

SKRIPSI

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI
INSTALASI RAWAT INAP RS ISLAM FAISAL MAKASSAR
TAHUN 2022**

JESSLYN

K011181322



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

DEPARTEMEN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2022

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI
INSTALASI RAWAT INAP RS. ISLAM FAISAL MAKASSAR
TAHUN 2022**

Disusun dan diajukan oleh

**JESSLYN
K011181322**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
pada tanggal 29 Juni 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Darmawansyah, SE, MS
NIP. 19640424 199103 1 002

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. H. Amran Razak, SE, M.Sc
NIP. 19570102 198601 1 001

Ketua Program Studi,



Dr. Suriah, SKM., M.Kes
NIP. 197405202002122001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Rabu tanggal 29 Juni 2022.

Ketua : Prof. Dr. Darmawansyah, SE, MS

()

Sekretaris : Prof. Dr. H. Amran Razak, SE, M.Sc

()

Anggota :

1. Dr. Balqis, SKM, M.Kes, M.Sc. PH

()

2. Nur Arifah, SKM., MA

()

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jesslyn
NIM : K011181322
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
No. Hp : 081243391416
E-mail : jesslyn.thesman@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RS. ISLAM FAISAL MAKASSAR TAHUN 2022”** benar bebas dari plagiat dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 29 Juni 2022
Yang membuat pernyataan



Jesslyn

RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Makassar, Juni 2022

Jesslyn

“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar Tahun 2022”

Pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Sehingga segala upaya untuk peningkatan mutu kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai dengan upaya peningkatan mutu pelayanan keperawatan salah satunya dengan peningkatan kinerja perawat. Kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat dalam bekerja, kepuasan, dan tanggung jawab atas aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi, seseorang akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tanpa motivasi, maka seseorang tidak dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan hasil kerja yang dilakukan tidak akan memuaskan. Oleh karena itu, motivasi sangat penting untuk diperhatikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan desain *cross sectional study* yang bertujuan melihat hubungan variabel independen terhadap dependen. Adapun populasi pada penelitian ini sebanyak 110 perawat Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar dengan jumlah sampel sebanyak 86 orang. Pengumpulan data menggunakan instrumen angket/kuesioner. Analisis data yang dilakukan adalah analisis univariat dan bivariate dengan uji alternatif *chi square* yakni *Fisher Exact Test*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara gaji/insentif ($\rho=0,394$) dan pengakuan/penghargaan ($\rho=0,142$) dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar, serta ada hubungan antara kondisi kerja ($\rho=0,019$), hubungan antar pribadi ($\rho=0,004$), keberhasilan/prestasi ($\rho=0,000$) dan tanggung jawab ($\rho=0,000$) dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar.

Daftar Pustaka : 67

Kata Kunci : Motivasi Kerja; Kinerja Perawat; Rumah Sakit

SUMMARY

Hasanuddin University
Faculty of Public Health
Health and Policy Administration
Makassar, June 2022

Jesslyn

“Relationship between Work Motivation and Nurse Performance in The Inpatient Installation at Faisal Islamic Hospital Makassar in 2022”

Nursing services contribute in determining the quality of service in hospitals. So that all efforts to improve the quality of hospital service quality must also be accompanied by efforts to improve the quality of nursing services, one of which is by increasing the performance of nurses. Nurse performance is the result of work in quality and quantity achieved by a nurse in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given. One of the factors that influence performance is motivation. Motivation is a psychological factor that shows interest in work, satisfaction, and responsibility for the activities or work performed. A person's behavior is generally motivated by a desire to achieve certain goals. With motivation, a person will be able to have high enthusiasm in carrying out the given task. Without motivation, a person cannot carry out his duties properly and the results of the work carried out will not be satisfactory. Therefore, motivation is very important to note.

This study aims to determine the relationship between work motivation and the performance of inpatient installation nurses at the Faisal Islamic Hospital Makassar. The type of research used is descriptive quantitative research using a cross sectional study design that aims to see the relationship of the independent variable to the dependent. The population in this study were 110 nurses in the Inpatient Installation of Faisal Islamic Hospital Makassar with a total sample of 86 people. Data collection uses a questionnaire/questionnaire instrument. The data analysis carried out was univariate and bivariate analysis with the alternative chi square test, namely the Fisher Exact Test.

The results of this study indicate that there is no relationship between salary/incentive ($p=0.394$) and recognition/award ($p=0.142$) with the performance of the inpatient installation nurse at the Faisal Islamic Hospital Makassar, and there is a relationship between working conditions ($p=0.019$), the relationship between interpersonal relationship ($p=0.004$), success/achievement ($p=0.000$) and responsibility ($p=0.000$) with the performance of nurses in the inpatient installation of the Faisal Islamic Hospital Makassar.

References : 67

Keywords : Work Motivation; Nurse Performance; Hospital

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul “**Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar Tahun 2022**” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Kesehatan Masyarakat, Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Skripsi ini tidak luput dari peran orang-orang istimewa bagi penulis, maka izinkan penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada orang tua tercinta, Ibunda **Oei Mei Ing** dan Ayahanda **Alm. Mulyady Thesman** yang telah membesarkan, mendidik, membimbing, dan senantiasa mendukung, mendengarkan segala keresahan dan memberikan motivasi, nasihat, kasih sayang serta doa yang tidak pernah putus dalam mengiringi setiap langkah penulis sehingga bisa sampai ke titik ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari segala keterbatasan dan kendala, tetapi berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada bapak **Prof. Dr. Darmawansyah, SE, MS** selaku pembimbing I dan bapak **Prof. Dr. H. Amran Razak, SE, M.Sc** selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya memberikan petunjuk, arahan, dan motivasinya.

Dalam kesempatan ini, penulis juga ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Dr. Aminuddin Syam, SKM, M.Kes, M.Med.Ed** selaku dekan yang telah memberikan bantuan fasilitas selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
2. Bapak **dr. Muh. Furqaan Naiem, MSc, Ph.D** selaku Penasehat Akademik selama penulis menempuh kuliah di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
3. Bapak **Dr. H. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes** selaku Ketua Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
4. Ibu **Dr. Balqis SKM, M.Kes, M.Sc.PH** dan ibu **Nur Arifah, SKM., MA** selaku dosen penguji yang telah memberikan bimbingan, masukan, kritikan dan arahan selama penulisan demi terselesaikannya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin terkhusus Dosen Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan yang telah banyak memberikan ilmu, motivasi dan pengalaman kepada penulis selama menempuh pendidikan di bangku kuliah, serta Bapak/Ibu Staff Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin terkhusus Staff Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan yang penuh dedikasi menjalankan tugasnya dengan baik pada proses pengurusan administrasi.

6. **Direktur, Kepala Instalasi Ruang Rawat Inap, dan Staf RS. Islam Faisal Makassar** yang telah memberikan izin penelitian dan bersedia membantu penulis untuk pengambilan data penelitian.
7. Teman-teman **FKM 2018, VENOM 2018** yang telah berjuang bersama menempuh pendidikan selama kurang lebih 4 tahun terakhir ini. Melewati banyak momen bersama baik itu pengkaderan, kepanitiaan dan kelompok belajar.
8. Sahabat penulis **Adelia Lasro Forwaty Sinaga** dan **Priska Angelina Wong** yang telah memberi warna kisah perjuangan kuliah ini, tawa dan bahagia dan selalu memotivasi serta memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for just being me at all the times.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang membangun dari segala pihak agar skripsi ini berguna dalam ilmu pendidikan dan penerapannya. Akhir kata, mohon maaf atas segala kekurangan penulis, semoga Tuhan melimpahkan berkat-Nya kepada kita semua.

