

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS TEGAL AMPEL KABUPATEN BONDOWOSO

Irwin Santoni*, Said Mardijanto**

Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES dr. Soebandi Jember

ABSTRAK

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan dirumah sakit, karena selain jumlahnya yang dominan, juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus-menerus selama 24 jam kepada pasien setiap hari. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Tegal Ampel Kabupaten Bondowoso. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Analitik korelasi dengan menggunakan pendekatan *Cross-Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah 42 responden. Sampel yang diambil sebanyak 38 responden. Hasil penelitian ini dianalisa menggunakan Spearman Rank.. Hasil penelitian ini yaitu dua variabel didapatkan nilai *p value* 0,00 ($p < a 0,01$) yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak yang artinya ada hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Wilayah Kerja Puskesmas Tegal Ampel Kabupaten Bondowoso. Dari penelitian ini diharapkan kepada pemimpin untuk lebih meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja dengan cara memberikan reward dan diharapkan perawat dapat mempertahankan kinerja dalam melaksanakan tugas – tugasnya.

Kata Kunci : Kinerja Perawat, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan dirumah sakit, karena selain jumlahnya yang dominan, juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus-menerus selama 24 jam kepada pasien setiap hari. Pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit, sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan salah satunya dengan peningkatan kinerja perawat (Mulyono *et al*, 2013).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron

dalam Wibowo, 2010). Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktifitas. Standar instrumen penilaian kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan mengacu pada tahapan proses keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi (Nursalam, 2012).

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak laku dalam mencapai suatu tujuan. Besar kecilnya motivasi tergantung pada masing-masing orang (Saam dan Wahyuni, 2013). Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *physiological*, *safety*, *social*, *esteem*, dan *self-actualization*

(Wibowo, 2010). Motivasi kerja perawat dapat dilihat dari data di bagian kepegawaian yaitu tidak mengikuti apel pagi, daftar presensi kerja yang sering datang terlambat, laporan status pasien yang tidak lengkap, dan adanya keterlambatan dalam pengembalian catatan status klinis pasien. Kinerja perawat juga dipengaruhi oleh faktor organisasi puskesmas yang menyangkut tanggung jawab dan pengawasan kerja, presensi, rencana atau jadwal kerja serta adanya faktor-faktor sosial, sehingga pasien merasa tidak puas terhadap pelayanan yang diberikan.

Hasil observasi peneliti di Puskesmas Silo 1 Kabupaten Jember, karyawan Puskesmas mengatakan bahwa di dalam Puskesmas jarang atau tidak adanya *Reward* atau penghargaan atas suatu pekerjaan. Ini menyebabkan adanya kekhawatiran sebagian karyawan atas hasil pekerjaannya dan juga menyebabkan penurunan motivasi kerja karena disebabkan oleh turunnya tingkat kepuasan perawat atas hasil kerjanya dalam memberikan suatu pelayanan kepada pasien. Untuk itu peran pimpinan sangat diperlukan untuk peka terhadap kepentingan

karyawan dalam hal memberikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga pimpinan itu tahu bagaimana cara meningkatkan motivasi kinerja karyawan dan akhirnya membuat karyawan itu termotivasi dalam bekerja. Unsur motivasi memiliki hubungan langsung dengan hasil kinerja individu di dalam sebuah pekerjaan. Untuk itulah peneliti merasa tertarik untuk mengambil penelitian dengan mengangkat judul : Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Wilayah Kerja Tegal Ampel Kabupaten Bondowoso.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian analitik korelasi dengan menggunakan pendekatan *Cross-Sectional*. Teknik sampling pada penelitian ini adalah teknik *Nonprobability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling* dengan ditentukan rumus slovin sebanyak 38 responden. Alat pengumpul data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan lembar observasi. Data dianalisis dengan menggunakan uji korelasi *Spearman Rank*.

HASIL

Hasil pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

Tabel 1. Distribusi karakteristik responden berdasarkan umur di Wilayah Kerja Puskesmas Tegal Ampel Kabupaten Bondowoso

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	21 – 30	17	45 %
2	31 – 40	13	34 %
3	41 – 50	8	21 %
	Total	38	100%

Sumber : *Data Primer*

Tabel 2. Distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di Wilayah Kerja Puskesmas Tegal Ampel Kabupaten Bondowoso

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – laki	12	31,6 %
2	Perempuan	26	68,4 %
	Total	38	100%

Sumber : *Data Primer*

Tabel 3. Distribusi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan di Wilayah Kerja Puskesmas Tegal Ampel Kabupaten Bondowoso

No	Tingkat pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	D3	37	97 %
2	S1	1	3 %
Total		38	100%

Sumber : *Data Primer*

Tabel 4. Distribusi karakteristik responden lama kerja di Wilayah Kerja Puskesmas Tegal Ampel Kabupaten Bondowoso

No	Lama kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 tahun	10	31,6%
2	1 tahun - 3 tahun	17	68,4%
3	3 tahun – 8 tahun	11	28,9%
Total		38	100%

Sumber : *Data Primer*

Tabel 5. Distribusi karakteristik responden status kepegawaian di Wilayah Kerja Puskesmas Tegal Ampel Kabupaten Bondowoso

No	Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase (%)
1	PNS	8	21 %
2	Karyawan tetap	10	26 %
3	Karyawan kontrak	20	53 %
Total		38	100%

Sumber : *Data Primer*

Tabel 6. Identifikasi motivasi kerja perawat di Wilayah Kerja Puskesmas Tegal Ampel Kabupaten Bondowoso

No	Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	7	18,4%
2	Rendah	31	81,57%
Total		38	100%

Sumber : *Data Primer*

Tabel 7. Identifikasi Kinerja Perawat di Wilayah Kerja Puskesmas Tegal Ampel Kabupaten Bondowoso

