja akan mampu mendorong kinerja yang semakin meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasanah dan Maharani, (2022) menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Tugurejo Semarang. Hal tersebut dikarenakan perawat yang memiliki dorongan berupa motivasi yang mencakup adanya penghargaan, kondisi pekerjaan yang menyenangkan dan tanggung jawab akan pekerjaannya akan memacu perawat dalam menciptakan kinerja yang baik.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Waled Kabupaten Cirebon. Berdasarkan analisis data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Bagi pimpinan rumah sakit harus berusaha dan menetapkan kebijakan untuk mendorong perawat supaya dapat bekerja lebih baik lagi. Beberapa kebijakan seperti memberikan pelatihan, perbaikan pendidikan, dan pelengkapan fasilitas rumah sakit. Dengan adanya kebijakan-kebijakan tersebut tentunya dapat meningkatkan motivasi bagi perawat. Bagi perawat diharapkan para perawat untuk meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan kemampuan dalam pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan tindakan, pelaksanaan, dan evaluasi sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat.

Kepustakaan

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. Jurnal Penelitian Ipteks, 4(1), 47–62. http://jurnal.unmuhjembar.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (2000). Organizations: Behavior, Structure, Processes (10th ed.). Irwin/McGraw-Hill.
- Ginting, Wahyun, & Reza. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Employee Engagement Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Taman Harapan Baru. Jurnal Health Sains, 3(5), 671–679. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i5.483>
- Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat. Indonesian Journal of Public Health and Nutrition, 2(1), 75–82. <https://doi.org/10.15294/ijphn.v2i1.51411>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. International Journal of Productivity and Performance Management, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- McClelland. (2010). The Achieving Society. Marino Publishing.
- Mursid, A., Saleh, A., Malasari, S., & Amahoru, N. B. (2023). Optimalisasi Pemberian Asuhan Keperawatan Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Keperawatan Optimizing Nursing Care Provision in Improving the Quality of

- Nursing Services Program Studi Magister Ilmu Keperawatan , Fakultas Keperawatan , Universitas secara teru. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 7(4), 548–558. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Axiologi/index> DOI:
- Pinder, C. C. (2014). *Work Motivation in Organizational Behavior*, Second Edition. *Work Motivation in Organizational Behavior*, Second Edition, 1–587. <https://doi.org/10.4324/9781315734606>
- Potter, Perry, Stocket, & Hall. (1978). *Fundamentals of Nursing*. In W. Ostendorf (Ed.), *The Journal of Continuing Education in Nursing* (12th ed., Vol. 9, Issue 5). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.3928/0022-0124-19780901-14>
- Rizal. (2017). Hubungan tingkat Pendidikan Perawat Instalasi Gawat Darurat dengan Kepatuhan Pelaksanaan Standar Prosedur Operasional Penerimaan Pasien Baru di RSUD AM Parikesit Tenggarong. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 5(1), 1–10.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Santoso, T. A., Saepudin, D., & Oetojo, W. (2023). Pengaruh Motivasi, Kemampuan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Selama Pandemi Di Rspi Sulianti Saroso Jakarta. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(8), 1811–1817. <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i8.366>
- Sesrianty, V. (2018). Hubungan tingkat pendidikan dan masa kerja dengan keterampilan. *Perintis's Health Journal*, 5(2), 30–42.
- Sokolowski, K., Schmalt, H. D., Langens, T. A., & Puca, R. M. (2000). Assessing achievement, affiliation, and power motives all at once: The multi-motive grid (MMG). *Journal of Personality Assessment*, 74(1), 126–145. <https://doi.org/10.1207/S15327752JPA740109>
- Watson, J. (1985). *Nursing : The Philosophy And Science Of Caring*. Boulder : Colorado Associated University Press.
- Wianti, A., Setiawan, A., Murtiningsih, M., Budiman, B., & Rohayani, L. (2021). Karakteristik dan Budaya Keselamatan Pasien terhadap Insiden Keselamatan Pasien. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(1), 96–102. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i1.2587>
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2), 101–112. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>
- Zulfitri. (2016). Pengaruh Kebutuhan Berprestasi, Berafiliasi, Kekuasaan, Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pekerja Pada Bri Cabang Pekanbaru Tuanku Tambusai. *Kurs*, 1(1), 111–124.