Makassar, Juni 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
RINGKASAN	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Tinjauan Umum Kinerja	9
B. Tinjauan Umum Motivasi	12
C. Tinjauan Umum Perawat	19
D. Tinjauan Umum Rumah Sakit	22
E. Kerangka Teori	24
F. Sintesa Penelitian	25
BAB III KERANGKA KONSEP.....	34
A. Dasar Pemikiran Variabel Penelitian	34
B. Kerangka Konsep.....	38
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	38
D. Hipotesis Penelitian	47
BAB IV METODE PENELITIAN	50

A.	Jenis Penelitian.....	50
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian	50
C.	Populasi dan Sampel	50
D.	Instrumen Penelitian	51
E.	Jenis Data dan Cara Pengumpulan Data	52
F.	Pengolahan dan Analisis Data	52
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		55
A.	Hasil Penelitian	55
B.	Pembahasan.....	78
C.	Keterbatasan penelitian	101
BAB VI PENUTUP		102
A.	Kesimpulan	102
B.	Saran	102
DAFTAR PUSTAKA		104
LAMPIRAN.....		110

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Sintesa Penelitian	25
Tabel 5. 1	Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden Perawat Instalasi Rawat Inap di RS. Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2022	55
Tabel 5. 2	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pernyataan Kondisi Kerja di Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar Tahun 2022	58
Tabel 5. 3	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kondisi Kerja di Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar Tahun 2022.....	59
Tabel 5. 4	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pernyataan Gaji/Insentif di Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar Tahun 2022	60
Tabel 5. 5	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Gaji/Insentif Perawat Instalasi Rawat Inap di RS. Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2022.....	61
Tabel 5. 6	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pernyataan Hubungan Antar Pribadi di Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar Tahun 2022.....	62
Tabel 5. 7	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Hubungan Antar Pribadi Perawat Instalasi Rawat Inap di RS. Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2022	63
Tabel 5. 8	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pernyataan Keberhasilan/Prestasi di Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar Tahun 2022	64
Tabel 5. 9	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Keberhasilan/Prestasi Perawat Instalasi Rawat Inap di RS. Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2022	65
Tabel 5. 10	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pernyataan Pengakuan/Penghargaan di Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar Tahun 2022	66
Tabel 5. 11	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pengakuan/Penghargaan Perawat Instalasi Rawat Inap di RS. Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2022	67
Tabel 5. 12	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pernyataan Tanggung Jawab di Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar Tahun 2022	68
Tabel 5. 13	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tanggung Jawab Perawat Instalasi Rawat Inap di RS. Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2022.....	69
Tabel 5. 14	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pernyataan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar Tahun 2022	70
Tabel 5. 15	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RS. Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2022.....	73
Tabel 5. 16	Distribusi Frekuensi <i>Cross Tabulation</i> antara Kondisi Kerja dan Kinerja Perawat di RS. Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2022 ...	73

Tabel 5. 17	Distribusi Frekuensi <i>Cross Tabulation</i> antara Gaji/Insentif dan Kinerja Perawat di RS. Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2022 ...	74
Tabel 5. 18	Distribusi Frekuensi <i>Cross Tabulation</i> antara Hubungan Antar Pribadi dan Kinerja Perawat di RS. Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2022	75
Tabel 5. 19	Distribusi Frekuensi <i>Cross Tabulation</i> antara Keberhasilan/ Prestasi dan Kinerja Perawat di RS. Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2022	76
Tabel 5. 20	Distribusi Frekuensi <i>Cross Tabulation</i> antara Pengakuan/ Penghargaan dan Kinerja Perawat di RS. Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2022	77
Tabel 5. 21	Distribusi Frekuensi <i>Cross Tabulation</i> antara Tanggung Jawab dan Kinerja Perawat di RS. Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2022 ...	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Teori.....	24
Gambar 2 Kerangka Konsep.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Persetujuan Responden	111
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	112
Lampiran 3 Master Tabel.....	117
Lampiran 4 Hasil Penelitian.....	121
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian dari PTSP Provinsi Sulawesi Selatan.....	128
Lampiran 6 Surat Keterangan Telah Menyelesaikan Penelitian	129
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian.....	130
Lampiran 8 Riwayat Hidup.....	132

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2009, kesehatan ialah kondisi sehat, baik secara fisik, mental, spiritual ataupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial serta ekonomis. Kesehatan merupakan salah satu dari Hak Asasi Manusia (HAM) dan merupakan tanggung jawab pemerintah di setiap negara termasuk Indonesia. Sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No. 36 Tahun 2009, pemerintah Indonesia berkewajiban memberikan hak kesehatan kepada rakyatnya menjelaskan bahwa salah satu hal yang mendasari pemenuhan kebutuhan diantaranya adalah konsep bahwa kekuatan kebutuhan untuk memotivasi tidak lama, karena setelah terpenuhi akan melemah atau kehilangan kekuatannya dalam memotivasi (UU No. 36 Tahun 2009, 2009).

Hal ini dikarenakan kesehatan merupakan salah satu indikator tingkat kesejahteraan manusia dan oleh karena itu menjadi prioritas utama dalam pembangunan suatu negara. Salah satu komponen kesehatan yang sangat penting adalah ketersediaan pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009, rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, baik promotif, kuratif

maupun rehabilitatif yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU No. 44 Tahun 2009, 2009).

Pesatnya perkembangan industri rumah sakit telah menciptakan persaingan yang ketat antara rumah sakit milik pemerintah dan swasta dalam menarik konsumen untuk menggunakan jasanya. Rumah sakit dituntut untuk meningkatkan kualitas layanannya. Sejalan dengan tuntutan peningkatan kualitas layanan maka kinerja tenaga keperawatan perlu ditingkatkan. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang menduduki posisi terdepan dalam pelayanan kesehatan, karena perawat berinteraksi langsung dengan pasien selama 24 jam (Heningnurani, 2019; Ginanjar, Sjaaf and Sulistyadi, 2020). Oleh karena itu, pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Sehingga segala upaya untuk peningkatan mutu kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai dengan upaya peningkatan mutu pelayanan keperawatan salah satunya dengan peningkatan kinerja perawat. Pelayanan yang baik tidak lepas dari kinerja perawat dalam memberikan pelayanan yang baik (Mulyono, Hamzah and Abdullah, 2013).

Menurut Mangkunegara (2007) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Erri, Lestari and Asymar, 2021). Menurut Simamora (2012) kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan (Sari Dewi *et al.*, 2021). Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) telah menetapkan standar praktek keperawatan yang mengacu pada tahapan proses keperawatan, yang meliputi pengkajian keperawatan, diagnosa keperawatan, perencanaan keperawatan, implementasi keperawatan, dan evaluasi keperawatan (Gunawan and Sukarna, 2016).

Untuk menilai mutu kualitas pelayanan rumah sakit, *National Health Services* (NHS) menggunakan efisiensi sebagai salah satu parameternya. Efisiensi pelayanan rawat inap di rumah sakit dapat dinilai dengan menggunakan empat parameter Grafik Barber-Johnson yang berkaitan dengan pemanfaatan tempat tidur yang tersedia di rumah sakit. Pengukuran efisiensi menggunakan beberapa indikator yaitu *Bed Occupancy Rate* (BOR), *Average Length Of Stay* (AvLOS), *Bed Turn Over* (BTO) dan *Turn Over Interval* (TOI) (Giancotti, Guglielmo and Mauro, 2017).

Bed Occupancy Rate (BOR) merupakan persentase pemakaian tempat tidur selama periode tertentu. Indikator ini menggambarkan tinggi rendahnya tingkat pemanfaatan tempat tidur rumah sakit. Nilai parameter BOR yang ideal yaitu 60-85%. (Agustriyani and Rohman, 2020; Seha, Ratna and Nugroho, 2020). *Average Length Of Stay* (AvLOS) merupakan rata-rata lama perawatan seorang pasien. Indikator ini selain memberikan gambaran tentang tingkat efisiensi, juga dapat memberikan gambaran mutu kualitas pelayanan, apabila diterapkan pada diagnosis tertentu yang

digunakan sebagai *tracer* (yang memerlukan pengamatan lebih lanjut). Nilai parameter AvLOS yang ideal yaitu rata-rata antara 6-9 hari. *Bed Turn Over* (BTO) merupakan frekuensi penggunaan tempat tidur, berapa kali dalam satuan waktu tertentu (biasanya 1 tahun) tempat tidur rumah sakit digunakan. Nilai parameter BTO yang ideal yaitu minimal 30 kali, dan *Turn Over Interval* (TOI) merupakan rata-rata hari tempat tidur kosong dari saat terisi hingga ke terisi berikutnya. Nilai parameter TOI yang ideal yaitu 1-3 hari (Sidiq and Afrina, 2017; Herawaty, 2021).

