

Dikirim : 15 April 2021
Direvisi : 20 Mei 2021
Disetujui : 25 Juni 2021

IMJ
(Initium Medica Journal)
Online ISSN : 2798-2289
Jurnal homepage : <https://journal.medinerz.org>

INITIUM MEDICA JOURNAL

<https://journal.medinerz.org/index.php/IMJ>

e-ISSN : 2798-2289

Keywords: *Motivation, Performance, Nurse*

Kata kunci: Motivasi, Kinerja, Perawat

Korespondensi Penulis:

Isna Yanti

isnayanti734@gmail.com



PENERBIT

Literasi Cahaya Pustaka

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS SIMPANG TIGA KECAMATAN SIMPANG TIGA KABUPATEN PIDIE

Isna Yanti¹⁾

¹⁾ Akademi Keperawatan Jabal Ghafur

ABSTRACT

Quality and professional nursing care services are targets to be achieved to improve the quality of the Puskesmas. This can be achieved through good employee performance. Performance is the result of work that is achieved in quality and quantity by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. Self-performance in work depends on a combination of abilities and a supportive work climate. The purpose of this study is to know the effect of motivation on the performance of nurses at the Simpang Tiga Health Center, Pidie Regency. This research is analytic with cross sectional design. Respondents in this study were all nurses at the Simpang Tiga Health Center which amounted to 32 people and the sample in this study amounted to 32 people (Total Population). The study was conducted on August 9-15, 2016 with the results of the study obtained that from 32 respondents it was found that the motivation of the majority of nurses was high (68.8%), the performance of the majority of nurses was good (65.6%). Bivariate research results found that there is a significant effect between motivation on nurse performance (p value = 0.001). It is hoped that the leadership will be able to maintain motivation for nurses, so that nurses always have high performance, namely by providing incentives or bonuses to nurses who have good performance.

Keywords: *Motivation, Performance, Nurse*

ABSTRAK

Pelayanan asuhan keperawatan yang berkualitas dan profesional merupakan target yang ingin dicapai untuk meningkatkan mutu pada Puskesmas. Hal tersebut dapat dicapai melalui kinerja pegawai yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sendiri dalam pekerjaan bergantung pada penyatuan antara kemampuan dan iklim kerja yang mendukung. Adapun tujuan penelitian ini yaitu diketahuinya

pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di Puskesmas Simpang Tiga Kabupaten Pidie. Penelitian ini bersifat *analitik* dengan desain *cross sectional*. Responden pada penelitian ini adalah semua perawat yang ada di Puskesmas Simpang Tiga yang berjumlah 32 orang dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang (*Total Populasi*). Penelitian dilakukan pada tanggal 9-15 Agustus 2016 dengan hasil penelitian di peroleh yaitu dari 32 responden didapatkan bahwa motivasi perawat mayoritas tinggi yaitu (68,8%), kinerja perawat mayoritas baik yaitu (65,6%). Hasil penelitian Bivariat didapatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja perawat ($p\ value = 0.001$). Diharapkan kepada diharapkan bagi pimpinan untuk dapat mempertahankan motivasi kepada perawat, agar perawat selalu memiliki kinerja yang tinggi yaitu dengan memberikan insentif atau bonus kepada perawat yang memiliki kinerja yang bagus.

Kata kunci : Motivasi, Kinerja, Perawat

1. PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan adalah bagian dari sistem pelayanan kesehatan di puskesmas yang mempunyai fungsi menjaga mutu pelayanan, yang sering dijadikan barometer oleh masyarakat dalam menilai mutu puskesmas, sehingga menuntut adanya profesionalisme perawat dalam bekerja yang ditunjukkan oleh hasil kinerja perawat, baik itu oleh perawat pelaksana maupun pengelola dalam memberikan asuhan keperawatan kepada klien. Pelaksanaan kinerja perawat yang maksimal dalam pelayanan kesehatan yang berkualitas terjadi bila sistem pelaksanaan asuhan keperawatan yang dilakukan mendukung praktik keperawatan profesional sesuai standar (Wahyuni, 2007). Puskesmas sebagai unit pelayanan kesehatan tingkat pertama dan terdepan dalam sistem pelayanan kesehatan harus melakukan upaya kesehatan wajib (*basic six*) dan beberapa upaya kesehatan pilihan yang disesuaikan dengan kondisi, kebutuhan, tuntutan, kemampuan dan inovasi serta kebijakan pemerintah daerah setempat. Puskesmas dalam menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh dan terpadu dilaksanakan melalui upaya peningkatan, pencegahan, penyembuhan, dan pemulihan disertai dengan upaya penunjang yang diperlukan. Ketersediaan sumber daya baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sangat mempengaruhi pelayanan kesehatan (Maulita, 2012). Pelayanan asuhan keperawatan yang berkualitas dan profesional merupakan target

