# HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA RUANG AIRLANGGA, RUANG FATAHILLAH DAN RUANG GAJAHMADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KANJURUHAN

**KABUPATEN MALANG**

**Winardi Santoso**

Stikes Patria Husada Blitar Email : winsan033@gmail.com

***Abstract :*** *One indicator of hospital quality is Nurse Performance, based on preliminary study, it is found that nurse performance is 1,2% and poor performance 1,2%. One of the factors that can affect performance is the motivation of the nurse. This study aims to determine the relationship between motivation and performance nurses implementation.The design of this research is explanatory research, conducted on 22-27 january 2018, with nurses population of Airlangga Room, Fatahillah Room and Gajah Mada Room as many as 44 nurses, using total sampling so that the sample is 44 nurses. Data collection using questionnaire and observation, data analysis with spearman rank.The result of the research shows that the nurse's motivation is 24 respondents (54,5%), the nurse's performance is 23 respondents (52,3%) and the sig value. (2-tailed) p value = 0,000, which means there is a significant relationship between motivation and the performance of the nurses.Based on the spearman rank test most of the motivation and performance is good, but there is less motivation and very good motivation of each respondent (2.3%). These results can be used as material for consideration and evaluation in policy making at the Hospital and can be developed, in addition to the information in preparing or making research on the Performance of Nurses.*

***Keywords****: Motivation, Nurse Performance*

**Abstrak** : Salah satu indikator mutu Rumah Sakit adalah Kinerja Perawat, berdasarkan studi pendahuluan masih ditemukan adanya kinerja perawat cukup 1,2% dan kinerja buruk 1,2%. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi dari perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksanan. Desain penelitian ini adalah *explanatory research*, yang dilakukan pada tanggal 22-27 januari 2018, dengan populasi perawat pelaksana Ruang Airlangga, Ruang Fatahillah dan Ruang Gajahmada sebanyak 44 perawat, menggunakan total sampling sehingga sampel sebanyak 44 perawat. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi, analisa data dengan *spearman rank*.Hasil penelitian menunjukkan motivasi perawat pelaksana baik sebanyak 24 responden (54,5%), kinerja perawat pelaksana baik sebanyak 23 responden (52,3%) dan nilai sig. (2-tailed) *p value*=0,000, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksana.Berdasarkan uji *spearman rank* sebagian besar motivasi dan kineja adalah baik, tetapi ada motivasi yang kurang dan motivasi sangat baik masing-masing 1 responden (2,3%). Hasil ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi dalam pengambilan kebijakan di Rumah Sakit dan dapat dikembangkan, sebagai tambahan informasi dalam menyusun atau membuat penelitian tentang Kinerja Perawat.

**Kata kunci**: Motivasi, Kinerja Perawat

Rumah sakit merupakan salah satu pelayanan kesehatan yang padat ilmu, padat karya, padat teknologi, dan padat modal. Rumah Sakit berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonsia No. 340/MENKES/PER/III/2010 Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Untuk menyelenggarakan fungsinya, maka rumah sakit umum menyelenggarakan kegiatan pelayanan medis, pelayanan dan asuhan keperawatan, pelayanan penunjang medis dan nonmedis, rujukan, pendidikan dan administrasi. Pelayanan yang komplek perlu dikelola secara professional terhadap sumber daya manusianya. Salah satu tenaga penyedia jasa pelayanan jasa di rumah sakit adalah tenaga perawat. Bagi tenaga perawat di rumah sakit proses keperawatan sebagai pedoman untuk praktek keperawatan profesional (Craven, 2000).

Motivasi adalah daya penggerak/pendorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan, yang bisa dari dalam diri dan juga dari luar (Dalyono, 2005) yang akan menjadi sebab timbulnya peningkatan kerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang di capai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Bambang, 2005). Seseorang yang merasa senang dengan pekerjaannya cenderung berhubungan dengan dalam dirinya seperti kemajuan, prestasi, pengakuan dan tanggung jawab yang dapat menghasilkan kepuasan kerja, sejalan dengan (Handoko, 2001) Motivasi Intrinsik yaitu motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan.

Menurut Maslow seperti yang dikutip (Supardi dan Anwar, 2004) berpendapat sebagai berikut “ Motivasi merupakan tuntutan kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan akan menjalani hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang”, setiap

karyawan memiliki motivasi yang berbeda, ada yang bekerja dengan motif untuk memperoleh gaji yang tinggi, ada yang bekerja dengan motif memperoleh kesempatan pengembangan karier, serta masih banyak motif-motif lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi tidak bisa lepas dari kebutuhan-kebutuhan dalam diri individu (*internal*) diantaranya adalah keberhasilan pelaksanaan, pekerjaan itu sendiri, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan karier yang akan berakibat pada peningkatan motivasi untuk bekerja lebih baik.

Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Seseorang memiliki kemampuan, kemauan, usaha serta dukungan dari lingkungan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kemampuan dan usaha akan menghasilkan motivasi, kemudian setelah ada motivasi seseorang akan menampilkan perilaku untuk bekerja (Nasution, 2005). Berdasarkan data studi pendahuluan penilaian kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan yang dilakukan pada awal tahun 2017 didapatkan data kinerja perawat sangat baik 1,2 %, baik 63,7 %, cukup baik 32,7 %, cukup 1,2 % dan buruk 1,2 %. Perawat yang mempunyai kinerja cukup baik sampai kinerja sangat baik sebanyak 97,6 % akan tetapi masih ada tenaga perawat yang nilainya cukup sampai buruk sebanyak 2,4 % sehingga perlu adanya evaluasi kembali tentang kinerja perawat yang mendapatkan nilai rendah.

Hasil penelitian Nikmatul Fitri tahun, 2007, didapatkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja tinggi yaitu 86,5 % dan sedang 13,5 %. Hasil kinerja menunjukkan bahwa 70,3 % responden memiliki kinerja yang tinggi dan sebanyak 29,7 % responden memiliki kinerja sedang. Dari uji statistik didapatkan *p value* untuk hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat sebesar 0,001 dengan koefisien korelasi sebesar 0,523 yang berarti ada hubungan yang cukup kuat.

Hasil penelitian Hasniah, Nurhayati, Muh. Yusran Amir, 2010, mendapatkan dari 25 responden yang mengatakan insentif yang mereka terima cukup, terdapat sebanyak 18

responden (72 %) yang memiliki kinerja yang baik dan 7 responden (28 %) yang memiliki kinerja yang kurang baik dan dari 20 responden yang mengatakan bahwa insentif yang mereka terima kurang terdapat sebanyak lima responden (25 %) yang memiliki kinerja yang baik dan 15 responden (75 %) yang memiliki kinerja yang kurang baik. Hasil penelitian untuk variabel kondisi kerja bahwa dari 26 responden mengatakan kondisi kerja mereka cukup, terdapat sebanyak 19 responden (73,1%) yang memiliki kinerja yang baik dan tujuh responden (26,9%) yang memiliki kinerja yang kurang baik. Dari 38 responden yang mengatakan kondisi kerja mereka kurang baik hanya terdapat empat responden (21,1%) yang memiliki kinerja yang baik dan15 responden (78,9%) yang memiliki kinerja kurang baik.

Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan merupakan Rumah Sakit Umum kelas type B Non Pendidikan yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan yang lengkap dan sudah ter Akreditasi Paripurna. Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan mempunyai fasilitas yang lengkap mulai dari pelayanan rawat jalan, rawat inap, IGD, ICU, IHD, IPCN, pelayanan penunjang madis dan masih banyak lagi. Kegiatan pelayanan memerlukan sumber daya yang sangat handal dibidangnya, pelaksanaan pelayanan akan berjalan dengan baik, lancar, efektif, berdayaguna dan berhasil guna apabila semua petugas salah satunya adalah perawat mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Di Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan saat ini masih ada perawat yang datang terlambat dan bekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan sehingga akan mengganggun jalannya pelayanan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala ruang rawat inap mengenai kedisiplinan perawat, kepala ruangan mengatakan bahwa ada beberapa perawat pelaksana yang datangnya terlambat dengan alasan beragam, ada yang mengatakan ada kepentingan mendesak, mengantar anak. Kepala ruang juga mengatakan bahwa ada beberapa perawat terkadang tidak ikut operan baik sebelum maupun sesudah melaksanakan dinas.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang, “ Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Ruang Airlangga, Ruang Fatahillah dan Ruang Gajahmada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Kabupaten Malang”.

Tujuan dari penelitian untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana Ruang Airlangga, Ruang Fatahillah dan Ruang Gajahmada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Kabupaten Malang

Manfaat dari penelitian ini diharapkan untuk menambah wawasan, sebagai bahan pertimbangan kepada manajemen keperawatan dalam mengambil suatu kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja perawat yang berkaitan dengan motivasi dan sebagai bahan pertimbangan kepada manajemen rumah sakit dalam mengambil suatu kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan khususnya yang berkaitan dengan motivasi

# BAHAN DAN METODE

Metode penelitian ini adalah Penelitian *explanatory research* dengan pendekatannya yaitu kuantitatif. pada tanggal 22-27 Januari tahun 2018 di RSUD Kanjuruhan Kabupaten Malang, dengan jumlah sampel 44 diambil di Ruang Airlangga, Ruang Fatahillah dan Ruang Gajahmada. Data diambil dengan kuesioner dan lembar observasi. Uji statistic menggunakan uji “*Spearmen Rank*” tingkat signifikan p<0,05. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu motivasi serta variabel dependen yaitu kinerja perawat di Ruang Airlangga, Ruang Fatahillah dan Ruang Gajahmada RSUD Kanjuruhan Kabupaten Malang.