Berdasarkan pengambilan data awal di RS Islam Faisal Makassar pada tahun 2018, 2019, 2020, dan 2021 angka BOR adalah 73,51%, 50,69%, 34,69%, dan 28,86%. Angka AvLos adalah 6 hari (2018), 5 hari (2019), 5 hari (2020), dan 5 hari (2021). Angka TOI adalah 2 hari (2018), 3 hari (2019), 7 hari (2020), dan 12 hari (2021). Dan angka BTO adalah 34,72 kali (2018), 45,44 kali (2019), 31,33 kali (2020), dan 24,49 kali (2021) (Sumber Data Sekunder Rekam Medis RS Islam Faisal).

Jika dilihat berdasarkan nilai standar ideal, maka dapat disimpulkan bahwa nilai AvLOS sudah ideal, tetapi nilai BOR, TOI dan BTO belum ideal, maka diperoleh informasi bahwa pelayanan di RS Islam Faisal belum efisien. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan dari rumah sakit yang rendah.

Kualitas pelayanan kesehatan salah satunya ditentukan oleh kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat yang berkualitas. Jika kualitas pelayanan kesehatan rendah, maka pihak rumah sakit harus

meningkatkan kualitas pelayanannya kepada pasien, terutama bagi mereka yang sedang dalam rawat inap. Salah satu faktor yang mempengaruhi buruknya pelayanan di rumah sakit dapat dilihat dari kinerja perawat yang menurun (Juliandiny, Senen and Sumiyati, 2016).

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Nursalam (2015) yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari pengetahuan, keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi dalam bekerja, dan kepuasan dalam kerja. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari beban kerja, supervisi, lingkungan, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan dalam organisasi (Prima, Oktaini and Putri, 2020).

Menurut Mathis dan Jackson (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan individu dengan organisasi. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat dalam bekerja, kepuasan, dan tanggung jawab atas aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi, seorang pegawai atau karyawan akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tanpa motivasi, maka seorang karyawan tidak dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan hasil kerja yang dilakukan tidak akan memuaskan. Oleh karena itu, motivasi sangat penting untuk diperhatikan (Darmawan, Hamid and Mukzam, 2019).

Menurut Frederick Herzberg ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu *Hygiene Factor* (faktor ekstrinsik) dan *Motivation Factors* (faktor intrinsik). Faktor ekstrinsik meliputi kebijakan dan administrasi perusahaan, kondisi kerja, gaji/insentif, hubungan antar pribadi, kualitas supervisi. Sedangkan faktor intrinsik meliputi keberhasilan/prestasi, pengakuan/penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu (Sugiharjo and Aldata, 2018).

Sebuah hasil penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan yaitu Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin 2021 terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Pada penelitian ini 68,9% atau 51 perawat memiliki motivasi kerja yang rendah, sedangkan pada pelaksanaan kinerja terdapat 59,5% atau 44 perawat memiliki kinerja yang kurang baik (Nainggolan and Sabebeben, 2021).

Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Arifki Zainaro dkk tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017 membuktikan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat di rumah sakit tersebut. Pada penelitian ini 53,3% atau 32 perawat memiliki motivasi kerja kurang baik, sedangkan pada pelaksanaan kinerja terdapat 56,7% atau 34 perawat memiliki kinerja yang kurang baik (Zainaro *et al.*, 2017).

Berdasarkan latar belakang yang tertulis diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar Tahun 2022”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti ingin mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Tujuan umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui hubungan kondisi kerja dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar
- b. Mengetahui hubungan gaji/insentif dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar
- c. Mengetahui hubungan antar pribadi dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar
- d. Mengetahui hubungan keberhasilan/prestasi dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar

- e. Mengetahui hubungan pengakuan/penghargaan dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar
- f. Mengetahui hubungan tanggung jawab dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar

D. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Institusi

Memberikan sumber informasi dan masukan kepada rumah sakit terkait upaya strategi peningkatan motivasi terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap di RS Islam Faisal Makassar.

2. Manfaat Ilmiah

Menambah bahan pustaka sebagai bahan pengembangan ilmu dan pendidikan. Khusus pada bidang ilmu kesehatan masyarakat.

3. Manfaat Praktis

Meningkatkan pengetahuan dari mengaplikasikan teori-teori materi yang telah disampaikan saat berada dibangku kuliah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Kinerja

1. Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari kata *to perform* yang berarti (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry of a execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu intense atau niat (*to discharge of fulfill*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan suatu tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*), (4) melakukan sesuatu atau seseorang yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person, machine*) (Nursalam, 2014).

Menurut Mangkunegara (2007) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Erri, Lestari and Asymar, 2021).

Menurut Simamora (2012) kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sari Dewi *et al.*, 2021).

Menurut Rivai dan Basri (2005) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria

yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Mokoagow, Soegoto and Sumarauw, 2020).

Selain itu, definisi kinerja menurut Mathis dan Jackson kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan, menurut Wirawan kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam jangka waktu tertentu (Suhartini and Anisa, 2017).

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Nursalam (2015) faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri atas dua faktor yaitu faktor internal terdiri dari pengetahuan, keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi dalam bekerja, dan kepuasan dalam kerja. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari beban kerja, supervisi, lingkungan, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan dalam organisasi (Prima, Oktaini and Putri, 2020).

Menurut Mathis dan Jackson (2007), terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan individu dengan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan pencapaian kinerja, dimana semakin tinggi motivasi pegawai maka cenderung memiliki prestasi yang tinggi.

3. Indikator Penilaian Kinerja

Indikator penilaian kinerja pegawai sebagai berikut: tingkat kuantitas, tingkat kualitas, tingkat pengetahuan pekerjaan, tingkat kreativitas, tingkat kerjasama, tingkat ketepatan waktu (Handoyo, Yuniningsih and Mustam, 2015).

Adapun menurut Bernadin dalam (Suhartini and Anisa, 2017) penilaian kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan enam kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan kinerja. Keenam kriteria tersebut adalah:

- a. Kualitas merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, seperti jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. Ketepatan waktu merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan dalam waktu yang diinginkan.
- d. Efektivitas merupakan tingkatan memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi berupa manusia, teknologi, dan keuangan untuk mencapai hasil terbaik dan mengurangi kerugian dari setiap unit.
- e. Kemandirian merupakan tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

- f. Komitmen kerja yaitu dimana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama dengan rekan kerja.

B. Tinjauan Umum Motivasi

1. Definisi Motivasi

Motivasi adalah faktor psikologis yang menunjukkan minat terhadap pekerjaan, kepuasan, dan tanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi, seorang pegawai atau karyawan akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tanpa motivasi, maka seorang karyawan tidak dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan hasil kerja yang dilakukan tidak akan memuaskan. Oleh karena itu, motivasi sangat penting untuk diperhatikan (Darmawan, Hamid and Mukzam, 2019).

Motivasi adalah dorongan yang mengakibatkan seseorang melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya (Koesmono, 2017).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi juga disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri

sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal (Jufrizen, 2017).

Motivasi adalah suatu keadaan yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2007). Dalam pengertian lain, motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang untuk secara sadar melakukan suatu tindakan/kegiatan (Nawawi, 2006).

2. Faktor Motivasi

Faktor motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Cahyani, Wahyuni and Kurniawan, 2016).

- a. Faktor internal motivasi (karakteristik pribadi) meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang tertanam dalam diri individu.
- b. Faktor eksternal (karakteristik tempat kerja) meliputi lingkungan kerja, gaji/insentif, kondisi kerja, dan kebijakan tempat kerja, dan hubungan kerja seperti penghargaan, promosi, dan tanggung jawab.

Menurut Uno (2009) motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Motivasi internal terdiri dari: tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, pelaksanaan tugas dengan tujuan yang jelas, memiliki tujuan yang jelas

dan menantang, memiliki umpan balik atas hasil pekerjaannya, rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

- b. Motivasi eksternal terdiri dari selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan (Rizal and Mudiman, 2019).

3. Tujuan Motivasi

Adapun beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan (2010), adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong antusiasme dan semangat karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas.
- d. Menjaga loyalitas dan stabilitas perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi ketidakhadiran karyawan.
- f. Pengadaan karyawan yang efektif.
- g. Menciptakan suasana kerja dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- j. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi dalam penggunaan alat dan bahan baku.

- l. Meningkatkan kinerja karyawan (Kurniasari, 2018).

4. Teori Motivasi

a. Teori hierarki kebutuhan

Teori hierarki kebutuhan milik Abraham Maslow mengemukakan dalam setiap diri manusia terdapat lima tingkat kebutuhan yaitu (Karo, Sihombing and Ginting, 2021).

- 1) Fisiologis, meliputi rasa haus dan lapar, seksual, berlidung, dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2) Rasa aman, meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya emosional dan fisik.
- 3) Sosial, meliputi rasa penerimaan, kepemilikan, persahabatan dan kasih sayang.
- 4) Penghargaan, meliputi pencapaian rasa hormat diri, pengakuan, perhatian dan status.
- 5) Aktualisasi diri, keinginan untuk menjadi seseorang sesuai dengan kemampuannya, meliputi pencapaian potensi diri, pemenuhan diri sendiri dan pertumbuhan.

b. Teori dua faktor

Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg. Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hasil dari dua faktor yang berbeda. Kedua faktor ini

disebut sebagai faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang puas (Wardhani, Susilo and Iqbal, 2015).

1) *Hygiene Factor* merupakan faktor ekstrinsik yang dapat menyebabkan ketidakpuasan apabila tidak ada, tetapi tidak selalu memotivasi para karyawan bila ditingkatkan. *Hygiene Factor* meliputi (Sugiharjo and Aldata, 2018)

1. Kebijakan dan Administrasi perusahaan (*Company Policy and Administration*), tingkat kepatuhan yang dirasakan karyawan terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi.
2. Kondisi kerja (*Working Condition*), derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya.
3. Gaji/insentif (*Wages/Salaries*), derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya.
4. Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Relation*), derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lain.
5. Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*), derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan dan diterima oleh karyawan.

2) *Motivation Factors* merupakan faktor intrinsik yang membuat para karyawan menjadi produktif dan memberi mereka banyak kepuasan (Wardhani, Susilo and Iqbal, 2015). Apabila faktor ini

tidak dirasakan ada, maka sebetulnya yang dirasakan oleh tenaga kerja yaitu merasa tidak lagi puas terhadap pekerjaannya, namun sebaliknya apabila faktor ini dirasakan ada, tenaga kerja akan merasa puas. *Motivation factors* meliputi (Sugiharjo and Aldata, 2018)

1. Keberhasilan/Prestasi (*Achievement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan prestasi kerja, mencapai kinerja tinggi.
2. Pengakuan/Penghargaan (*Recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai.
3. Pekerjaan Itu Sendiri (*Work it self*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaan mereka.
4. Tanggung Jawab (*Responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan.
5. Pengembangan potensi individu (*Advancement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.

c. Teori ERG dari Clayton P. Alderfer

Menurut Clayton Alderfer dalam teori ERG nya, motivasi itu berkaitan dengan kebutuhan pokok manusia yang terdiri dari *existence needs* (kebutuhan akan keberadaan), *relatedness needs*

(kebutuhan berhubungan) dan *growth needs* (kebutuhan untuk berkembang) (Putri and Rosa, 2015).

- 1) Kebutuhan eksistensi merupakan kebutuhan dasar manusia yang berkaitan dengan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan. Karyawan membutuhkan kebutuhan eksistensi, misalnya untuk mendapatkan gaji, lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas keselamatan dan keamanan di tempat kerja. Terpenuhinya kebutuhan eksistensi tersebut akan dapat berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan kontribusi yang diberikan karyawan, karyawan juga mendapatkan timbal balik melalui terpenuhinya kebutuhan eksistensi tersebut.
- 2) Karyawan membutuhkan kebutuhan berhubungan karena setiap individu ingin untuk berinteraksi antar individu dalam organisasi. Begitu juga dengan karyawan perusahaan, mereka perlu untuk berinteraksi. Interaksi yang terjalin diharapkan dapat membentuk suatu pertukaran informasi atau ilmu pengetahuan dalam organisasi. Hubungan yang terjalin dengan baik akan memudahkan seseorang untuk mampu bekerja sama dan mendapatkan informasi yang jelas terkait penyelesaian tugasnya sehingga kebutuhan berhubungan yang terpenuhi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

- 3) Kebutuhan pertumbuhan dikarenakan adanya keinginan setiap individu untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki serta adanya keinginan untuk memperoleh penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Dalam rangka memenuhi kebutuhan pertumbuhan tersebut, perusahaan harus proaktif untuk melakukan hal-hal yang relevan seperti memfasilitasi karyawan untuk melakukan pengembangan diri (Mayvita, Astuti and Ruhana, 2017).

C. Tinjauan Umum Perawat

1. Definisi Perawat

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 38 Tahun 2014, perawat didefinisikan sebagai seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri dan telah diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (UU No. 38 Tahun 2014, 2014).

Perawat merupakan sumber daya manusia yang paling penting di rumah sakit karena selain jumlahnya yang dominan juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus selama 24 jam kepada pasien. Oleh karena itu, pelayanan keperawatan merupakan bagian esensial dari pelayanan kesehatan dan jelas mempunyai kontribusi yang sangat menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit, maka setiap upaya untuk peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai dengan upaya peningkatan kualitas

pelayanan keperawatan. Kinerja perawat di rumah sakit dapat dinilai melalui pengamatan langsung yaitu proses pemberian asuhan keperawatan (Simamora *et al.*, 2017).

2. Asuhan Keperawatan

Asuhan keperawatan adalah suatu proses dalam praktik keperawatan yang diberikan kepada individu untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, dengan menggunakan sebuah tindakan proses keperawatan yang berpedoman dengan standar keperawatan yang telah ditentukan (Siregar, 2020).

Asuhan keperawatan merupakan suatu proses atau rangkaian kegiatan dalam praktek keperawatan yang langsung diberikan kepada pasien pada berbagai tatanan pelayanan kesehatan, dalam upaya pemenuhan kebutuhan dasar manusia, dengan menggunakan metodologi proses keperawatan, berpedoman pada standar praktik keperawatan, dilandasi etik dan etika keperawatan, dalam lingkup wewenang serta tanggung jawab keperawatan (Saroh, 2019).

Menurut *American Nursing Association* (ANA), standar praktek keperawatan merefleksikan nilai-nilai dan prioritas profesi keperawatan. Standar tersebut memberikan arah dalam melakukan praktek keperawatan professional dan menjadi kerangka dalam mengevaluasi praktek tersebut. Penetapan standar bertujuan untuk mempertahankan mutu pemberian asuhan keperawatan yang tinggi (Gunawan and Sukarna, 2016).

Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) telah menetapkan standar praktek keperawatan yang dikembangkan berdasarkan standar praktek keperawatan yang dikeluarkan ANA (Gunawan and Sukarna, 2016). Standar praktek keperawatan menurut ANA:

- a. Standar I : Pengkajian keperawatan (perawat mengumpulkan data mengenai kesehatan klien)
- b. Standar II : Diagnosis keperawatan (perawat menetapkan diagnosa keperawatan)
- c. Standar III : Perencanaan keperawatan (perawat mengembangkan rencana asuhan keperawatan yang mencakup rencana tindakan untuk mencapai hasil yang diharapkan)
- d. Standar IV : Tindakan keperawatan (perawat mengimplementasikan tindakan yang sudah ditetapkan dalam rencana asuhan keperawatan)
- e. Standar V : Evaluasi keperawatan (perawat mengevaluasi perkembangan klien dalam mencapai hasil akhir yang telah ditetapkan).

Standar Praktek Keperawatan di Indonesia disusun oleh Depkes RI (2011) terdiri atas beberapa standar. Menurut *Joint Commission on Accreditation of Health Care Organization*, terdapat delapan standar tentang asuhan keperawatan (Nursalam, 2014).