yang ingin dicapai untuk meningkatkan mutu pada Puskesmas. Hal tersebut dapat dicapai melalui kinerja pegawai yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sendiri dalam pekerjaan bergantung pada penyatuan antara kemampuan dan iklim kerja yang mendukung (Budiawan, 2015). Kinerja perawat merupakan hasil kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan. Dengan demikian, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya melaksanakan tugas-tugas (Budiawan, 2015). Antoni (2006) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja perawat sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja perawat akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran perawat di puskesmas, tanggung jawab perawat terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan oleh kepala puskesmas. Untuk mengetahui baik atau tidaknya motivasi kerja perawat dalam memberikan suatu pelayanan kesehatan di Puskesmas, pimpinan menilai dengan cara bagaimana perawat itu bersikap sopan, bertingkah laku yang baik, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan berkerja dalam memberikan suatu pelayanan keperawatan, sehingga motivasi kinerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya sendiri. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Dengan adanya motivasi kinerja yang tinggi dalam lingkungan kerja, maka ia akan merasakan rasa bangga, puas dalam melakukan tugas pekerjaannya secara tuntas. Keluhan perawat atau karyawan saat ini akan kondisi pekerjaan dan belum adanya penghargaan atau *reward* atas hasil kerja kadang sebagai pemicu rendahnya motivasi kerja dari sekian banyak penyebab yang mengakibatkan rendahnya tingkat motivasi

kinerja (Notoatmodjo, 2007). Kemampuan dan motivasi kerja berbeda antara perawat satu dengan perawat lainnya. Menurut Moenir (2006), kemampuan kerja adalah suatu keadaan seseorang yang secara penuh kesanggupan berdaya guna dan berhasil melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Berdasarkan definisi ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan yang dimiliki seorang perawat ditunjukkan dengan kesanggupan sesuai dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan serta motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal berupa pelayanan kesehatan yang maksimal (Wiwik Hendrarni, 2008). Motivasi diawali dengan keinginan untuk mempengaruhi perilaku seseorang. Proses motivasi ini ditentukan oleh kepribadian, sikap, pengalaman dan harapan seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor *intrinsik* dan faktor *ekstrinsik*. Faktor *intrinsik* seperti keberhasilan meraih sesuatu penghargaan, pengalaman yang diperoleh selama bekerja, sifat pekerjaan yang dilakukan dan rasa tanggung jawab. Faktor *ekstrinsik* mempunyai sumber dorongan dari luar misalnya pujian bagi perawat yang disiplin dan bekerja secara tekun atau hukuman bagi yang melanggar aturan atau yang malas masuk kerja, suasana lingkungan yang hangat dan dinamis, pengalaman dalam bekerja, kesempatan dan lain-lain (Susindah, dkk, 2012). Hasil penelitian yang dilakukan oleh tim *Quality Assurance* RSUD Ambarawa (2001) dalam Wibowo (2009) tentang hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat menunjukkan bahwa dari 59 responden, dan 80,85% mempunyai motivasi cukup. Penelitian Sumiyati (2006) menunjukkan bahwa dari 12 responden yang mempunyai motivasi baik, 10 responden (83,3%) berkinerja baik dan diantara 10 responden mempunyai motivasi kurang, terdapat 8 responden (80%) berkinerja kurang. Berdasarkan data dari Puskemas Simpang Tiga, bahwa jumlah perawat di Puskesmas berjumlah 32 orang yang terdiri dari 12 orang pegawai, 20 orang tenaga bakti. Dari hasil survey awal wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 30 Maret 2016 terhadap 8 orang perawat, penulis dapat menyimpulkan bahwa di Puskesmas Simpang Tiga tidak adanya penghargaan atas kinerja perawat dan tidak adanya hukuman bagi perawat yang telat masuk kerja serta pulang cepat. Hal ini menyebabkan sebagian besar perawat malas untuk masuk kerja dan memicu