# HASIL PENELITIAN

**Karakteristik Responden.**

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, Status Kepegawaian dan Masa Kerja di Ruang Rawat Inap RSUD Kanjuruhan Kabupaten Malang Januari 2018.

Tabel 4.2 Motivasi Perawat Pelaksana

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Distribusi | Frekuens | Presentas | RuangRawat | Inap | RSUD |
|  | Responden | i (F) | e (%) | Kanjuruhan | Kabupaten | Malang |

# Usia

pada tanggal 22-27 Januari 2018.

# No Motivasi Frekuensi

1

2

3

4

<20

20-30

31-40

>40

0

15

21

8

0

34,1

47,7

18,2

**(F)**

**Presentase (%)**

**Total 44 100**

1. Buruk 0 0
2. Kurang 1 2,3

# Jenis Kelamin

Frekuens i (F)

Presentas e (%)

3 Cukup 18 40,9

4 Baik 24 54,5

1. Laki-laki 14 31,8
2. Perempuan 30 68,2

Dari tabel 4.2 di atas diketahui

5 Sangat

Baik

1 2,3

# Total 44 100

bahwa sebagian besar responden motivasi dengan nilai baik sebanyak 24

**Total 44 100**

**Pendidika n**

Frekuens i (F)

Presentas e (%)

1 SPK 1 2,3

2 D3 40 90,9

3 S1 3 6,8

# Total 44 100

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Status Kepegawa ian** | Frekuens i (F) | Presentas e (%) |
| 1 PNS 30 68,2 |
|  |
|  | **Total** | **44** | **100** |
|  | **Masa** | Frekuens | Presentas |

2 Honorer 14 31,8

responden (54,5%).

# 2. Kinerja Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap RSUD Kanjuruhan Kabupaten Malang pada tanggal 22-27 Januari 2018

Tabel 4.3 Kinerja Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap RSUD Kanjuruhan Kabupaten Malang pada tanggal 22- 27 Januari 2018

# Kerja

i (F)

e (%)

1 <5 11 25

2 5-10 11 2

3 11-20 16 36,4

4 >20 6 13,6

# Total 44 100

**No Kinerja Frekuensi**

**(F)**

1

2

3

4

5

Buruk Kurang Cukup Baik

Sangat Baik

0

0

21

23

0

0

0

47,7

52,3

0

**Presentase (%)**

Dari tabel 4.1 di atas diketahui bahwa

tahun sebanyak 16 responden (36,4 %).

sebagian besar responden yaitu responden berusia 31-40 tahun sebanyak 21 responden (47,7 %), responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 responden (68,2 %), responden pendidikan D III sebanyak 40 responden (90,9%), responden status kepegawaian PNS sebanyak 30 responden (68,2 %), dan responden masa kerja 11-20

# Data Khusus

**1. Motivasi Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap RSUD Kanjuruhan Kabupaten Malang pada tanggal 22- 27 Januari 2018.**

**Total 44 100**

Dari tabel 4.3 di atas diketahui bahwa sebagian besar responden kinerja dengan nilai baik sebanyak 23 responden (52,3%).

# 3. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap RSUD Kanjuruhan Kabupaten Malang

Tabel 4.4 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap RSUD Kanjuruhan Kabupaten Malang

# Kinerja Jumla

tinggi dalam melakukan tugas akan dapat

# Motiv

**Cuku**

**Baik h**

diketahui dengan mengamati seperti bersikap

# asi p

positif terhadap pekerjaannya, menunjukkan

#  f % F % f %

perhatian yang tulus terhadap pekerjaan orang

Kuran 1 2,3 0 0 1 2,3

g

lain dan membantu mereka bekerja lebih baik, selalu menjaga keseimbangan sikap dalam

Cukup 1 27, 6 13, 1 40,

2 3 6 8 9

berbagai situasi, suka memberi motivasi kepada orang lain walaupun kadang tidak

Baik 8 18, 1 36, 2 54,

1 6 4 4 5

berhasil, dan berfikir positif dari suatu kejadian. Sedangkan untuk mengetahui apakah

Sangat 0 0 1 2,3 1 2,3

 Baik

seseorang kehilangan motivasi tidak terlalu mudah karena jarang diungkapkan. Namun hal

# Total 2 47, 2 52, 4 10

 **1 7 3 3 4 0**

Spearman Rank: *p value*= 0,000,

 Correlation Coefficient = 0,609

Berdasarkan tabel 4.4 di atas diketahui bahwa nilai *p value* adalah 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Motivasi dengan variabel Kinerja. Sedangkan dari output di atas diketahui Correlation Coefficient (koefisien korelasi) sebesar 0,609, maka nilai ini menandakan hubungan yang tinggi antara Motivasi dengan Kinerja.