	Kinerja	Frekuensi	Persentase (%)
	Baik	5	13%
	Kurang	33	87%
	Total	38	100%

Tabel 8. Tabulasi kerja motivasi kerja dengan kinerja perawat di Wilayah Kerja Puskesmas Tegal Ampel Kabupaten Bondowoso

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat				Total	
	Baik		Kurang			
Tinggi	5	13,15%	2	5,26%	7	18,42%
Rendah	0	0%	31	81,57%	31	81,57%
Total	5	13,15%	33	86,8%	38	100%

P value 0,01. Sumber : *Data Primer, 2016*

PEMBAHASAN

Berdasarkan data pada tabel 1. terlihat bahwa dari 38 responden, umur responden 21-30 tahun sebanyak 45%, 31-40 tahun sebanyak 34%, 41-50 tahun sebanyak 21% dan 68,4% berjenis kelamin perempuan, 31,6% berjenis kelamin laki-laki. Pendidikan terbanyak yaitu pendidikan D3 sebanyak 97%, dan S1 yaitu 3%. Lama kerja perawat <1 tahun sebanyak 31,6%, lama kerja perawat 1 tahun – 3 tahun sebanyak 68,4%, sedangkan 3 tahun – 8 tahun sebanyak 28,9%. Status kepegawaian terbanyak yaitu karyawan kontrak sebesar 53%, karyawan tetap sebesar 26%, dan PNS sebesar 21%.

Berdasarkan data pada tabel 6. diketahui bahwa hampir seluruhnya sebanyak 31 atau 82% motivasi kerja perawat kategori rendah di Wilayah kerja Puskesmas Tegal Ampel Kabupaten Bondowoso. Tahun 2016, pada kategori baik sebanyak 7 atau 18%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja perawat.

Berdasarkan data pada tabel 7. diketahui bahwa hampir seluruhnya sebanyak 33 atau 87% perawat yang memiliki kinerja kurang dan memiliki kinerja baik sebanyak 5 atau 13%. Berdasarkan tabel 8. menunjukkan bahwa sebanyak 5 atau 13,15% perawat memiliki motivasi tinggi pada kategori kinerja perawat baik, sebanyak 2 atau 5,26% perawat memiliki motivasi tinggi pada kategori kinerja kurang, sebanyak 31 atau 81,57% perawat memiliki motivasi rendah pada kategori kinerja perawat kurang.

Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan, maka diketahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Wilayah Kerja Puskesmas Silo 1 Kabupaten Jember. Hasil analisa dengan uji korelasi *Spearman Rank* menunjukkan bahwa nilai *P value* sebesar 0,00 ($p < 0,01$) sehingga H_0 ditolak yang artinya ada hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Wilayah Kerja

Puskesmas Tegal Ampel Kabupaten Bondowoso. Tahun 2016. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di Wilayah Kerja Puskesmas Tegal Ampel Kabupaten Bondowoso. Tahun 2016. Hal ini sejalan dengan penelitian Hendrarni (2008) yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi dengan kinerja asuhan keperawatan dalam implementasi dan dokumentasi perawat pelaksana. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkuprawira, (2007) bahwa motivasi merupakan faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nikmatul Fitri (2007) yang menunjukkan hasil bahwa ada Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Wilayah Kerja Tegal Ampel Kabupaten Bondowoso. Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah subyek dan lokasi penelitian.

Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki perawat pelaksana maka akan semakin baik pula kinerja perawat yang dihasilkan. Begitu juga sebaliknya, semakin tidak baik motivasi perawat maka semakin tidak baik pula kinerja perawat yang dihasilkan. Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Hubungan antara Motivasi kerja dengan Kinerja Perawat di Wilayah Kerja Puskesmas Tegal Ampel Kabupaten Bondowoso maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Motivasi kerja perawat di Wilayah Kerja Puskesmas Tegal Ampel Kabupaten Bondowoso termasuk dalam kategori rendah yaitu 82%
- Kinerja Perawat di Wilayah Kerja Puskesmas Tegal Ampel Kabupaten

Bondowoso termasuk dalam kategori kurang yaitu 87%.

- c. Ada hubungan yang signifikan antarmotivasi kerja dengan kinerja perawat di Wilayah Kerja Puskesmas Tegal Ampel Kabupaten Bondowoso, semakin tinggi motivasi kerja semakin baik kinerjanya.

Saran yang ditujukan kepada instansi kesehatan adalah hendaknya pimpinan dapat mempertahankan motivasi kepada perawat, agar perawat selalu memiliki kinerja yang tinggi yaitu dengan memberikan bonus atau reward kepada perawat yang sering lembur atau memiliki kinerja yang baik. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai motivasi dalam bekerja dan dijadikan bekal dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmadi. (2008). *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Efendi, F. (2009). *Keperawatan Kesehatan Komunitas Teori dan Praktis dalam Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Efendi, F. (2009). *Teori dan Praktek dalam Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Hafid, M. A. (2014). *Hubungan Kinerja Perawat Terhadap Tingkat Kepuasan Pasien Pengguna Yankestis dalam Pelayanan Keperawatan di RSUD Syech Yusuf Kab.GOWA*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Mulyono. (2014). *Jurnal Faktor Yang Berhubungan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah*.
- Nursalam. (2015). *Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 5*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2011). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Edisi 2*. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. (2012). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan - Pendekatan Praktis Edisi 3*. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Edisi 3*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis Edisi 4*. Jakarta: Salemba Medika.
- Purwandari, R. (2015). *Hubungan Motivasi dan Stress Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Sragen*.
- Ramadini, I. (2015). *Hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang*.
- Notoatmodjo. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suarli. (2009). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Simamora. (2012). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, S. d. (2013). *Psikologi Keperawatan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.