- a. Menghargai hak-hak pasien.
- b. Penerimaan sewaktu pasien masuk rumah sakit.

- c. Observasi keadaan pasien.
- d. Pemenuhan kebutuhan nutrisi.
- e. Asuhan pada tindakan non operatif dan administratif.
- f. Asuhan pada tindakan operasi dan prosedur invasif.
- g. Pendidikan kepada pasien dan keluarga.
- h. Pemberian asuhan secara terus-menerus dan berkesinambungan.

D. Tinjauan Umum Rumah Sakit

1. Definisi Rumah Sakit

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009, rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, baik promotif, kuratif, maupun rehabilitatif, yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU No. 44 Tahun 2009, 2009).

2. Klasifikasi Rumah Sakit

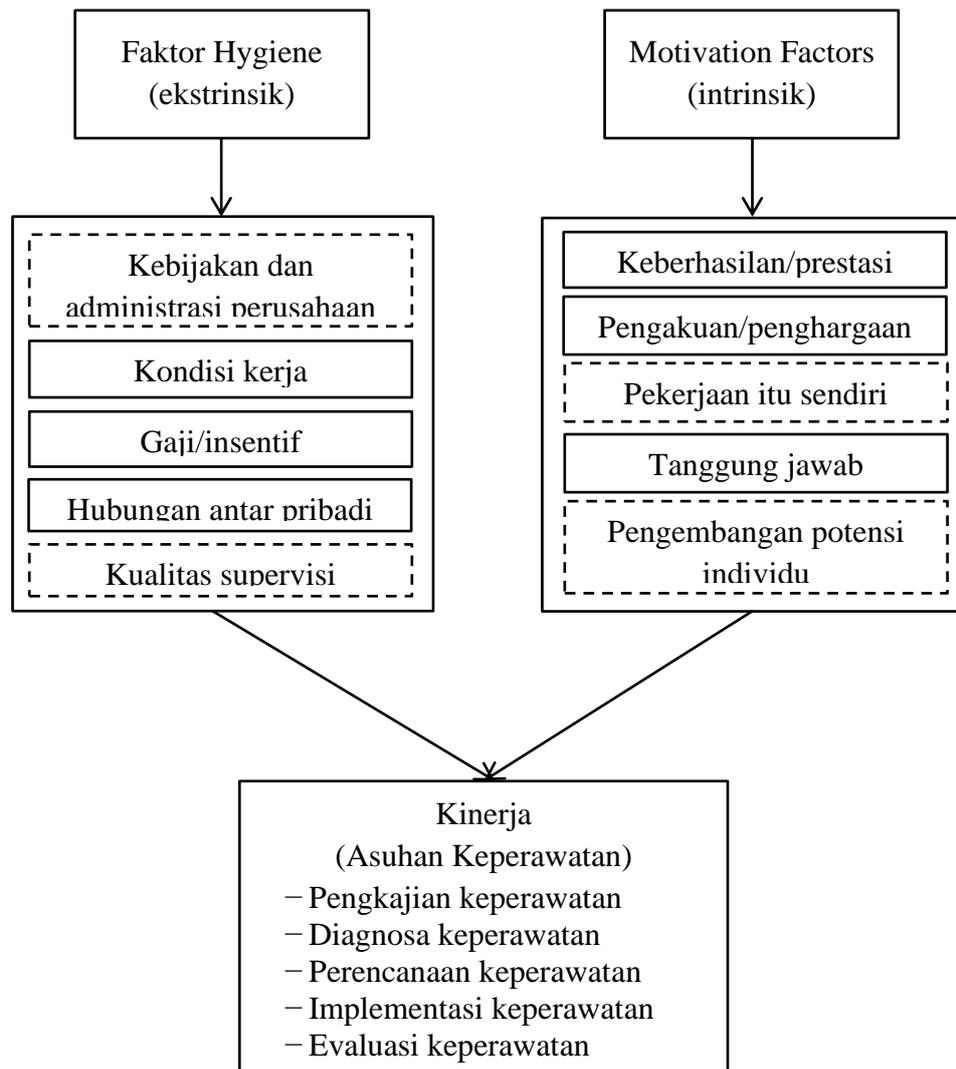
Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 30 Tahun 2019, jenis pelayanan yang diberikan rumah sakit dikategorikan menjadi Rumah Sakit Umum dan Rumah Sakit Khusus (Permenkes No. 30 Tahun 2019, 2019).

- a. Rumah Sakit Umum, yaitu rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit. Rumah sakit umum diklasifikasikan menjadi:
 - 1) Rumah Sakit Umum Kelas A

- 2) Rumah Sakit Umum Kelas B
 - 3) Rumah Sakit Umum Kelas C
 - 4) Rumah Sakit Umum Kelas D
- b. Rumah Sakit Khusus, yaitu rumah sakit yang memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit, atau kekhususan lainnya. Rumah sakit khusus diklasifikasikan menjadi:
- 1) Rumah Sakit Umum Kelas A
 - 2) Rumah Sakit Umum Kelas B
 - 3) Rumah Sakit Umum Kelas C

E. Kerangka Teori

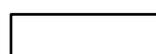
Berdasarkan teori Herzberg terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dan terhadap pekerjaannya yaitu faktor hygiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivasi (faktor intrinsik).



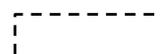
Gambar 1 Kerangka Teori

Sumber : Teori Frederick Herzberg (Robbins, 2008; Sugiharjo and Aldata, 2018); Asuhan Keperawatan (Gunawan and Sukarna, 2016)

Keterangan :



= diteliti



= tidak diteliti

F. Sintesa Penelitian

Tabel 2. 1
Sintesa Penelitian

No	Penulis, Tahun	Judul	Metode	Variabel	Hasil
1.	Sutrisari Sabrina Nainggolan, Maria Yuliantina Susanti Sabebegegn (2021)	Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin	<i>Simple random sampling</i>	Motivasi, Kinerja	Hasil analisa hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin sebanyak 40 orang (78,4%) yang mempunyai motivasi rendah dengan kinerja tidak baik. Hasil uji statistik diperoleh p- value = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin.
2.	M. Arifki Zainaro, Usastiwaty Cik Ayu Saadiah Isnainy, Prima Dian Furqoni, Kiramah Wati (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017	<i>Total sampling</i>	Motivasi, Kinerja	1. Sebagian besar motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat kurang baik yaitu sebanyak 32 orang (53,3%).

					<p>2. Sebagian besar kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat kurang baik yaitu sebanyak 34 orang (56,7%).</p> <p>3. Ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat dengan p-value = 0,000 dan OR = 16,200.</p>
3.	Jufrizen (2017)	Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan	<i>Total sampling</i>	Kemampuan, Motivasi, Kinerja	Berdasarkan hasil analisis data penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Secara parsial, kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Demikian pula dengan motivasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Secara simultan, kemampuan dan motivasi secara bersama-sama

					berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan
4.	Intan Dwi Cahyani, Ida Wahyuni , Bina Kurniawan (2016)	Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa (Studi Pada Bangsal Kelas III RSJD Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah)	<i>Purposive random sampling</i>	Motivasi, Faktor Internal (karakteristik pribadi), Faktor Eksternal (karakteristik tempat kerja)	Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel yang berhubungan dengan motivasi kerja meliputi umur, masa kerja, prestasi kerja, pengakuan, pengembangan potensial individu, persepsi gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, hubungan antar pribadi, dan supervisi. Sedangkan variabel yang tidak berhubungan yaitu status perkawinan, pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab. Apabila kekuatan hubungan diurutkan dari yang paling kuat hingga yang paling lemah maka variabel yang memiliki kekuatan hubungan paling kuat dimulai dari pengakuan, persepsi gaji, prestasi kerja, masa kerja, pengembangan potensial individu, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, umur, supervisi, serta terakhir kebijakan dan administrasi.

5.	Noalina Kartika Sari Br Karo, Marlon Sihombing, Simson Ginting (2021)	Hubungan Motivasi Kerja Pegawai dengan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Tigabinanga Kabupaten Karo	<i>Total sampling</i>	Motivasi, Teori Herzberg, Produktivitas	Terdapat hubungan yang positif dan nyata antara Motivasi Kerja (X) dengan Produktivitas Kerja (Y), yang menunjukkan semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja, maka Produktivitas akan semakin baik. Nilai korelasi antara X dan Y adalah sebesar 0,714, menunjukkan bahwa ada hubungan yang erat antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja
6.	Ismail Niko Handoyo, Tri Yuniningsih, Moch. Mustam (2015)	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Negeri Sipil di Balai Diklat Keagamaan Semarang	<i>Random sampling</i>	Kemampuan, Motivasi, Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan (X1) berpengaruh tinggi dan motivasi karyawan dapat meminimalkan kesalahan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan mereka dapat berbuat lebih baik dalam segala aspek. Penulis memberikan rekomendasi motivasi (X2) melalui memberikan pujian, penilaian, dan tambahan insentif.
7.	Andrey Satya Darmawan, Djamhur Hamid,	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Sampling Nonprobabilitas</i>	Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja secara parsial maupun secara

	M. Djudi Mukzam (2019)	(Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang)			simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang, kesimpulan kedua variabel bebas tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah Kemampuan Kerja.
8.	R. Joko Sugiharjo dan Friska Aldata (2018)	Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba	Sampling Jenuh	Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Secara parsial, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba, artinya jika beban kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.; (2) Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba, artinya jika motivasi kerja meningkat maka akan

					berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.
9.	Sri Siswati (2018)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Labuang Baji Makassar Tahun 2018	<i>Accidental sampling</i>	Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Perawat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kondisi kerja, insentif, dan hubungan antar pekerja terhadap kinerja perawat.
10.	Tiffany Juliandiny, Syamsul Hadi Senen, Sumiyati (2016)	Kompensasi Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Keperawatan Kontrak Rumah Sakit Umum Subang	<i>Cross Sectional Method</i>	Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian secara empirik diperoleh keterangan bahwa pelaksanaan kompensasi dan motivasi yang diterapkan di Rumah Sakit Umum Subang mempunyai pengaruh secara keseluruhan sebesar 54% terhadap kinerja, sedangkan 45% dipengaruhi faktor lainnya.
11	Andi Mu'tiah Sari, Muh. Alwy Arifin, dan Anwar Daud (2017)	Work Motivation on Performance of Nurses in Hospital of Islam Faisal Makassar	<i>Total Sampling</i>	Motivasi Kerja, Kinerja Perawat	Berdasarkan hasil yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel insentif, pekerjaan sendiri, dan tanggung jawab. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah wirausaha. Disarankan kepada pihak manajemen rumah sakit untuk

					merencanakan pelatihan yang dibutuhkan dan diharapkan dapat memberikan keadilan yang merata kepada perawat melalui pemberian insentif untuk meningkatkan kinerja perawat agar mendapatkan pelayanan yang maksimal.
12	Ong Choon Hee dan Noor Hayati Binti Kamaludin (2016)	Motivation and Job Performance among Nurses in the Private Hospitals in Malaysia	<i>Literatur Review</i>	Kinerja, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Perawat	<p>Kesimpulan</p> <p>Banyak organisasi masih beralih ke penghargaan ekstrinsik dan nyata untuk memotivasi karyawan mereka. Namun, ini mungkin bukan satu-satunya cara untuk menciptakan hasil kerja yang positif. Mencapai keseimbangan antara penghargaan intrinsik dan ekstrinsik dapat menyebabkan kepuasan yang lebih besar. Untuk mendorong karyawan dalam menunjukkan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, penting untuk memahami kebutuhan mereka daripada menekan mereka untuk berperilaku dengan cara tertentu. Kinerja yang lebih baik dapat</p>

					dicapai jika karyawan termotivasi baik secara ekstrinsik maupun intrinsik.
13	Reem A. Baljoon, Hasnah Banjar, and Maram Banakhar (2019)	Factors Affecting Nurses' Work Motivation Level at a Governmental Hospital: a Cross-Sectional Study	<i>Quota sampling</i>	Motivasi Perawat, Faktor Pribadi, Faktor Organisasi	Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor pribadi dan organisasi. Penelitian ini mengungkapkan bahwa ada hubungan positif antara gaji, promosi, pengawasan, tunjangan, penghargaan kontingen, rekan kerja, sifat pekerjaan, komunikasi dan kondisi kerja dengan tingkat motivasi kerja perawat..
14	Radwa M. Said, Fatma A. Abed, and Laila M. Abdo (2013)	Work Motivating Factors as Identified by Nurses in Children Hospital at Elmonira and Specialized Pediatric Hospital Cairo University	<i>Simple Random Sampling</i>	Motivasi, Staf Perawat, Faktor Motivasi	Temuan penelitian didasarkan pada delapan faktor motivasi: sifat pekerjaan, prestasi, gaji dan tunjangan, pengawasan dan bimbingan, lingkungan kerja sosial, pengakuan dan promosi, partisipasi dan kebijakan rumah sakit. Temuan menunjukkan bahwa perawat mempersepsikan lingkungan kerja sosial, supervisi dan bimbingan sebagai faktor motivasi tertinggi, temuan penelitian menunjukkan bahwa

					ada perbedaan yang signifikan antara perawat rumah sakit Aboelreesh dan perawat rumah sakit Elmonira pada persepsi supervisi dan bimbingan dan lingkungan kerja sosial yang memotivasi faktor
15	Nebiat Negussie (2012)	Relationship Between Rewards and Nurses' Work Motivation in Addis Ababa Hospitals	<i>Simple Random Sampling</i>	Rewards, Nurses, Motivation, Public Hospitals	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa perawat tidak termotivasi dan ada hubungan yang signifikan secara statistik antara penghargaan dan motivasi kerja perawat dan pembayaran adalah variabel yang paling penting dan lebih berpengaruh. Selanjutnya terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja perawat berdasarkan umur, kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerja sedangkan motivasi kerja perawat berdasarkan jenis kelamin tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel Penelitian

Rumah sakit merupakan organisasi yang berkonsentrasi dalam bidang pelayanan umum, yaitu melayani orang-orang yang membutuhkan pelayanan medis. Pada era industrialisasi saat ini, pesatnya jumlah rumah sakit mengakibatkan persaingan antar rumah sakit. Persaingan yang terjadi tentang bagaimana memberikan kenyamanan terhadap pasien, kelengkapan alat medis yang dimiliki rumah sakit, serta terkait kualifikasi sumber daya manusia (SDM). Perawat merupakan tenaga kesehatan yang menduduki posisi terdepan dalam memberikan pelayanan kesehatan. Pelayanan yang baik tidak terlepas dari adanya kinerja perawat yang baik.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) (Handoyo, Yuniningsih and Mustam, 2015). Perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi penting untuk diperhatikan, karena dengan motivasi seseorang akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tanpa motivasi, maka seseorang tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan hasil yang diberikanpun tidak akan memuaskan (Darmawan, Hamid and Mukzam, 2019).

Adapun penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Variabel independen adalah motivasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja perawat.

Menurut Mathis dan Jackson (2007), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu motivasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan pencapaian kinerja, dimana semakin tinggi motivasi pegawai maka cenderung memiliki prestasi yang tinggi.

Menurut Frederick Herzberg ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu *Hygiene Factor* (faktor ekstrinsik) dan *Motivation Factors* (faktor intrinsik). Faktor ekstrinsik meliputi kebijakan dan administrasi perusahaan, kondisi kerja, gaji/insentif, hubungan antar pribadi, kualitas supervisi. Sedangkan faktor intrinsik meliputi keberhasilan/prestasi, pengakuan/penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan potensi individu (Sugiharjo and Aldata, 2018).

Adapun variabel independen yang akan diteliti yaitu kondisi kerja, gaji/insentif, hubungan antar pribadi, keberhasilan/prestasi, penghargaan/pengakuan dan tanggung jawab.

Kondisi kerja sangat menunjang bagi seseorang untuk meningkatkan prestasi kerja. Suasana kerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Suasana kerja yang tidak nyaman dapat membuat perawat tidak betah bekerja, malas, absen ketika bekerja bahkan berhenti. Karena berbagai alasan, suasana kerja dapat menjadi tidak nyaman.

Gaji/insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada perawat sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan setiap satu bulan.

Gaji/insentif merupakan faktor yang memotivasi dan mendorong perawat mencapai tujuannya, sehingga pemberian gaji/insentif yang layak harus diperhatikan. Pemberian gaji/insentif yang benar dapat menyebabkan perawat merasa terpuaskan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Hubungan antar pribadi sangat penting untuk menghindari dan mengatasi konflik pribadi, mengurangi ketidakpastian, berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan orang lain, mengendalikan perilaku, memberi motivasi, sebagai pernyataan emosi, dan memberikan suatu informasi.

Keberhasilan/prestasi menjadi dorongan kuat bagi perawat yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang sehingga kesempatan untuk meniti karier lebih terbuka baginya.

Penghargaan/pengakuan dari orang lain mendorong perawat untuk menyadari bahwa sebuah prestasi dihargai dengan tinggi, prestasi yang baik perlu mendapat pengakuan atas usaha yang telah mereka lakukan.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara tanggung jawab terhadap kinerja perawat. Tanggung jawab merupakan faktor yang penting dalam pelaksanaan asuhan keperawatan pada pasien. Perawat dituntut memberikan pelayanan keperawatan sesuai dengan kebutuhan dan batas kemampuannya. Melaksanakan fungsi perawat dengan bertanggung jawab akan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien. Tanggung jawab ini berkaitan dengan hasil kerja, karena perawat secara langsung memberi tindakan (asuhan keperawatan) kepada pasien. Jika perawat tidak bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tindakan maka akan terjadi hal

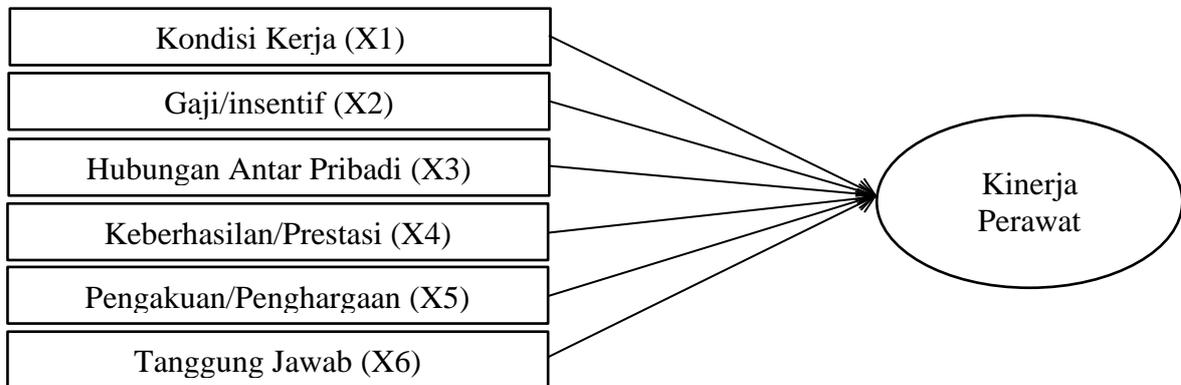
yang tidak diinginkan seperti terjadinya kecacatan pada pasien (malpraktik) sampai kehilangan nyawa pasien.

Adapun variabel independen yang tidak diteliti yaitu kebijakan dan administrasi perusahaan, kualitas supervisi, pekerjaan itu sendiri, dan pengembangan potensi individu.

Berdasarkan hasil wawancara awal kebijakan dan administrasi yang berlaku memberikan kemudahan sebab langkah-langkah pekerjaan telah tercantum dalam SOP, adanya panduan asuhan keperawatan untuk mempermudah pekerjaan perawat, aturan yang ada tidak membebani perawat, *job description* diberikan dengan jelas. Kualitas supervisi telah mencakup masalah pelayanan keperawatan, agar pasien mendapat pelayanan yang bermutu, serta terdapat pengawasan dan bimbingan dari atasan untuk melaksanakan asuhan keperawatan. Pekerjaan itu sendiri terdapat tantangan yang dirasakan perawat, pelaksanaan kerja yang aktual. Pengembangan potensi individu RS Islam Faisal Makassar dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan perawat, serta promosi ke jenjang karir yang lebih tinggi.

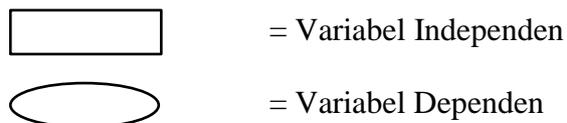
B. Kerangka Konsep

Kerangka konsep penelitian disusun sebagai berikut:



Gambar 2 Kerangka Konsep

Keterangan :



C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

1. Kondisi Kerja

Definisi kondisi kerja pada penelitian ini ialah serangkaian atau keadaan lingkungan rumah sakit. Indikator pada kondisi kerja meliputi kondisi fisik dari ruang kerja, ketersediaan peralatan medis, suasana kerja, kondisi keamanan dan kenyamanan serta kebersihan lingkungan.

Alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner dengan sasaran perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar. Penilaian kriteria didasarkan skala Likert dengan menggunakan 4 kategori:

- a. Sangat Setuju = 4
- b. Setuju = 3

- c. Tidak Setuju = 2
 d. Sangat Tidak Setuju = 1

Interval penilaian sebagai berikut:

- a. Jumlah pertanyaan = 5
 b. Skala pertanyaan = 4
 c. Skor tertinggi = $5 \times 4 = 20$ (100%)
 d. Skor terendah = $5 \times 1 = 5$ (25%)
 e. Range = Skor tertinggi – skor terendah

$$= 100\% - 25\%$$

$$= 75\%$$

 f. Jumlah Kategori = 2
 g. Interval = $\frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$
 h. Skor Standar = Skor tertinggi – interval

$$= 100\% - 37,5\%$$

$$= 62,5\%$$

Sehingga kriteria objektif pada kondisi kerja yaitu:

- 1) Nyaman = Bila skor jawaban responden $\geq 62,5\%$
- 2) Kurang nyaman = Bila skor jawaban responden $< 62,5\%$

2. Gaji/Insentif

Definisi gaji/insentif pada penelitian ini ialah bagian dari kompensasi-kompensasi yang diberikan rumah sakit sebagai balas jasa.

Indikator pada gaji/insentif meliputi: tunjangan dari rumah sakit, imbalan/reward, kesesuaian antara gaji dan pekerjaan.

Alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner dengan sasaran perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar. Penilaian kriteria didasarkan skala Likert dengan menggunakan 4 kategori:

- a. Sangat Setuju = 4
- b. Setuju = 3
- c. Tidak Setuju = 2
- d. Sangat Tidak Setuju = 1

Interval penilaian sebagai berikut:

- a. Jumlah pertanyaan = 5
- b. Skala pertanyaan = 4
- c. Skor tertinggi = $5 \times 4 = 20$ (100%)
- d. Skor terendah = $5 \times 1 = 5$ (25%)
- e. Range = Skor tertinggi – skor terendah
 $= 100\% - 25\%$
 $= 75\%$
- f. Jumlah Kategori = 2
- g. Interval = $\frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$
- h. Skor Standar = Skor tertinggi – interval
 $= 100\% - 37,5\%$
 $= 62,5\%$

Sehingga kriteria objektif pada gaji/insentif yaitu:

- 1) Tinggi = Bila skor jawaban responden $\geq 62,5\%$
- 2) Rendah = Bila skor jawaban responden $< 62,5\%$

3. Hubungan Antar Pribadi

Definisi hubungan antar pribadi pada penelitian ini ialah hubungan dengan teman/rekan kerja sebagai hubungan antara seseorang dengan orang lain. Indikator pada hubungan antar pribadi meliputi: hubungan dengan teman sesama perawat, hubungan kerja sama yang terjalin, dan hubungan dengan atasan.

Alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner dengan sasaran perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar. Penilaian kriteria didasarkan skala Likert dengan menggunakan 4 kategori:

- | | |
|------------------------|-----|
| a. Sangat Setuju | = 4 |
| b. Setuju | = 3 |
| c. Tidak Setuju | = 2 |
| d. Sangat Tidak Setuju | = 1 |

Interval penilaian sebagai berikut:

- | | |
|----------------------|-------------------------------------|
| a. Jumlah pertanyaan | = 5 |
| b. Skala pertanyaan | = 4 |
| c. Skor tertinggi | = $5 \times 4 = 20$ (100%) |
| d. Skor terendah | = $5 \times 1 = 5$ (25%) |
| e. Range
terendah | = Skor tertinggi – skor
terendah |

$$= 100\% - 25\%$$

$$= 75\%$$

f. Jumlah Kategori = 2

g. Interval $= \frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$

h. Skor Standar = Skor tertinggi – interval

$$= 100\% - 37,5\%$$

$$= 62,5\%$$

Sehingga kriteria objektif pada hubungan antar pribadi yaitu:

- 1) Baik = Bila skor jawaban responden $\geq 62,5\%$
- 2) Kurang = Bila skor jawaban responden $< 62,5\%$

4. Keberhasilan/Prestasi

Definisi keberhasilan/prestasi pada penelitian ini ialah pencapaian keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh perawat. Indikator pada keberhasilan/prestasi meliputi: kecakapan dan keterampilan, pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan SOP, dan upaya selalu mengikuti perkembangan dan meningkatkan pengetahuan.

Alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner dengan sasaran perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar. Penilaian kriteria didasarkan skala Likert dengan menggunakan 4 kategori:

a. Sangat Setuju = 4

b. Setuju = 3

c. Tidak Setuju = 2

$$d. \text{ Sangat Tidak Setuju} = 1$$

Interval penilaian sebagai berikut:

$$a. \text{ Jumlah pertanyaan} = 5$$

$$b. \text{ Skala pertanyaan} = 4$$

$$c. \text{ Skor tertinggi} = 5 \times 4 = 20 \text{ (100\%)}$$

$$d. \text{ Skor terendah} = 5 \times 1 = 5 \text{ (25\%)}$$

$$e. \text{ Range} = \text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}$$

$$= 100\% - 25\%$$

$$= 75\%$$

$$f. \text{ Jumlah Kategori} = 2$$

$$g. \text{ Interval} = \frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$$

$$h. \text{ Skor Standar} = \text{Skor tertinggi} - \text{interval}$$

$$= 100\% - 37,5\%$$

$$= 62,5\%$$

Sehingga kriteria objektif pada keberhasilan/prestasi yaitu:

$$1) \text{ Tinggi} = \text{Bila skor jawaban responden} \geq 62,5\%$$

$$2) \text{ Rendah} = \text{Bila skor jawaban responden} < 62,5\%$$

5. Pengakuan/Penghargaan

Definisi pengakuan/penghargaan pada penelitian ini ialah pengakuan atas keberhasilan melaksanakan tugas atau prestasi yang dicapai setiap perawat. Indikator pada pengakuan/penghargaan

meliputi: tanggapan pimpinan terhadap keberhasilan, mendapat dukungan dari atasan dan teman, serta mendapatkan promosi.

Alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner dengan sasaran perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar. Penilaian kriteria didasarkan skala Likert dengan menggunakan 4 kategori:

- a. Sangat Setuju = 4
- b. Setuju = 3
- c. Tidak Setuju = 2
- d. Sangat Tidak Setuju = 1

Interval penilaian sebagai berikut:

- a. Jumlah pertanyaan = 5
- b. Skala pertanyaan = 4
- c. Skor tertinggi = $5 \times 4 = 20$ (100%)
- d. Skor terendah = $5 \times 1 = 5$ (25%)
- e. Range = Skor tertinggi – skor terendah
 $= 100\% - 25\%$
 $= 75\%$
- f. Jumlah Kategori = 2
- g. Interval = $\frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$
- h. Skor Standar = Skor tertinggi – interval
 $= 100\% - 37,5\%$
 $= 62,5\%$

Sehingga kriteria objektif pada pengakuan/penghargaan yaitu:

- 1) Tinggi = Bila skor jawaban responden $\geq 62,5\%$
- 2) Rendah = Bila skor jawaban responden $< 62,5\%$

6. Tanggung Jawab

Definisi tanggung jawab pada penelitian ini ialah kewajiban perawat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Indikator pada tanggung jawab meliputi: melaksanakan asuhan keperawatan, sesuai jadwal, inisiatif, loyalitas terhadap pekerjaan

Alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner dengan sasaran perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar. Penilaian kriteria didasarkan skala Likert dengan menggunakan 4 kategori:

- | | |
|------------------------|-----|
| a. Sangat Setuju | = 4 |
| b. Setuju | = 3 |
| c. Tidak Setuju | = 2 |
| d. Sangat Tidak Setuju | = 1 |

Interval penilaian sebagai berikut:

- | | |
|----------------------|----------------------------------|
| a. Jumlah pertanyaan | = 5 |
| b. Skala pertanyaan | = 4 |
| c. Skor tertinggi | = $5 \times 4 = 20$ (100%) |
| d. Skor terendah | = $5 \times 1 = 5$ (25%) |
| e. Range | = Skor tertinggi – skor terendah |
| | = 100% - 25% |

$$= 75\%$$

f. Jumlah Kategori = 2

g. Interval = $\frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$

h. Skor Standar = Skor tertinggi – interval

$$= 100\% - 37,5\%$$

$$= 62,5\%$$

Sehingga kriteria objektif pada tanggung jawab yaitu:

- 1) Baik = Bila skor jawaban responden $\geq 62,5\%$
- 2) Kurang = Bila skor jawaban responden $< 62,5\%$

7. Kinerja

Definisi kinerja pada penelitian ini ialah sejauh mana perawat melaksanakan asuhan keperawatan serta pelaksanaan tanggung jawab. Asuhan keperawatan yang dimaksud adalah pengkajian keperawatan, diagnosis keperawatan, perencanaan keperawatan, tindakan keperawatan, dan evaluasi keperawatan sesuai dengan kebutuhan pasien dan kode keperawatan sebagai tolak ukur penilaian kinerja perawat di instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar.

Alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner dengan sasaran perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar. Penilaian kriteria didasarkan skala Likert dengan menggunakan 4 kategori:

a. Sangat Setuju = 4

b. Setuju = 3

- c. Tidak Setuju = 2
 d. Sangat Tidak Setuju = 1

Interval penilaian sebagai berikut:

- a. Jumlah pertanyaan = 20
 b. Skala pertanyaan = 4
 c. Skor tertinggi = $20 \times 4 = 80$ (100%)
 d. Skor terendah = $20 \times 1 = 20$ (25%)
 e. Range = Skor tertinggi – skor terendah
 $= 100\% - 25\%$
 $= 75\%$
 f. Jumlah Kategori = 2
 g. Interval = $\frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$
 h. Skor Standar = Skor tertinggi – interval
 $= 100\% - 37,5\%$
 $= 62,5\%$

Sehingga kriteria objektif pada kinerja yaitu:

- 1) Baik = Bila skor jawaban responden $\geq 62,5\%$
- 2) Kurang = Bila skor jawaban responden $< 62,5\%$

D. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Nol

- a. Tidak ada hubungan kondisi kerja dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar
 - b. Tidak ada hubungan gaji/insentif dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar
 - c. Tidak ada hubungan antar pekerja dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar
 - d. Tidak ada hubungan keberhasilan/prestasi dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar
 - e. Tidak ada hubungan penghargaan/pengakuan dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar
 - f. Tidak ada hubungan tanggung jawab dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar
2. Hipotesis Alternatif (Ha)
- a. Ada hubungan kondisi kerja dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar
 - b. Ada hubungan gaji/insentif dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar
 - c. Ada hubungan antar pekerja dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar
 - d. Ada hubungan keberhasilan/prestasi dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar
 - e. Ada hubungan penghargaan/pengakuan dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar

- f. Ada hubungan tanggung jawab dengan kinerja perawat instalasi rawat inap RS Islam Faisal Makassar