kemarahan terhadap sesama rekan kerja karena tidak adanya hukuman yang diterapkan bagi perawat yang telat masuk kerja, dan juga menyebabkan penurunan motivasi kerja yang disebabkan oleh turunnya tingkat kepuasan perawat atas hasil kerjanya dalam memberikan suatu pelayanan kepada pasien. Sehubungan dengan permasalahan di atas penulis tertarik melakukan penelitian terhadap “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Simpang Tiga Kecamatan Simpang Tiga Kabupaten Pidie Tahun 2016”.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analitik dengan desain *cross sectional* yaitu peneliti hanya melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di Puskesmas Simpang Tiga Kecamatan Simpang Tiga Kabupaten Pidie. Cara Pengumpulan Data meliputi dua tahap, yaitu Data Primer dan Data Sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan wawancara dan observasi. Sedangkan Data Sekunder dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari data di Puskesmas Simpang Tiga dan referensi buku.

3. HASIL

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Simpang Tiga Kabupaten Pidie pada tanggal 5 s/d 11 Agustus 2016 terhadap 32 responden tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Simpang Tiga Kecamatan Simpang Tiga Kabupaten Pidie dapat dijadikan dalam bentuk tabel analisa univariat dan bivariat.

1. Analisa Univariat

a. Motivasi Perawat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Motivasi Perawat di Puskesmas Simpang Tiga Kecamatan Simpang Tiga Kabupaten Pidie

No	Motivasi	Frekuensi	Presentasi
1.	Rendah	10	31,2
2.	Tinggi	22	68,8
	Total	32	100

Sumber : data primer diolah (2016)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi perawat mayoritas tinggi yaitu

22 orang (68,8%).

b. Kinerja

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Di Puskesmas Simpang Tiga Kecamatan Simpang Tiga Kabupaten Pidie

No	Kinerja	Frekuensi	Persentasi
1.	Kurang	11	34,4
2.	Baik	21	65,6
	Total	32	100

Sumber : data primer diolah (2016)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa kinerja perawat mayoritas baik yaitu sebanyak 21 responden (65,6%).

Sumber : data primer diolah (2016)

2. Analisa Bivariat

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Simpang Tiga Kabupaten Pidie

No	Motivasi	Kinerja		Total	p. value	OR(95 %CI)
		Kurang	Baik			
1.	Rendah	8 (80 %)	2 (20%)	10	0.001	25.333 3.531 – 181.781
2.	Tinggi	3 (13,6 %)	19 (86,4%)	22		
	Jumlah	11(34,4%)	21(65,6%)	32		

Berdasarkan tabel 5.3 diatas hasil analisa pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat diperoleh bahwa dari 32 perawat yang diteliti yang memiliki motivasi tinggi lebih banyak pada kinerja yang baik (86,4%) dibandingkan perawat yang memiliki motivasi rendah (20%). Hasil uji statistik diperoleh P value = 0.001, maka dapat disimpulkan bahwa pada alpha 5% ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja perawat. Dari hasil analisis diperoleh juga nilai

OR= 25.333, artinya responden dengan memiliki motivasi tinggi mempunyai peluang 25.333 kali kinerja baik dibandingkan dengan responden yang memiliki motivasi rendah.

4. PEMBAHASAN

1. Motivasi Perawat

Berdasarkan tabel 5.1 bahwa motivasi perawat mayoritas tinggi yaitu 22 orang (68,8%). Motivasi adalah upaya untuk menimbulkan rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga pada seseorang atau kelompok agar mau berbuat atau melaksanakan sesuatu atau memperlihatkan perilaku tertentu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Maryam, 2007).

Menurut Yana (2011), faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu tingkat kecerdasan, pendidikan, kepribadian, pengalaman kerja, umur, jenis kelamin dan, hubungan pimpinan, pendapatan, lingkungan kerja, status perkawinan, lama bekerja.

Menurut Candra (2006), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat yaitu motivasi intrinsik (Umur, pendidikan, status perkawinan dan gaji) sedangkan motivasi ekstrinsik (Rekan kerja, kepemimpinan kepala ruang dan jumlah pasien).

Menurut pendapat peneliti, motivasi baik perawat disebabkan karena adanya dukungan perawat dari keluarga, teman kerja, serta atasan dalam bekerja. Seseorang yang memiliki motivasi yang baik akan bekerja dengan baik, mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan selalu berusaha untuk menghasilkan prestasi kerja.

2. Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel 5.2 bahwa kinerja perawat mayoritas baik yaitu sebanyak 21 responden (65,6%).