# PEMBAHASAN

**Motivasi Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Kanjuruhan Kabupaten Malang.**

Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar responden mempunyai motivasi baik sebanyak 24 responden (54,5%) dengan karakteristik responden sebagian besar usia 31-40 sebanyak 14 responden (31,8%), jenis

kelamin perempuan 15 responden (34,1%),

pendidikan D3 22 responden (50%), status

kepegawaian PNS 13 responden (29,5%), dan

masa kerja 11-20 11 responden (25%) sedangkan yang sedikit ada dua yaitu motivasi sangat baik 1 responden (2,3%) dengan karakteristik responden usia 31-40, jenis kelamin perempuan, pendidikan D3, status kepegawaian PNS, dan masa kerja 11-20, dan motivasi kurang 1 responden (2,3%) dengan karakteristik responden usia >40, jenis kelamin laki-laki, pendidikan SPK, status kepegawaian PNS, dan masa kerja >20. Untuk mengetahui apakah seseorang kehilangan motivasi yang

ini dapat diketahui dari perubahan sikap yang terjadi pada dirinya yang dapat diamati dari sikap seperti tidak bersedia bekerja sama, tidak mau manjadi sukarelawan, selalu datang terlambat, memperpanjang waktu istirahat dan bermain game dalam waktu kerja, tidak menepati waktu tugas, tidak mengikuti standar yang ditetapkan, selalu mengeluh tentang hal yang sepele, saling menyalahkan, dan tidak mematuhi peraturan (Adie E,2008)

Berdasarkan hasil penelitian motivasi responden sebagian besar responden berusia 31-40 tahun sebanyak 14 responden (31,8%) adalah mempunyai motivasi baik dan 1 responden (2,3%) dengan motivasi sangat baik, sedangkan motivasi responden yang paling sedikit berusia >40 tahun sebanyak 1 responden (2,3%) mempunyai motivasi kurang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Elita (2011) menyatakan bahwa usia akan mempengaruhi karakter dalam mempelajari, memahami serta menerima suatu perubahan sehingga akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja seseorang. Pada usia muda cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi karena mereka masih memiliki pengharapan terhadap kelangsungan karirnya sehingga hal ini akan berlangsung terhadap hasil kerjanya akan tetapi usia yang lebih tua mempunyai kualitas yang positif meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu, sehingga pada usia yang lebih tua diharapkan memiliki kulitas kerja yang lebih baik (Stephen, 2001). Responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia diatas 30 tahun sebanyak 21 responden (47,7%) sehingga pada usia ini diharapkan

memiliki kualitas kerja yang lebih baik karena mempunyai banyak pengalaman yang sudah mereka lalui.

Dari hasil penelitian motivasi responden berdasarkan jenis kelamin didapatkan bahwa sebagian besar motivasi baik yaitu berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 responden (34,1%) dan 1 responden (2,3%) mempunyai motivasi sangat baik, sedangkan motivasi responden dengan motivasi kurang jenis kelamin laki-laki sebanyak 1 responden (2,3%). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan peneliti Soeprodjo, Chrisye dan Sulaimana (2016) yang mengatakan bahwa responden motivasi kerja seimbang antara motivasi baik dan kurang baik yaitu sebanyak 50%. Demikian juga menurut Susanti (2013) hasil analisis data karakteristik perawat (jenis kelamin) dengan motivasi perawat menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan dengan *p value* 0,846.

Dari hasil penelitian motivasi responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi baik berpendidikan terakhir DIII sebanyak 22 responden (50%) dan responden dengan motivasi sangat baik 1 responden (2,3%), sedangkan responden yang mempunyai motivasi kurang adalah responden berpendidikan terakhir SPK sebanyak 1 responden (2,3%). Sejalan dengan hasil penelitian Syadan dalam Sayuti (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi diantaranya adalah tingkat pendidikan seseorang. Demikian juga menurut Susanti (2013) hasil analisis data karakteristik perawat (tingkat pendidikan) dengan Motivasi Perawat menunjukkan ada hubungan yang signifikan dengan *p value* 0,000.

Dari hasil penelitian motivasi responden berdasarkan status kepegawaian diketahui bahwa sebagian besar motivasi responden memiliki motivasi cukup dengan status kepegawaian PNS sebanyak 15 responden (34,1%) dan 1 responden (2,3%) dengan motivasi sangat baik, sedangkan responden 1 responden (2,3%) memiliki motivasi kurang (2,3%). Motivasi kerja perawat PNS dapat mendasari kepuasan dan ketidak puasan

kinerja perawat yang berpengaruh pada kualitas pelayanan. Faktor yang mendasari kepuasan tersebut seperti upah, kebijakan, kondisi kerja. Hal ini sesuai dengan Nursalam (2008) yang menyatakan dalam teori motivasi terdapat dua faktor yang mendasari motivasi pada kepuasan dan ketidak puasan kerja dan faktor yang melatar belakanginya. Salah satu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, upah, kondisi kerja, dan status.

Dalam penelitian masa kerja diketahui bahwa sebagian besar motivasi responden adalah motivasi baik dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 11 responden (25%) dan motivasi sangat baik sebanyak 1 responden (2,3%) sedangkan responden motivasi kurang dengan masa kerja >20 tahun sebanyak 1 responden (2,3%). Masa kerja yang baru memiliki pengharapan untuk berprestasi dimasa yang akan datang sehingga hal ini dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, sedangkan masa kerja yang lama akan cenderung merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga akan merasa nyaman dengan pekerjaannya (Angelo, 2003). Demikian juga menurut Susanti (2013) hasil analisis data karakteristik perawat (lama bekerja) dengan Motivasi Perawat menunjukkan ada hubungan yang signifikan dengan *p value* 0,006. Responden masa kerja dalam penelitian ini mempunyai nilai tengah kurang dari 10 tahun sebanyak 22 responden (50%) dan masa kerja

>10 tahun sebanyak 22 responden (50%). Responden dengan prosentase yang seimbang antara masa kerja yang baru masih memiliki pengharapan untuk berprestasi dimasa yang akan datang sehingga dapat memotivasi bekerja lebih baik sedangkan untuk masa kerja lama lebih merasa betah dalam organisasi dan beradaptasi dengan lingkungannya sehingga akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

# Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Kanjuruhan Kabupaten Malang.

Dari hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden mempunyai kinerja baik sebanyak 23 responden (52,3%) dengan

karakteristik responden usia 31-40 sebanyak

1. responden (31,8%), jenis kelamin perempuan 15 responden (34,1%), pendidikan D3 sebanyak 21 responden (47,7%), status kepegawaian PNS sebanyak 14 responden (31,8%), dan masa kerja 11-20 sebanyak 9 responden (20,4%) sedangkan yang sebagian lagi mempunyai kinerja cukup sebanyak 21 responden (47,7%) dengan karakteristik responden usia 21-30 sebanyak 9 responden (20,4%), jenis kelamin perempuan sebanyak
2. responden (34,1%), pendidikan D3 sebanyak 19 responden (43,2%), status kepegawaian PNS sebanyak 16 responden (36,3%), dan masa kerja 11-20 sebanyak 7 responden (15,9%). Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Berdasarkan hasil penelitian Syaiin (2008), kinerja akan baik jika pengawasan dilakukan secara rutin. Menurut Notoadmojo (2003), keberhasilan kinerja sangat ditentukan adanya bimbingan dari supervisi yang baik dari atasan kepada bawahannya yang menanyakan permasalahan serta kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan agar dapat diberikan solusi dari permasalahan tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden kinerja baik pada usia 31-40 sebanyak 14 responden (31,8%) sedangkan yang sedikit adalah responden kinerja baik berusia >40 sebanyak 3 responden (6,8%). Hasil penelitian ini sejalan dengan Elita (2011) menyatakan bahwa usia akan mempengaruhi karakter dalam mempelajari, memahami serta menerima suatu perubahan sehingga akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja seseorang. Usia dapat mempengaruhi produktifitas kerja seseorang, usia juga mempengaruhi pandangan petu gas terhadap atasan maupun pasien.

Dalam penelitian jenis kelamin didapatkan dua yang sama besar yaitu kinerja baik dan kinerja cukup adalah berjanis kelamin perempuan sebanyak 15 responden (34,1%) sedangkan responden terkecil berjenis kelamin laki-laki sebanyak 6 responden (13,6%). Hal ini sesuai dengan penelitian Soeprojo, Creisye dan Sulaemana (2016) bahwa perhitungan dengan menggunakan uji chi square terdapat

variabel jenis kelamin dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V.L.Ratumbuysang Sulawesi Utara terdapat nilai signifikan p value = 0,917 >0,05 yang berarti tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat.

Dalam penelitian pendidikan sebagian besar responden dengan kinerja baik pendidikan D3 sebanyak 21 responden (47,7%) sedangkan paling sedikat ada dua yaitu pendidikan SPK dan S1 masing-masing 1 responden (2,3%) dengan kinerja cukup. Kenyataan saat ini perawat berpendidikan D3 belum melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Menurut Anggraini dalam Gatot dan Adisasmito (2005) menyatakan semakin tinggi tingkat pendidikan akan semakin tinggi keinginan u ntuk memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan. Sedangkan menurut Achmad Faizin, Winarsih (2008) menurut penelitiannya dari hasil uji *chi-square* menunjukkan taraf signifikan dihasilkan kurang dari 5% yaitu 0,002, dengan demikian ada hubungan tingkai pendidikan perawat terhadap kinerja perawat.

Dalam penelitian status kepegawaian sebagian besar responden dengan kinerja cukup adalah PNS sebanyak 16 responden (36,4%) sedangkan responden paling sedikit Honorer 5 responden (11,4%). Perbedaan tersebut idealnya tidak mempengaruhi jiwa Caring perawat, Ilyas (2004). Undang-undang No.12 Tahun 1964 didalamnya mengatur tentang kepegawaian dan formasi kepegawaian. manajemen dan perancanaan kepegawaian yang rapi manmade salah satu indicator berkualitasnya suatu institusi. Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan rumah sakit dapat membantu terwujudnya tujuan. Orientasi pasien dalam kinerja rumah sakit yang manjadi prioritas utama adalah perilaku caring yang dilakukan oleh perawat beserta tim kesehatan lainnya, Moekijat (2009).

Dalam penelitian masa kerja sebagian besar responden dengan kinerja baik sebanyak 9 responden (20,4%) sedangkan yang paling sedikit ada dua yaitu kinerja baik >20 dan kinerja cukup >20 masing-masing sebanyak 3 responden (6,8%). Seorang perawat yang terlalu lama dalam satu unit atau ruangan dan

tidak pernah mengikuti pelatihan atau pendidikan maka akan muncul kejenuhan sehingga dapat menurunkan kinerjanya. Menurut Warouw (2009) bahwa lama bekerja dapat meningkatkan kinerja jika didukung dengan pendidikan dan pelatihan. Bimbingan dan pengalaman dalam bekerja bagi perawat baru sangat diperlukan dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan. Sedangkan menurut Achmad Faizin, Winarsih (2008) menurut penelitiannya dari hasil uji *chi-square* menunjukkan taraf signifikan dihasilkan kurang dari 5% yaitu 0,000, dengan demikian ada hubungan lama kerja perawat terhadap kinerja perawat.

# Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Kanjuruhan Kabupaten Malang.

Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar responden memiliki motivasi dan kinerja yang baik sebanyak 16 responden (36,4%), sedangkan yang sedikit adalah motivasi kurang 1 responden (2,3%) dan motivasi

sangat baik 1 responden (2,3%). Responden dengan motivasi kurang berusia >40, jenis kelamin laki-laki, pendidikan SPK, status kepegawaian PNS, dan masa kerja > 20, sedangkan responden dengan motivasi sangat baik berusia 31-40, jenis kelamin perempuan, pendidikan D3, status kepegawaian PNS, dan masa kerja 11-20. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola Kepemimpinan kerja dan kondisi kerja, Mangkunegara (2005).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di ruang Airlangga, ruang Fatahillah dan ruang Gajahmada RSUD Kanjuruhan pada tanggal 22-27 januari 2018 yang menggunakan uji korelasi spearman menunjukkan nilai *p value* 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja, sedangkan dari output diketahui *correlation coefficient* (koefisien korelasi) sebesar 0,609,

maka nilai ini menandakan hubungan yang tinggi antara motivasi dengan kinerja.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Destri N.S, M. Tarigan (2010) diketahui bahwa mayoritas responden memiliki kinerja baik dalam pemberian asuhan keperawatan di RS TK.II Putri Hijau Medan. Demikian juga dari hasil penelitian Makta (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikasi prestasi terhadap kinerja perawat pelaksana di RS Stella Maris dengan *p value* = 0,006.

Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksana ruang Airlangga, ruang Fatahillah dan ruang Gajahmada di RSUD Kanjuruhan, maka semakin tinggi motivasi kerja semakin baik kinerja sehingga usaha untuk menjaga motivasi perlu diperhatikan agar kinerja juga lebih baik. Agar motivasi terus ada perlu ditingkatkan lagi tentang pengakuan, penghargaan, promosi, hubungan antar perawat, supervisi dan kondisi lingkungan tempat kerja.

# SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa: (1) Motivasi perawat pelaksana di ruang Airlangga, ruang Fatahillah, dan ruang Gajahmada RSUD Kanjuruhan didapatkan baik sebanyak 24 responden (54,5%). (2) Kinerja perawat pelaksana di ruang Airlangga, ruang Fatahillah, dan ruang Gajahmada RSUD Kanjuruhan didapatkan baik sebanyak 23 responden (52,3%). (3) Motivasi dengan Kinerja perawat pelaksana di ruang Airlangga, ruang Fatahillah, dan ruang Gajahmada RSUD Kanjuruhan didapatkan nilai sig. (2-tailed) adalah 0,000 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Motivasi dengan variabel Kinerja. Sedangkan dari output diketahui Correlation Coefficient (koefisien korelasi) sebesar 0,609, maka nilai ini menandakan hubungan yang tinggi antara Motivasi dengan Kinerja.

**SARAN**

Bagi Rumah Sakit diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan

pertimbangan dan pengevaluasian dalam pengambilan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di RSUD Kanjuruhan Kabupaten Malang.

Bagi Peneliti Selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat dikembangkan oleh peneliti selanjutnya dan dijadikan sebagai tambahan informasi dalam menyusun atau membuat penelitian tentang kinerja perawati.

# DAFTAR PUSTAKA

Achmad Faizin, Winarsih. 2008. *Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSU Pandan Arang Kabupaten Boyolali*. Vol.1 No.3, September 2008:137-142.

Adisasmita, Rahardjo, 2005. *Dasar-dasar Ekonomi Wilayah.* Penerbit: Graha Ilmu.

Ahmadi, A. 2009. Psikologi Sosial. Jakarta.

Rineka Cipta.

Amirullah, 2015. *Pengantar Manajemen.*

Jakarta: Mitra Wacana Media.

Angelo, Kreitner, Robert, dan Kinicki. 2003. Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penterjemah), Jakarta: Salemba Empat.

Anggaini, H. D, 2009. *Hubungan Antara Motivasi Intrinsik dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Dr. Moewardi.* Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Arikunto, 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek.(Edisi Revisi).* Jakarta: Rineka Cipta.

Bagong, S, 2010. *Metode Penelitian Sosial.*

Jakarta: Prenada Media Group.

Bambang, G. D, 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja.* JRBI: Vol 1. Hal: 63-74.

Bernadin, H. J, 2003. *Human Resource Management (An Experimental Approach International Edition).* Singapore: Mc. Graw-Hill Inc.

Craven, H, 2000. *Fundamentals of Nursing.*

Philadelphia: Lippincott.

Dalyono, 2005. *Psikologi Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Damanik, E. 2016. *Pengaruh Jenis Kelamin, Motivasi Belaja, dan Bimbingan Kai thadap Cita-cita Siswa*. Jurnal Universitas Sanata Dharma.

Daryanto. 2008. *Evaluasi Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

DEPKES. 2017. *Situasi Tenaga Keperawatan sampai Desember 2016.* Jakarta: BPPSDMK.

Dharmayanti, E. 2009. *Kepemimpinan Transformasional dan Minat Kerja sebagai Prediktor Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Riau.* Jurnal Psikologi: Vol 5 (No. 2) Hal

201. 69

Edy. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP YYogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi.* Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 2. (No. 3).

Flippo, E. B. 2002. *Personal Management (Manajemen Personalia). Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S.* Jakarta: Erlangga.

Gartinah.dkk, 1999. *Keperawatan dan Praktek Keperawatan.* Jakarta: DPP PPNI.

Gibson, I. D, 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses.* Jakarta: Bina Rupa Aksara.

Gibson, I. D, 1997. *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Proses.* Jakarta: Erlangga.

Gibson, J. L, 1994. *Organisasi dan manajemen.* Yogyakarta: BPSE.

Gomes, F. C, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi Offset.

Gunarsa, S. D, 2008. *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja.* Jakarta: PT BPK Gunung Mulia.

Handoko, T. H, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua.* Yogyakarta: BPFE.

Handoko. 2001. *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2.* Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN.

Hasibuan, M. S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetekan keenam belas.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hicks, H. G. 1987. *"Organization: Theory and Behavior", Trejemah oleh G. Karta sapoetra dan Ir. A. G. Kartasapoetra, "Organisasi Teori dan Tingkah Laku".* Jakarta: Bina Aksara.

Hidayat Alimul, A. 2009. *Metode Penelitian Keperawatan dan Tehnik Analisis.* Jakarta: Salemba Media.

Hoffar, W. &. 1996. *Element of a Nursing Profesional Practice MODEL.* Journal Profesional of Nursing, 12(6).

Humairah. 2005. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Efektifitas Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jantung Harapan Kita. Tesis tidak dipublikasikan.* Yogyakarta: Program

Pascasarjana Universitas GGajah Mada.

Ilyas. 2004. *Perencanaan SDM Rumah Sakit, Metoda dan Formula*, Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.

Isesreni, Y. W. 2008. *Hubungan Karakteristik Perawat dengan Kinerja Perawat di RSJ Prof. HB. Sa'anin Padang.* MNM volume 1 (No. 1).

Kopelmen, E. R. 1989. *Managing Productivity in Organization.* New York: MC Graw- Hill Book Company.

Kotler, P. 2000. *Manajemen Pemasaran.*

Jakarta: Prenhallindo.

Lia Rahmawati, Arneliwati, Veny Erlita. 2015. *Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Tingkat Depresi Remaja Di Lembaga Pemasyarakatan. Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau*. JOM Vol.2 No.2.

Mangkunegara, A. P. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM.* Jakarta: Eresco.

Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Maslow, A. H. 1970. *Motivation and Personality.* New York: Harper & Row Publisher.

Moekijat, 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mandar Maju.

nasution. 2005. *Managemen Mutu Terpadu (Total Quality Management).* bogor: ghalia Indonesia.

Notoatmodjo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Notoatmojo, S. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Nursalam. 2008. *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan, Edisi 2.* Jakarta: Salemba Media.

Nursalam. 2010. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan.* Jakarta: Salemba Medika

Nursalam. 2011. *Manajemen Keperawatan.*

Jakarta: Salemba Medika.

Nursalam. 2013. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis (edisi 3).* Jakarta: Salemba Medika.

Nursalam. 2015. *Manajemen Keperawatan.*

Jakarta: Salemba Medika.

Potter, &. P. 2005. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan Konsep, Proses, dan Praktik, Edisi 4 volume 1.* Jakarta: EGC.

Potter, P. 2009. *Fundamental of Nursing, Buku 1, Edisi: 7.* Jakarta: Salemba Medika.

Prayitno, E. 2003. *Motivasi Dalam Belajar.*

Jakarta: Depdikbud.

Riyadi, S. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur.* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan: Vol 13 (No. 1) Hal 45.

Robbin, J. d. 2002. *Perilaku Organisasi.*

Jakarta: Salemba Empat.

Robbin, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi.*

Jakarta: Index.

Sagala, S. 2010. *Konsep dan Makna Pembelajaran.* Bandung: Alfabeta.

Samadhi, Willy Purna dan Nicholaas Warouw (eds.). 2009. *Demokrasi di Atas Pasir*. Jakarta: DEMOS dan PCD Press.

Sayuti. 2006. Motivasi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Siagian, S. P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasi.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Siagian, S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama.* Jakarta: Bumi Askara.

Sitanggang, C. 2005. *Analisa Pengaruh Perilaku Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar.* Semarang: UNDIP.

Stephen, R. 2001. *“Perilaku Organisasi”, Jilid 1 Edisi 8*, Jakarta. PT Prenhalindo.

Suarli, S. &. 2009. *Manajemen Keperawatn dengan Pendekatan Praktik.* Jakarta: Erlangga.

Susanti, Ervina Novi. 2013. *Hubungan Karakteristik Perawat dengan Motivasi Perawat dalam Pemenuhan Kebutuhan Kebersihan Diri Pasien di Ruang Rawat Inap RSU dr. H. Koesnadi Bondowoso*. PSIK Universitas Jember.

Syaiin. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Telkomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang.* Jurnal Administrasi (JAB). Vol.24 No.2.

Subroto, A. d. 2010. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Lini Depan Perusahaan Jasa. Tesis tidak dipublikasikan.* Malang: Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.

Sudarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima).* Bandung: Bandung.

Sugijati, d. 2008. *Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang terhadap Kinerja Perawat dalam Melakukan*

*Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Mataram.* Jurnal Kesehatan Prima: Vol 2 (No 2) Hal: 329.

Supardi dan Anwar, S. 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: UII Press.

Susilo, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Cetakan ketiga Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama.* Jakarta: Kencana.

Swansburg, R. C. 2000. *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan.* Jakarta: EGC.

Temalagi, S. 2010. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Penerapan Good Corpirate Govermance dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada RS di Kota*

*Malang). Tesis tidak dipublikasikan.*

Malang.

Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Wibowo, T. 2013. *Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit.* Jakarta: Trans Info Media.

Winardi. 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen.* Jakarta: Rineka Cipta.

Winarsih, A. F. 2008. *Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSU Padan Arang Kabupaten Boyolali.* Jurnal Berita Ilmu Keperawatan ISSN 1979- 2697. Vol 1 (No. 3) hal 138.

Yusuf, E Adie. 2008. *Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja,* [*http://teknologikinerja.wordprees.com/2*](http://teknologikinerja.wordprees.com/2008/05/0/pengaruh-motivasi-terhadap-peningkatan-kinerja)[*008/05/0/pengaruh-motivasi-terhadap-*](http://teknologikinerja.wordprees.com/2008/05/0/pengaruh-motivasi-terhadap-peningkatan-kinerja)[*peningkatan-kinerja*.](http://teknologikinerja.wordprees.com/2008/05/0/pengaruh-motivasi-terhadap-peningkatan-kinerja)