Suyadi Prawirosentono (2008) dalam Meta (2012) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain pengetahuan, pengalaman dan kepribadian. Pengetahuan, khususnya yang

berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti dibidangnya. Pengalaman, berkaitan dengan jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu. Kepribadian, berupa kondisi didalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/ keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja, dan sikap terhadap pekerjaan (Nawawi, 2006).

Menurut peneliti kinerja perawat baik. Hal ini bisa disebabkan oleh motivasi kerja perawat yang baik, dengan tingginya motivasi maka perawat semakin bersemangat dalam bekerja dan perawat menyadari bahwa pekerjaannya adalah sebuah tanggung jawab yang diberikan oleh atasan dalam memberi pelayanan kepada pasien. Tingginya kinerja perawat bisa dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan perawat yang mayoritas berpendidikan D III Keperawatan sehingga ilmu yang diperoleh sudah dapat dipraktekkan dalam melakukan tindakan keperawatan dan adanya pengalaman kerja.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel 5.3 hasil analisa pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat diperoleh bahwa dari 32 perawat yang diteliti yang memiliki motivasi tinggi lebih banyak pada kinerja yang baik (86,4%) dibandingkan perawat yang memiliki motivasi rendah (20%). Hasil uji statistik diperoleh P value = 0.001s, maka dapat disimpulkan bahwa pada alpha 5% ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja perawat. Dari hasil analisis diperoleh juga nilai OR= 25.333, artinya responden dengan memiliki motivasi tinggi mempunyai peluang 25.333 kali kinerja baik dibandingkan dengan responden yang memiliki motivasi rendah.

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi

(Ilyas, 2001).

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk mendeskripsikan baik kondisi-kondisi ekstrinsik yang merangsang timbulnya suatu perilaku tertentu maupun respons-respons instrinsik yang menunjukkan perilaku seseorang manusia. Respons instrinsik didukung oleh sumber-sumber energi, yang dinamai motif. Motif seringkali digambarkan sebagai kebutuhan, keinginan, atau tuntutan. Semua manusia yang hidup mempunyai motif. Motivasi diukur dari perilaku yang dapat diobservasi dan dicatat (Nursalam, 2011).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2011) dengan judul *Motivasi Dan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan*, didapatkan hasil bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan dengan nilai *P Value* = 0,006.

Menurut peneliti, adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja karena motivasi kerja merupakan faktor yang penting bagi perawat untuk menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab perawat, tanpa adanya motivasi dalam bekerja, pekerjaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Apabila motivasi kerja perawat tinggi, maka perawat dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

- Motivasi perawat mayoritas tinggi yaitu 22 orang (68,8%).
- Kinerja perawat mayoritas baik yaitu 21 orang (65,6%).
- Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja perawat (*P value*= 0,001).

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan baik materi maupun moril dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak H. Antasari Idris, SKM, MNSc selaku Direktur Akademi Keperawatan Jabal Ghafur Sigli, Ibu Ns. Neila Fauzia, S.Kep, MMRs selaku Pembimbing sekaligus dosen wali

saya, Orang Tua, Suami dan Adik-Adik yang saya cintai.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Sumiyati, 2006, Analisa faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kepala rung rawat inap di Rumah sakit dr. Karyadi Semarang tahun 2016, Tesis Program Pasca Sarjana Udip Semarang, 2006
- Budiawan. 2015. *Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja Perawat Pelaksana Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Propinsi Bali*. [Tesis] Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Chandra, Budiman. 2006. *Pengantar Kesehatan Lingkungan*. EGC. Jakarta
- Ilyas. 2001. *Kinerja Teori, Penilaian, dan Penelitian*. FKM UI. Jakarta.
- Maryam. 2007. *Ilmu Prilaku*. CV. Info Medika. Jakarta.
- Maulita. 2012. *Hubungan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Perawat di Puskesmas Perawatan Hila Kecamatan Leihitu Kabupaten Maluku Tengah*. [Skripsi] Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
- Moenir, 2006, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo. 2007. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nursalam. 2008. *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan*. Salemba Medika. Jakarta.
- Susindah, dkk. 2012. *Hubungan Antara Motivasi Dan Kinerja Perawat Dengan Sistem Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rsud Setjonegoro Wonosobo*. [Jurnal] Keperawatan STIKES Muhammadiyah Gombong.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta: BPFE.
- Wahyuni. 2007. *Motivasi dan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan*. [Skripsi] Fakultas Keperawatan, Universitas Sumatera Utara.
- Wiwik Hendrarni. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan Dalam Pengkajian Dan Implementasi Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Bhayangkara Medan Tahun 2008*, [Skripsi] Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara.