

SKRIPSI

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH
SAKIT UMUM DAERAH BAHTERAMAS
PROV. SULAWESI TENGGARA**

**CALISTA AURELIA ALVIANI
K011181030**



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

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI
INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
BAHTERAMAS PROV. SULAWESI TENGGARA**

Disusun dan diajukan oleh

**CALISTA AURELIA ALVIANI
K011181030**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelaksanaan Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
pada tanggal 5 April 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama



Muh. Yusri Abadi, S.KM., M.Kes
Nip. 19840426 201212 1 002

Pembimbing Pendamping



Dr. H. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes
Nip. 19640708 199103 1 002

Ketua Program Studi,



Dr. Hasnawati Amdam, SKM, M.Sc
Nip. 19760418 200501 2 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Rabu Tanggal 5 April 2023.

Ketua : Muh. Yusri Abadi, S.KM., M.Kes (.....)

Sekretaris : Dr. H. Muhammad Alwy Arifin, M. Kes (.....)

Anggota :

1. Ir. Nurhayani, M.Kes (.....)

2. Nurmala Sari, SKM, M.Kes, MA (.....)

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Calista Aurelia Alviani
Nim : K011181030
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
No. Hp : 0821-9579-8577
Email : Calista.aurelia20@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi "**Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bahteramas Prov. Sulawesi Tenggara**" 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, 5 April 2023



Calista Aurelia Alviani

RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan

Calista Aurelia Alviani

"Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bahtearmas"

(xiii + 105 Halaman + 24 Tabel + 2 Gambar + 8 Lampiran)

Pelayanan keperawatan merupakan bentuk pelayanan yang sangat ditentukan oleh orang yang memberikan pelayanan. Hasil pelayanan yang baik memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Tetapi kenyataan ini tidak semua sama untuk pelayanan kesehatan. Seperti yang terjadi di RSUD Bahtearmas, data observasi mengenai penilaian kinerja menunjukkan kinerja perawat mengalami penurunan. Indikasi penyebab kinerja menurun tersebut dikarenakan motivasi kerja yang dirasakan atau didapatkan oleh pihak rumah sakit masih perlu ditingkatkan.

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahtearmas. Tujuan khusus penelitian ini menganalisis hubungan motivasi berupa insentif, keamanan kerja, minat pada pekerjaan, pengakuan dan kesempatan bekerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahtearmas. Jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian *explanatory research* dengan metode survey dan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bertugas di Instalasi Rawat Inap RSUD Bahtearmas yang berjumlah 308 perawat. Besar sampel menggunakan Nomogram Harry King. Rumus Nomogram Harry King diperoleh sebesar 96 orang perawat sebagai responden. Metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Analisis data melalui uji univariate dan bivariate.

Hasil penelitian menemukan bahwa insentif ($p= 0.000$), keamanan kerja ($p= 0.022$), minat pada pekerjaan ($p= 0.022$) dan kesempatan berkembang ($p= 0.000$) sebagai motivasi kerja yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja perawat dalam asuhan keperawatan. Sementara pengakuan ($p= 0.507$) sebagai motivasi kerja memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan kinerja perawat. Peneliti menyarankan kepada perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahtearmas untuk tetap meningkatkan dan mempertahankan motivasi kerja dan kinerja yang dimiliki. Serta kepada pihak RSUD Bahtearmas agar lebih memberikan pengakuan dan apresiasi atas prestasi yang telah diraih oleh perawat.

Kata Kunci : **Motivasi Kerja, Insentif, Keamanan Kerja, Minat, Pengakuan, Kesempatan Berkembang dan Kinerja**

Daftar Pustaka : **46 (2005 – 2022)**

SUMMARY

*Hasanuddin University
Faculty of Public Health
Health Administration and Policy*

Calista Aurelia Alviani

” The Relationship between Work Motivation and Nurse Performance at the RSUD Bahteramas In-patient Installation ”.

(xiii + 105 Pages + 24 Tables + 2 Figures + 8 Attachments)

Nursing service is a form of service that is determined by the person providing the service. Good service results have an influence on improving performance. But this reality is not all the same for health services. As happened in the Bahteramas Hospital, observational data regarding performance appraisal showed that the performance of nurses had decreased. The indication of the cause of the decreased performance is because the work motivation felt or obtained by the hospital still needs to be improved.

This study generally aims to analyze the relationship between work motivation and nurse performance at the inpatient installation of Bahteramas Hospital. The specific objective of this study was to analyze the relationship between motivation in the form of incentives, job security, interest in work, recognition and work opportunities on the performance of nurses in the inpatient installation of Bahteramas Hospital. This type of quantitative research with explanatory research design with survey methods and cross sectional approach. The population in this study were all nurses on duty at the Bahteramas Hospital Inpatient Installation, a total of 308 nurses. The sample size uses the Harry King Nomogram. The Harry King Nomogram formula was obtained by 96 nurses as respondents. Data collection methods through observation, interviews, questionnaires and documentation studies. Data analysis through univariate and bivariate tests.

The results of the study found that incentives ($p= 0.000$), job security ($p= 0.022$), interest in work ($p= 0.022$) and development opportunities ($p= 0.000$) as work motivation have a significant relationship with the performance of nurses in nursing care. While recognition ($p = 0.507$) as work motivation has no significant relationship with nurse performance. Researchers suggest nurses in the inpatient installation of Bahteramas Hospital to continue to improve and maintain their work motivation and performance. As well as to the Bahteramas Hospital to give more recognition and appreciation for the achievements that have been achieved by nurses.

Keywords : ***Work Motivation, Incentives, Job Security, Interest, Recognition, Growth Opportunities and Performance***
Bibliography : ***46 (2005 – 2022)***

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan anugerah-Nya kepada kita semua karena atas dengan segala keterbatasan yang penulis miliki akhirnya penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “**Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bahteramas**” dalam rangka memenuhi salah satu syarat meraih gelar sarjana program studi Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Penghargaan yang setinggi-tingginya penulis persembahkan kepada bapak **Muh. Yusri Abadi, SKM, M.Kes** selaku dosen pembimbing I dan bapak **Dr. H. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes** selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing, memberikan arahan, serta dukungan moril dalam bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini tidak terlepas dari berbagai macam hambatan dan tantangan yang penulis hadapi dari awal hingga akhir. Namun berkat ketabahan, dorongan, bimbingan, bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis dengan penuh rasa sayang dan ketulusan hati menghaturkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orangtua tercinta, Ayahanda **Agusalim S,Ap** dan Ibunda **Silvia Astrini, S.Sos** yang telah membesarkan dan mendidik penuh dengan kesabaran, pengorbanan, cinta dan kasih sayangnya, serta doa yang tidak henti-hentinya dipanjatkan untuk kesuksesan dan kebahagiaan anaknya. Serta kepada saudara penulis yaitu **Zaskia, Zhafran** dan keluarga besar saya atas segala doa sehingga penulis akhirnya menyelesaikan skripsi ini.

Keberhasilan penyusunan skripsi ini bukanlah buah dari kerja penulis sendiri. Semangat serta bantuan dari berbagai pihak telah mengantarkan penulis sehingga berada di titik ini. Oleh karenanya, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan memberikan penghargaan yang setinggi – tingginya secara tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak **Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc. PH., Ph.D** selaku dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin, seluruh dosen dan karyawan yang telah memberikan bantuan fasilitas selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
2. Bapak **Dr. H. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes** selaku Ketua Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
3. Ibu **Ir. Nurhayani, M.Kes** selaku dosen penguji I dan Ibu **Nurmala Sari, S.KM., M.Kes., MA** selaku dosen penguji II yang telah memberikan kritik dan sarannya untuk penyelesaian skripsi ini.
4. Seluruh Dosen Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berharga kepada penulis serta staf Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan yang telah memfasilitasi dan membantu saya selama ini.
5. Bapak **Muh. Yusri Abadi, SKM, M.Kes** selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan arahan dan nasehat selama penulis menjalani proses perkuliahan.

6. **Direktur** RSUD Bahteramas beserta karyawan atas bantuan dan kerjasama yang telah diberikan dalam proses penelitian.
7. Para **Perawat** selaku responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dan bersedia untuk diwawancarai dan mengisi kuesioner penelitian.
8. Sahabat penulis selama perkuliahan, “**CBDN**” (Nabila Salsabila, Elita Wijayanti, Elsa Nur Islami, Jihan Fadhilah Hudy, Nurul Rezeky Ramadhany, Nurfadila, dan Kirana Syafa Ramadhani) yang dari awal perkuliahan hingga akhir penulisan setia membantu dalam bentuk apapun dan memberi semangat.
9. Teman – Teman **AKK 2018** atas motivasi, hiburan, dan kerjasamanya selama ini, terkhusus Sutra, Uun, Arham yang selalu bersedia membantu penulis.
10. Terima kasih kepada **teman – teman** yang pernah menemani penulis mengerjakan skripsi dicafe, dikala penulis penat mengerjakan skripsi dirumah..
11. Terima kasih untuk **Calista**, diri saya sendiri yang sudah kuat dan sabar dari jatuh bangunnya penyelesaian skripsi ini. Terima kasih sudah bertahan untuk menyelesaikan tahapan ini dengan baik.
12. Semua pihak yang ikut terlibat dalam proses pembuatan tugas akhir ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis siap menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak yang akan menggunakannya sebagai bahan referensi khususnya bagi mahasiswa yang hendak menyusun skripsi.

Makassar, 27 Maret 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
SKRIPSI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Umum tentang Motivasi Kerja.....	10
B. Tinjauan Umum tentang Kinerja Perawat.....	19
C. Tinjauan Umum Variabel Penelitian Motivasi Kerja.....	26
D. Tinjauan Umum Variabel Penelitian Kinerja Perawat.....	31
E. Kerangka Teori.....	34
F. Penelitian Terdahulu	35
BAB III KERANGKA KONSEP.....	38
A. Dasar Pemikiran Variabel Penelitian	38
B. Definisi Operasional.....	40
C. Hipotesis.....	48
BAB IV METODE PENELITIAN	50
A. Jenis dan Rancangan Penelitian	50
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	50
C. Populasi dan Sampel	50
D. Metode Pengumpulan Data.....	52
E. Pengolahan dan Analisa Data	53
F. Penyajian Data	55

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Gambaran Umum.....	56
B. Hasil Penelitian	58
C. Pembahasan.....	81
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	104
A. Kesimpulan	104
B. Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap (RSUD) Bahteramas 3
Tabel 2.1	Sintesa Penelitian 35
Tabel 5.1	Frekuensi dan Persentase Responden Menurut Unit Kerja..... 58
Tabel 5.2	Frekuensi dan Persentase Responden Menurut Usia 59
Tabel 5.3	Frekuensi dan Persentase Menurut Jenis Kelamin..... 60
Tabel 5.4	Frekuensi dan Persentase Responden Menurut Lama Bekerja 61
Tabel 5.5	Frekuensi dan Persentase Pegawai Menurut Pendidikan..... 62
Tabel 5.6	Frekuensi dan Persentase Pegawai Menurut Status Kepegawaian .. 62
Tabel 5.7	Distribusi Responden berdasarkan Motivasi berupa Insentif bagi Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Bahteramas 63
Tabel 5.8	Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Insentif bagi Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Bahteramas 64
Tabel 5.9	Distribusi Responden berdasarkan Motivasi berupa Keamanan Kerja bagi Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Bahteramas..... 65
Tabel 5.10	Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Keamanan Kerja bagi Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Bahteramas..... 66
Tabel 5.11	Distribusi Responden berdasarkan Motivasi berupa Minat pada Pekerjaan bagi Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Bahteramas..... 67
Tabel 5.12	Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Minat pada Pekerjaan bagi Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Bahteramas..... 68
Tabel 5.13	Distribusi Responden berdasarkan Motivasi berupa Pengakuan bagi Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Bahteramas 69
Tabel 5.14	Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Keamanan Kerja bagi Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Bahteramas..... 69
Tabel 5.15	Distribusi Responden berdasarkan Motivasi berupa Kesempatan Berkembang bagi Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Bahteramas..... 71
Tabel 5.16	Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kesempatan Berkembang bagi Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Bahteramas..... 72

Tabel 5.17	Distribusi Responden berdasarkan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Bahteramas.....	73
Tabel 5.18	Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Bahteramas	73
Tabel 5.19	Hubungan Motivasi Insentif dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Bahteramas.....	76
Tabel 5.20	Hubungan Motivasi Keamanan Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Bahteramas	77
Tabel 5.21	Hubungan Motivasi Minat pada Pekerjaan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Bahteramas	78
Tabel 5.22	Hubungan Motivasi Pengakuan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Bahteramas	79
Tabel 5.23	Hubungan Motivasi Kesempatan Berkembang dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Bahteramas	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	34
Gambar 3.1 Kerangka Konsep.....	40

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit mempunyai karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks. Berbagai jenis tenaga kesehatan dengan perangkat keilmuannya masing-masing berinteraksi satu sama lain. Ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran yang berkembang sangat pesat yang harus diikuti oleh tenaga kesehatan dalam rangka pemberian pelayanan yang bermutu, membuat semakin kompleksnya permasalahan dalam Rumah Sakit (UU RI No 44, 2009).

Sama halnya RSUD Bahteramas sebagai rumah sakit umum daerah milik pemerintah dan merupakan salah satu rumah sakit tipe B yang ada di Kota Kendari Sulawesi Tenggara. Rumah sakit ini memiliki banyak kompleksitas yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan, khususnya dalam memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis dan sub spesialis, serta ditunjang dengan fasilitas medis yang belum memadai. Termasuk salah satu kompleksitas permasalahan tersebut adalah fungsi dari pelayanan penyelenggaraan asuhan keperawatan, mutu pelayanan keperawatan dan hal yang berkaitan dengan pencapaian kinerja

yang kenyataannya mengalami penurunan. Indikasi penyebab kinerja menurun tersebut dikarenakan motivasi kerja yang dirasakan atau didapatkan oleh pihak rumah sakit masih perlu ditingkatkan.

Asuhan medis dan asuhan keperawatan yang berkualitas sangat menentukan kualitas pelayanan kesehatan. Norman (2020, hal. 3) sebagian besar rumah sakit di masa pandemik Covid 19, aktivitas asuhan medis dan keperawatan mengalami peningkatan yang berdampak menurunnya kinerja tenaga perawatan dan rendahnya pemberian motivasi kerja. Tenaga medis yang profesional pada bidangnya akan memberikan asuhan medis yang bermutu, begitu juga dengan tenaga keperawatan yang telah memiliki bekal pengetahuan dan skill, serta profesional dibidangnya, mampu menjalin hubungan yang baik dengan pasien, mampu bekerja tim dan menunjukkan sikap peduli (*caring*) serta mampu memenuhi kebutuhan pasien dalam memberikan asuhan keperawatan yang bermutu (Pranatha, 2016, hal. 106).

Pelayanan keperawatan merupakan bentuk pelayanan yang sangat ditentukan oleh orang yang memberikan pelayanan. Hasil pelayanan yang baik memberikan kontribusi dengan peningkatan kinerja. Tetapi kenyataan ini tidak semua sama untuk pelayanan kesehatan. Seperti yang terjadi di RSUD Bahteramas menunjukkan kinerja perawat mengalami penurunan. Kinerja perawat dalam kurun waktu dua tahun menunjukkan persentase yang menurun. Kinerja perawat di RSUD Bahteramas berdasarkan penilaian kinerja rumah sakit dilihat dari *Pengkajian keperawatan, Diagnosa keperawatan,*

Perencanaan keperawatan, Tindakan Keperawatan, dan Evaluasi Keperawatan.

Hasil observasi awal ditemukan data pencapaian kinerja perawat yang berhubungan dengan motivasi kerja menunjukkan bahwa pencapaiannya masih perlu ditingkatkan. Lebih jelasnya ditunjukkan data standar kinerja pelayanan rawat inap pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 1 Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Bahteramas

No	Kinerja Perawat	% 2020	% 2021
1	Pengkajian Keperawatan	85.20	75.88
2	Diagnosa Keperawatan	82.77	77.48
3	Perencanaan Keperawatan	79.58	73.67
4	Tindakan Keperawatan	83.78	78.36
5	Evaluasi Keperawatan	92.25	79.58
	Rata-rata	84.72	76.99

Sumber: RSUD Bahteramas, 2022

Rata-rata dari hasil data pencapaian kinerja perawat di tahun 2020 sebesar 84.72% mengalami penurunan di tahun 2021 menjadi 76.99%. Pencapaian kinerja di tahun 2020 memasuki masa pandemi Covid 19 yang mengharuskan dituntut untuk berkinerja dalam memberikan perawatan, namun pencapaian kinerja menurun di tahun berikutnya dikarenakan ada pembatasan protokol kesehatan, yang menyebabkan motivasi kerja perawat menurun. Berarti salah satu penyebab masalah kinerja menurun dikarenakan perawat kurang termotivasi dalam menjalankan tugasnya memberikan pelayanan perawatan yang di RSUD Bahteramas.

Menjadi pertimbangan untuk meningkatkan motivasi kerja perawat yang memberikan pelayanan terhadap peningkatan kinerjanya dalam rangka mewujudkan kepuasan pasien di rumah sakit. Pelayanan keperawatan adalah

standar pelayanan yang dilaksanakan secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan pasien. Pelayanan adalah derajat standar profesi yang harus diaktualisasikan oleh perawat yang memberikan pelayanan kepada pasien. Pelayanan keperawatan dapat berjalan secara optimal maka perawat perlu dimotivasi baik berupa motivasi berdasarkan faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik (Nursalam, 2017, hal. 62).

Menurut Herzberg dari Gibson dkk (2015, hal. 118) setiap orang membutuhkan motivasi kerja baik secara ekstrinsik maupun secara intrinsik dalam mendorong, menggerakkan dan mempengaruhi seseorang untuk mewujudkan tujuannya. Bentuk motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar diri seseorang bisa berupa kebijakan organisasi, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, gaji, insentif, keamanan kerja, kondisi kerja dan status kerja perawat. Sementara motivasi intrinsik dari dalam diri seseorang berupa prestasi, pengakuan, minat pada pekerjaan, tanggungjawab dan kesempatan untuk berkembang. Motivasi kerja ini secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

Motivasi kerja perawat baik ekstrinsik dan intrinsik mengalami disorientasi atau penurunan motif pelayanan dikarenakan pemberian insentif tidak sesuai dengan tuntutan pelayanan yang harus diberikan, risiko keamanan kerja tinggi, minat kerja yang rendah dalam menjalankan pekerjaan, rendahnya penghargaan yang diberikan kepada perawat dan kesempatan untuk berkembang terbatas. Hal inilah yang menyebabkan motivasi kerja mengalami

penurunan, sehingga berpengaruh terhadap menurunnya kinerja perawat. Akibat kinerja perawat menurun dikarenakan perawat kurang mendapatkan motivasi kerja. Terlihat dalam situasi kerja perawat menginginkan mendapatkan motivasi berupa pemberian insentif atas pekerjaan yang dijalankan selama ini, membutuhkan keamanan kerja atas setiap risiko yang bisa mengancam jiwa perawat, menginginkan mendapat perhatian atas minat pada pekerjaan sebagai profesi yang ditekuninya, membutuhkan pengakuan atas pekerjaan baik secara pribadi maupun pujian dari pimpinan, serta mendapatkan kesempatan berkembang sesuai dengan bidang karir kerja yang menarik. Wujud motivasi kerja perawat ini berpengaruh terhadap pencapaian kinerjanya.

Uraian di atas relevan dengan pendapat para ahli antara lain, Donsu (2017, hal. 82), motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan atau alasan. Motivasi merupakan tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia, yang menyebabkan manusia bertindak atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Nursalam, 2017, hal. 113). Motivasi kerja merupakan faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Beberapa hasil penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja perawat antara lain Glady Endayani Salawangi, Febi K. Kolibu, Ribka Wowor (2018) dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada uji statistik Fisher's Exact antara variabel motivasi kerja dengan kinerja didapatkan nilai $p=0,076$ sehingga $p>\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. Richard Ariko, Tri Sumarni (2019) menunjukkan hasil penelitian motivasi kerja perawat sebagian besar adalah tinggi sebanyak 57 responden (71,2%). Kemudian hasil penelitian tentang kinerja perawat menunjukkan kinerja baik sebanyak 78 responden (97,5%). Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dengan nilai nilai p value adalah 0,024.

Brema Prima, Herbert Wau, Marlinang Siagian (2019) dengan hasil penelitian diuji secara statistik menggunakan uji ChiSquare dengan tingkat kepercayaan 95% menggunakan program SPSS versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Royal Prima Medan. Arifki Zainaro dkk (2017) dengan hasil penelitian 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.

Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) dalam Sugiharto (2018, hal. 36) menyatakan bahwa 50,9% perawat Indonesia mengalami penurunan

produktivitas kerja. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan ditemukan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat salah satunya adalah motivasi kerja. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Januari 2022 dengan beberapa perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas Prov. Sultra secara acak, yaitu perawat ruang laika medidoha, perawat ruang laika waraka, dan perawat ruang lambu barakati. Para perawat tersebut menyatakan masih kurangnya motivasi kerja, kurangnya motivasi kerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang di berikan, tingginya mobilitas di dalam ruangan tidak seimbang dengan perbandingan SDM perawat yang ada, tidak adanya penghargaan kerja kepada perawat, masih adanya perawat yang datang terlambat, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta kurangnya kelengkapan sarana untuk bekerja sehingga mempengaruhi penurunan kinerja perawat.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Bahteramas”

B. Rumusan Masalah

Uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah insentif berhubungan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas?

2. Apakah keamanan kerja berhubungan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas?
3. Apakah minat pada pekerjaan berhubungan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas?
4. Apakah pengakuan berhubungan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas?
5. Apakah kesempatan berkembang berhubungan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis hubungan insentif dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas.
- b. Menganalisis hubungan keamanan kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas.
- c. Menganalisis hubungan minat pada pekerjaan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas.
- d. Menganalisis hubungan pengakuan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas.

- e. Menganalisis hubungan kesempatan berkembang dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas.

D. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Rumah Sakit

Memberikan masukan dan sumber informasi bagi pengelola Rumah Sakit sebagai dasar dalam peningkatan motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas.

- b. Bagi Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat

Menambah bahan wacanan perpustakaan di Jurusan Kesehatan Masyarakat yang dapat dijadikan untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan panduan bagi mahasiswa yang melanjutkan penelitian.

- c. Bagi Peneliti

Bagi peneliti sendiri merupakan suatu sarana pembelajaran dan penerapan ilmu kesehatan masyarakat khususnya manajemen mutu pelayanan kesehatan yang telah dipelajari selama mengikuti perkuliahan dan menambah pengetahuan serta pengalaman peneliti mengenai permasalahan nyata di rumah sakit, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat..

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi

Motivasi adalah daya penggerak yang menjadi aktif pada saat tertentu bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau dihayati (W.S. Winkel, 2016, hal. 27). Suardiman (2018, hal. 96) motivasi adalah dorongan dari dalam yang digambarkan sebagai harapan, keinginan dan sebagainya yang bersifat menggiatkan atau menggerakkan individu. Tanpa motivasi tidak akan ada tujuan suatu tingkah laku yang terorganisasi.

Siagian (2018, hal. 287) mendefinisikan motivasi sebagai tingkah laku manusia dibangkitkan dan diarahkan oleh kebutuhan-kebutuhan tertentu seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, rasa cinta, penghargaan, dan aktualisasi diri, mengetahui dan mengerti, dan kebutuhan estetik. Kebutuhan-kebutuhan inilah menurut Maslow yang mampu memotivasi tingkah laku individu. Dalam uraian tersebut di atas terkandung maksud bahwa motivasi adalah dorongan atau kekuatan yang berasal dari dalam atau luar individu yang mempengaruhi individu untuk bertindak, berbuat atau bertingkah laku untuk mencapai tujuan. Tujuan yang dimaksud dalam hal ini adalah bekerja.

2. Macam Motivasi

a. Motivasi Primer dan Motivasi Sekunder

Motivasi primer dilatarbelakangi oleh kejadian organ tubuh manusia (Sobur, 2018, hal. 294). Termasuk dalam golongan ini adalah haus, lapar, istirahat, bernafas. Motivasi primer bersifat tidak dipelajari, dan tidak ada pengalaman yang mendahuluinya. Sementara motivasi sekunder bersifat tergantung pada pengalaman seseorang dan tidak tergantung pada proses fisiologis tubuh manusia (Sobur, 2018, hal. 295).

b. Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Djamarah, 2018, hal. 115). Tujuannya adalah karyawan dalam hal ini perawat termotivasi sendiri untuk bekerja lebih giat. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar (Djamarah, 2018, hal. 117).

3. Teori-teori Motivasi

a. Teori Abraham H. Maslow

Maslow berpendapat bahwa tindakan atau tingkah laku manusia pada suatu saat ditentukan oleh kebutuhan yang paling mendesak. Jika pada suatu saat kebutuhan primer terpenuhi, maka orang akan memenuhi

kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Hirarki kebutuhan menurut Abraham H. Maslow adalah:

- 1) Kebutuhan fisiologis, perwujudan paling nyata dari kebutuhan fisiologis adalah adanya kebutuhan pokok manusia yaitu pangan, sandang dan perumahan.
- 2) Kebutuhan akan keamanan, dalam hal ini motivasi kebutuhan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik, akan tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan adil dalam pekerjaan atau jabatan seseorang serta jaminan keselamatan kerja, keamanan yang dirasakan selama menjalankan tugasnya.
- 3) Kebutuhan sosial, perwujudan kebutuhan sosial antara lain adanya pengakuan akan keberadaan seseorang, penghargaan atas harkat dan martabat sebagai manusia.
- 4) Kebutuhan penghargaan, kebutuhan penghargaan yaitu kebutuhan akan harga diri, harkat dan martabat, status kedudukan, prestasi, hingga orang selalu ingin lebih baik dari orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, tampak pada keinginan untuk mengembangkan diri dan memberikan sumbangsih yang lebih bagi kepentingan organisasi melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat (Siagian, 2018, hal. 287).

b. Teori Frederick Herzberg

Frederick Herzberg dalam Gibson, Ivancevich dan Donnely (2015, hal. 55) suatu rangkaian kondisi yang pertama yaitu faktor motivator dan rangkaian kondisi yang kedua yaitu faktor hygiene dapat

mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam pekerjaannya. Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik, terdiri dari *achievement* (keberhasilan pelaksanaan atau kinerja), *recognition* (pengakuan atau penghargaan), *the work it self* (pekerjaan itu sendiri), *responsibilitas* (tanggung jawab) dan *advancement* (pengembangan).

Faktor hygiene yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai menurut Herzberg antara lain *company policy and administration* (kebijaksanaan dan administrasi), *technical supervisor* (supervisi), *interpersonal supervision* (hubungan antar pribadi), *working condition* (kondisi kerja) dan *wages* (gaji atau upah) (Martoyo, 2019, hal. 167).

c. Teori Prestasi dari McClelland

McClelland mengemukakan teori motivasi yang berhubungan erat dengan konsep belajar. Banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan. Ada tiga jenis kebutuhan yang dikemukakan oleh McClelland yaitu kebutuhan akan kebutuhan untuk mencapai tujuan (*need for achievement/n-Ach*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation/n-Aff*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power/n-Pow*).

Gibson, Ivancevich dan Donnely (2015, hal. 84) McClelland mengemukakan bahwa apabila kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhan tersebut. Misalnya, apabila orang

mempunyai n-Ach yang tinggi, maka kebutuhan ini mendorong orang untuk menetapkan tujuan itu dan menggunakan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya.

d. Teori Harapan dari Vroom

Victor Vroom (Handoko, 2018, hal. 263) dikenal dengan teori motivasi pengharapan. Teori ini mengandung berbagai kesulitan dalam penerapannya. Tetapi menunjukkan adanya konsistensi dalam hal adanya pengaruh hubungan sebab akibat antara pengharapan, prestasi, dan penghargaan (balas jasa) seperti pemberian insentif (*valence*), kesempatan meningkatkan kompetensi kerja (*opportunity*) dan kemungkinan pemberian promosi jabatan atau kenaikan pangkat (*instrumentality*).

Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh perangsangnya. Perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja, sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Sastrohadiwiryo (2018, hal. 268) mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi antara lain penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan. Penghargaan (*recognition*) atau pengakuan atas suatu kinerja yang relatif dicapai seseorang akan merupakan perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan

atau medali, dapat menjadikan perangsang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah barang, bonus atau uang.

Tantangan (*challenge*) dalam hal ini adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi perangsang. Bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya. Tanggung jawab (*responsibility*) yaitu adanya rasa takut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab. Dalam dal ini peningkatan mutu terpadu, berhasil memberikan tekanan pada tenaga kerja, bahkan setiap tenaga kerja dalam tahapan proses produksi sebagai mata rantai dalam suatu sistem akan sangat ditentukan oleh tanggung jawab tanggung jawab subsistem (mata rantai) dalam proses produksi.

Pengembangan (*development*) kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas tenaga kerja. Keterlibatan (*involvement*) yaitu rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau bentuknya, dapat pula "kotak saran" dari tenaga kerja, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang cukup kuat untuk tenaga kerja. Rasa terlibat akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab, rasa dihargai yang merupakan "tantangan" yang harus dijawab, melalui peran serta berkinerja untuk pengembangan usaha dan pengembangan pribadi. Adanya rasa

keterlibatan bukan saja menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*), tetapi juga menimbulkan mawas diri untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan produk yang lebih bermutu.

Kesempatan (*opportunity*) untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib tidak akan merupakan perangsang untuk berkinerja atau bekerja produktif.

Motivasi moral atau gairah bekerja seseorang akan meningkat, jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya (Hasibuan, 2018, hal. 149). Adapun tujuan motivasi antara lain :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut Raharjo (2018, hal. 4) ada beberapa ciri motivasi pada diri setiap orang yaitu:

1. Tekun dalam menghadapi tugas
2. Ulet menghadapi kesulitan (tidak mudah putus asa) dan tidak lekas puas dengan hasil yang telah dicapainya
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah untuk orang dewasa
4. Lebih senang bekerja sendiri
5. Dapat mempertahankan pendapat (bila sudah yakin akan sesuatu)
6. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu
7. Senang mencari solusi dan memecahkan masalah

Apabila seseorang memiliki ciri-ciri seperti di atas, berarti seseorang itu selalu memiliki motivasi yang cukup kuat. Dalam upaya pencapaian kinerja, perawat harus mampu mempertahankan pendapatnya, bila ia telah yakin dan dipandanginya cukup rasional. Bahkan lebih lanjut perawat harus juga peka dan responsif terhadap masalah yang dihadapi. Teknik pengukuran motivasi kerja salah satu caranya adalah dengan menggunakan teori pengharapan (*expectation theory*). Teori pengharapan mengemukakan bahwa adalah bermanfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi. Pengukuran dilakukan dengan melalui daftar pertanyaan. Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen tenaga kerja mengerti mengapa tenaga kerja terdorong untuk bekerja atau tidak, apa yang merupakan kekuatan motivasi di berbagai bagian dalam

perusahaan atau instansi, dan seberapa jauh berbagai cara pengubahan dapat efektif dalam memotivasikan kinerja para tenaga kerja (Sastrohadiwiryono, 2018, hal. 275).

Prayitno (2019, hal. 10) ada dua tipe motivasi yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas belajar itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas belajar. Gunarsa (2018, hal. 51) yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain. Motivasi ekstrinsik ditentukan oleh kebijakan organisasi, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, gaji, insentif, keamanan kerja, kondisi kerja dan status.

Motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (internal) individu. Individu yang digerakkan oleh motivasi intrinsik, baru akan puas kalau kegiatan yang dilakukan telah mencapai hasil yang terlibat dalam kegiatan itu. Sedangkan menurut Gunarsa (2018, hal. 50) motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Motivasi intrinsik ditentukan oleh prestasi, pengakuan, minat pada pekerjaan, tanggungjawab dan kesempatan untuk berkembang.

B. Tinjauan Umum tentang Kinerja Perawat

1. Pengertian

Wibowo (2017, hal. 85) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja sebenarnya sama dengan prestasi kerja, kinerja merupakan hasil kerja dan bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Irwansyah (2018, hal. 166) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Wibowo (2017, hal. 163) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Suriana (2017, hal. 33) kinerja perawat merupakan tenaga profesional yang mempunyai kemampuan baik intelektual, teknikal, interpersonal dan moral, bertanggung jawab serta berwenang melaksanakan asuhan keperawatan pelayanan kesehatan dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang dalam rangka pencapaian tugas profesi dan terwujudnya tujuan dari sasaran unit organisasi kesehatan tanpa melihat keadaan dan situasi waktu. Wahyudi (2018, hal. 71) kinerja perawat adalah serangkaian kegiatan perawat yang memiliki kompetensi yang dapat digunakan dan ditunjukkan dari hasil penerapan pengetahuan, keterampilan dan pertimbangan yang efektif dalam memberikan asuhan keperawatan. Kinerja perawat adalah prestasi

kerja yang ditunjukkan oleh perawat pelaksana dalam melaksanakan tugas-tugas asuhan keperawatan sehingga menghasilkan output yang baik kepada *customer* (organisasi, pasien dan perawat sendiri) dalam kurun waktu tertentu. Tanda-tanda kinerja perawat yang baik adalah tingkat kepuasan klien dan perawat tinggi, serta *zero complain* dari pelanggan.

Al-Homayan (2017, hal. 130) *job performance* atau kinerja dari perawat didasarkan pada cara efektif perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perawatan pasien. Kewuan (2016, hal. 90) kinerja perawat adalah hasil kerja seorang perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang baik kepada pasien yang berpengaruh pada citra rumah sakit atau instansi kesehatan lainnya.

2. Indikator Kinerja Keperawatan

Kewuan (2016, hal. 156) menegaskan bahwa indikator kinerja keperawatan adalah variabel kuantitatif dan atau kualitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian sasaran/tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang perawat dalam pelayanan, asuhan, dan praktik keperawatan. Indikator yang berfokus pada hasil asuhan keperawatan pasien dan proses pelayanannya disebut indikator klinis. Indikator klinis adalah ukuran kuantitas sebagai pedoman untuk mengukur dan mengevaluasi kualitas asuhan pasien yang berdampak terhadap pelayanan.

Indikator klinis pengembangan manajemen kinerja (PMK) ini didefinisikan, dirumuskan, disepakati, dan ditetapkan bersama di antara kelompok perawat dan manager lini pertama keperawatan (*first-line*

manager) untuk mengukur hasil kinerja klinis perawat terhadap tindakan yang telah dilakukan sehingga variabel yang dimonitor dan dievaluasi menjadi lebih jelas bagi kedua belah pihak (Depkes RI, 2015).

3. Standar Penilaian Kinerja Perawat

Nursalam (2017, hal.122) standar pelayanan keperawatan adalah pernyataan deskriptif mengenai kualitas pelayanan yang diinginkan untuk menilai pelayanan keperawatan yang telah diberikan pada pasien. Tujuan standar keperawatan adalah meningkatkan kualitas asuhan keperawatan, mengurangi biaya asuhan keperawatan, dan melindungi perawat dari kelalaian dalam melaksanakan tugas dan melindungi pasien dari tindakan yang tidak terapeutik. Dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan kepada klien digunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Standar praktek keperawatan telah di jabarkan oleh PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) (2018, hal. 192) yang mengacu dalam tahapan proses keperawatan yang meliputi:

- a. Pengkajian keperawatan. Pada tahap ini perawat mengumpulkan data tentang kesehatan pasien secara sistematis dan berkesinambungan, dimana tujuan dari pengkajian yaitu untuk mengetahui kebutuhan pasien, mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi pasien dengan berkordinasi dengan tenaga kesehatan lain dan untuk merencanakan tindakan asuhan selanjutnya secara efektif.

Kriteria pengkajian keperawatan meliputi pengumpulan data dilakukan dengan cara anamnesa, observasi, pemeriksaan fisik dan penunjang, sumber data adalah dari pasien sendiri atau keluarga, catatan rekam medis dan catatan lain yang berhubungan dengan pasien serta data yang dikumpulkan untuk mengidentifikasi status kesehatan pasien dari yang sudah lewat sampai saat ini, status bio-psiko-sosial pasien, respon terhadap terapi, resiko kesehatan pasien dan harapan tingkat kesehatan yang diinginkan.

- b. Diagnosa, setelah tahap pengkajian, hasilnya digunakan untuk merumuskan diagnosa keperawatan. Diagnosa keperawatan yaitu pernyataan tertulis yang jelas tentang permasalahan kesehatan pasien, perkiraan faktor penyebab dan faktor penunjang terjadinya masalah kesehatan tersebut.

Proses kegiatan diagnosa yaitu memilih data, pengelompokan data, mengetahui dan menyusun daftar masalah, mencari referensi serta membuat kesimpulan permasalahan. Kriteria proses diagnosa keperawatan yaitu tahapan diagnosa mulai dari analisa, interpretasi data, identifikasi masalah dan perumusan diagnosa keperawatan, diagnosa keperawatan meliputi masalah (P), penyebab (E), tanda atau gejala (S) dan penyebab atau masalah (PE), memvalidasi diagnosa keperawatan dengan melakukan kerjasama bersama dengan pasien dan

petugas kesehatan lainnya serta melakukan pengkajian ulang dan memperbaiki diagnosa apabila menemukan data terbaru.

- c. Perencanaan, dalam hal ini tujuan dari dibuatnya perencanaan tindakan perawat yaitu untuk rencana mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan pasien. Kegiatan yang dilakukan adalah membuat prioritas masalah, menentukan tujuan, membuat rencana intervensi keperawatan dan membuat kriteria evaluasi.

Kegiatan perencanaan meliputi kriteria sebagai berikut perencanaan dimulai dari menetapkan yang menjadi masalah prioritas, merumuskan tujuan dan tindakan keperawatan yang direncanakan, bekerjasama dengan pasien untuk membuat perencanaan tindakan yang akan dilakukan, perencanaan yang berdasarkan kebutuhan pasien, menjamin rasa aman dan nyaman karena bersifat individual serta setiap rencana tindakan perencanaan selalu didokumentasikan.

- d. Implementasi tindakan dilakukan sesuai dengan perencanaan tindakan keperawatan yang telah dibuat. Dalam implementasi tindakan keperawatan perlu memperhatikan status biopsiko-sosial-spiritual pasien dengan baik, tindakan dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan, menerapkan etika keperawatan yang baik, menjaga kebersihan alat dan lingkungan serta mengutamakan keselamatan pasien.

Kriteria proses implementasi yaitu bekerja sama bersama pasien dan tim kesehatan lain pada setiap tindakan keperawatan yang

diimplementasikan, membantu dan memberikan pendidikan mengenai konsep keterampilan diri dan membantu memodifikasi lingkungan yang akan digunakan untuk tindakan keperawatan, melakukan evaluasi, mengkaji dan merubah setiap tindakan keperawatan sesuai dengan respon pasien serta setiap tindakan keperawatan mempunyai tujuan untuk mengatasi kesehatan pasien.

- e. Evaluasi, dilakukan oleh perawat terhadap tindakan keperawatan yang tidak sesuai dengan tujuan serta memperbaiki data awal sampai tahap perencanaan. Pada proses evaluasi hal yang perlu dicatat yaitu waktu melakukan tindakan, catatan perkembangan pasien apakah sesuai tujuan atau tidak dan tanda tangan dari pasien dan perawat yang melakukan tindakan.

Kriteria proses evaluasi yaitu menyusun perencanaan evaluasi hasil dan intervensi secara komprehensif, tepat waktu dan secara kontinyu, memakai data dasar dan tanggapan dari pasien untuk mengetahui hasil pelaksanaan sesuai dengan tujuan, memvalidasi dan melakukan analisa data baru dengan rekan tim perawat, bekerja sama dengan pasien, keluarga dan petugas kesehatan lainnya untuk merancang tindakan keperawatan selanjutnya.

Penilaian kinerja perawat sering disebut juga *appraisal* kinerja perawat. Swanburg (2015, hal. 393) penilaian yang efektif akan membangkitkan pemahaman dan komitmen, yang mengarah pada produktivitas. Pengembangan karier dan aparsial kinerja saling mendukung

bila mereka saling berbagi objektif, pengenalan, perhatian, dan komunikasi. Biasanya manajer perawat akan memanfaatkan penilaian kinerja sementara disisi lainnya pegawai akan memanfaatkan kesempatan pengembangan karier yang dihasilkan. Kedua belah pihak dapat disatukan untuk tujuan yang saling menguntungkan. Nursalam (2017, hal. 161) manfaat dari penilaian kerja yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja staf secara individu atau kelompok dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan pelayanan di rumah sakit.
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi staf secara perorangan pada gilirannya akan mempengaruhi atau mendorong sumber daya manusia secara keseluruhannya.
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi dengan cara memberikan umpan balik kepada mereka tentang prestasinya.
4. Membantu rumah sakit untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan staf yang lebih tepat guna, sehingga rumah sakit akan mempunyai tenaga yang cakap dan tampil untuk pengembangan pelayanan keperawatan dimasa depan.
5. Menyediakan alat dan sarana untuk membandingkan prestasi kerja dengan meningkatkan gajinya atau sistem imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan kepada pegawai atau staf untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaannya atau hal lain yang ada kaitannya melalui

jalur komunikasi dan dialog, sehingga dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan.

C. Tinjauan Umum Variabel Penelitian Motivasi Kerja

1. Insentif

Menurut Gunarsa (2018) insentif adalah imbalan atau tanda jasa tambahan di luar gaji berupa uang, barang dan fasilitas yang diberikan sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja seseorang. Insentif merupakan motivasi kerja yang menyebabkan seseorang bergerak, terdorong, bersemangat dan terpengaruh untuk menjalankan aktivitas kerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pantas dan layak untuk mendapatkan insentif.

Bentuk insentif yang dapat memotivasi seseorang dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya selain uang dan barang juga berupa pinjaman, tunjangan dan promosi jabatan yang secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap pekerjaannya. Tujuan pemberian insentif dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja seseorang, mendorong dan membangkitkan stimulus kerja, meningkatkan komitmen kerja serta membawanya membentuk perilaku dan cara pandang bekerja yang baik sesuai dengan motif seseorang bekerja.

Manfaat pemberian insentif tentunya berdampak terhadap peningkatan kinerja seseorang. Motivasi ini menyebabkan orang lebih giat bekerja dan lebih memiliki disiplin kerja. Dalam suatu organisasi jenis insentif berupa insentif individu, insentif tim dan insentif organisasi.

Karena itu, contoh insentif dapat dibagi menjadi dua, insentif finansial dan non finansial. Insentif finansial seperti mendapatkan bonus, komisi, hasil bagi, dan kelebihan keuntungan. Sedangkan insentif non financial berupa pemberian hiburan, pemberian pendidikan dan pelatihan, pujian dan jaminan tempat kerja serta hubungan komunikasi.

2. Keamanan Kerja

Menurut Prayitno (2019) adalah unsur penunjang yang mendukung terciptanya nuansa dan kenyamanan lingkungan kerja yang menyebabkan orang yang bekerja merasa terlindungi, terpelihara, terselamatkan dan terjamin selama menjalankan aktivitas kerjanya. Keamanan merupakan bagian penting dari motivasi kerja seseorang dalam menghadapi dan menjalankan aktivitas kerja untuk mencapai hasil kerja sesuai tujuannya.

Keamanan dan kesehatan kerja dua hal yang selalu diperhatikan dalam beraktivitas. Karenanya, keamanan kerja harus mendapat perhatian agar orang yang bekerja dapat terhindar dari risiko kerja. Untuk itu setiap organisasi memiliki standar keamanan dan keselamatan kerja. Sesungguhnya orang merasa termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerja jika mengetahui keamanan kerja tersedia dan keselamatan kerja dijamin.

Salah satu pertimbangan orang bekerja di dalam meningkatkan kinerjanya adalah motivasi keamanan kerja, yaitu sebuah jaminan setiap orang yang bekerja mampu mendapatkan nuansa kerja yang aman dan nyaman, terhindar dari risiko kerja serta mendapatkan keharmonisan kerja

secara kondusif sehingga tidak terganggu secara psikis, fisik, psikologis maupun sosial selama menjalankan aktivitas kerjanya, termasuk orang-orang yang bekerja di bidang kesehatan seperti rumah sakit dan puskesmas.

3. Minat pada Pekerjaan

Menurut Handoko (2018) minat adalah kecenderungan dalam diri seseorang untuk beraktivitas karena pertimbangan suka, senang atau pun berkepentingan. Karena itu, minat kerja adalah keinginan seseorang menjalankan pekerjaan karena menyukainya dan memiliki kepentingan untuk mencapai tujuannya. Minat menurut Martoyo (2019) adalah kecenderungan dan kegairahan tinggi atau keinginan besar terhadap sesuatu yang menimbulkan ketertarikan atau daya tarik dari dalam atau luar dirinya untuk termotivasi mencapai minat tersebut. Unsur-unsur minat kerja antara lain:

- a. Ketertarikan yaitu sesuatu yang mendorong seseorang tertarik menyukai bahkan kecenderungan untuk mencapainya.
- b. Kognisi yaitu sesuatu yang menyebabkan seseorang cenderung untuk mencapai suatu pekerjaan.
- c. Emosi yaitu perasaan yang meluap atau kegigihan untuk mengungkapkan perasaan senang atau benci.
- d. Konasi yaitu keberlanjutan kehendak untuk senantiasa objektif dengan yang diminati.

Macam-macam minat kerja menurut Raharjo (2018) berupa: 1) minat profesional sesuai dengan bidang kerjanya; 2) minat komersial ketertarikan sesuai dengan hal-hal pengenalan pekerjaan; 3) minat afiliasi dengan terlibat pada pekerjaan secara tim. Itulah sebabnya dalam dunia kerja dibutuhkan motivasi kerja seseorang sesuai dengan minat kerjanya terhadap pekerjaan itu sendiri.

4. Pengakuan

Menurut Wahyudi (2018) setiap orang ingin mendapatkan pengakuan. Karenanya upaya untuk mendapatkan pengakuan sebagai bagian dari motivasi dalam meningkatkan hasil kerjanya termasuk pencapaian kinerja. Berarti pengakuan dapat dimaknai sebuah pernyataan yang dibuat oleh seseorang atau sekelompok orang yang ditujukan kepada seseorang untuk dapat mengangkat harkat dan martabatnya sesuai dengan kemampuan kerja yang dapat diakui atau dihargai.

Pengakuan atau nama lainnya penghargaan adalah sebuah apresiasi yang diberikan kepada seseorang tentang penjiwaan mengenai keberhasilan yang dicapainya. Ada berbagai jenis pengakuan yang dapat diberikan kepada seseorang antara lain pengakuan karena berprestasi, pengakuan jati diri, pengakuan penghargaan, pengakuan penghormatan dan pengakuan dedikasi. Jenis-jenis pengakuan ini biasa ditemukan dalam berbagai pengembangan bidang kerja yang kita tekuni. Karena itu, pengakuan merupakan apresiasi sebagai penghormatan dan penghargaan

yang memiliki derajat tersendiri bagi seseorang dalam meningkatkan kinerjanya.

5. Kesempatan Berkembang

Menurut Sastrohadiwiryono (2018) salah satu unsur motivasi yang mendasar dalam diri seseorang adalah kesempatan berkembang. Setiap orang berkembang sesuai dengan karir atau profesi kerjanya. Orang yang berkembang dalam berkarir berarti telah mengembangkan dirinya. Termasuk orang yang berkembang adalah orang yang mampu menghasilkan banyak karya atau hasil produktivitas yang menjadikan orang tersebut mampu meningkatkan kinerjanya.

Dalam dunia kerja, seseorang dituntut untuk memiliki kemampuan mengembangkan diri sesuai dengan karirnya. Karena itu sangat diutamakan orang-orang yang memiliki motivasi pengembangan diri dalam menjalankan aktivitas kerja untuk meningkatkan kinerjanya. Ada berbagai jenis pengembangan diri yang dapat dilakukan agar terus memiliki semangat motivasi dalam dirinya antara lain: 1) pengembangan diri; 2) aktualisasi diri; 3) jati diri; 4) profesional di bidangnya; dan 5) mandiri dalam bekerja. Orang yang mampu melihat potensinya akan selalu mengembangkan diri secara individual, tim maupun organisasi. Orang yang mampu memperlihatkan aktualisasi dirinya selalu bekerja sesuai hasil kerja dan prestasi yang dicapai. Orang yang memiliki jati diri selalu mengembangkan prinsip dan disiplin kerja yang padu dalam memotivasi diri untuk sukses. Orang yang profesional adalah orang yang memahami

dan mengetahui kompetensinya dalam bekerja sesuai dengan motivasi yang dimilikinya. Dan orang yang mandiri adalah orang yang termotivasi untuk menghasilkan kesuksesan atas apa yang dikerjakannya.

Berdasarkan uraian variabel motivasi dalam kaitannya dengan motivasi kerja perawat dinilai berdasarkan motivasi ekstrinsik dan intrinsik yang diterapkan antara lain melalui pemberian insentif, keamanan kerja, minat pada pekerjaan, pengakuan dan kesempatan untuk berkembang, sebagai motivasi dari dalam dan luar diri perawat yang memberikan pelayanan di instalasi rawat inap.

D. Tinjauan Umum Variabel Penelitian Kinerja Perawat

Standar praktek keperawatan telah di jabarkan oleh PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) (2018, hal. 192) yang mengacu dalam tahapan proses keperawatan yang meliputi:

1. Pengkajian Keperawatan

Pengkajian keperawatan meliputi pengumpulan data dilakukan dengan cara anamnesa, observasi, pemeriksaan fisik dan penunjang, sumber data adalah dari pasien sendiri atau keluarga, catatan rekam medis dan catatan lain yang berhubungan dengan pasien serta data yang dikumpulkan untuk mengidentifikasi status kesehatan pasien dari yang sudah lewat sampai saat ini, status bio-psiko-sosial pasien, respon terhadap terapi, resiko kesehatan pasien dan harapan tingkat kesehatan yang diinginkan.

2. Diagnosa Keperawatan

Proses kegiatan diagnosa yaitu memilih data, pengelompokan data, mengetahui dan menyusun daftar masalah, mencari referensi serta membuat kesimpulan permasalahan. Kriteria proses diagnosa keperawatan yaitu tahapan diagnosa mulai dari analisa, interpretasi data, identifikasi masalah dan perumusan diagnosa keperawatan, diagnosa keperawatan meliputi masalah (P), penyebab (E), tanda atau gejala (S) dan penyebab atau masalah (PE), memvalidasi diagnosa keperawatan dengan melakukan kerjasama bersama dengan pasien dan petugas kesehatan lainnya serta melakukan pengkajian ulang dan memperbaiki diagnosa apabila menemukan data terbaru.

3. Perencanaan Keperawatan

Kegiatan perencanaan meliputi kriteria sebagai berikut perencanaan dimulai dari menetapkan yang menjadi masalah prioritas, merumuskan tujuan dan tindakan keperawatan yang direncanakan, bekerjasama dengan pasien untuk membuat perencanaan tindakan yang akan dilakukan, perencanaan yang berdasarkan kebutuhan pasien, menjamin rasa aman dan nyaman karena bersifat individual serta setiap rencana tindakan perencanaan selalu didokumentasikan.

4. Pelaksanaan Keperawatan

Pelaksanaan yaitu bekerja sama bersama pasien dan tim kesehatan lain pada setiap tindakan keperawatan yang diimplementasikan, membantu dan memberikan pendidikan mengenai konsep keterampilan diri dan

membantu memodifikasi lingkungan yang akan digunakan untuk tindakan keperawatan, melakukan evaluasi, mengkaji dan merubah setiap tindakan keperawatan sesuai dengan respon pasien serta setiap tindakan keperawatan mempunyai tujuan untuk mengatasi kesehatan pasien.

5. Evaluasi Keperawatan

Proses evaluasi yaitu menyusun perencanaan evaluasi hasil dan intervensi secara komprehensif, tepat waktu dan secara kontinyu, memakai data dasar dan tanggapan dari pasien untuk mengetahui hasil pelaksanaan sesuai dengan tujuan, memvalidasi dan melakukan analisa data baru dengan rekan tim perawat, bekerja sama dengan pasien, keluarga dan petugas kesehatan lainnya untuk merancang tindakan keperawatan selanjutnya.

E. Kerangka Teori

Motivasi kerja berfokus pada motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri seseorang dan motivasi intrinsik berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi kerja ini memiliki hubungan dengan kinerja perawat. Lebih jelasnya kerangka teori digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Teori

Sumber: Teori Motivasi X dan Y dari Herzberg dalam Gibson dkk (2015) dan Teori Hasil Kerja dari Wahyudi (2018)

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Sintesa Penelitian

No	Penulis	Tujuan	Metode	Hasil dan Kesimpulan
1	Sri Tungga Dewi dkk 2018	Untuk menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja perawat RS X Yogyakarta	Deskriptif Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit X. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sebagai (0,049) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa sumber daya manusia di rumah sakit X masih kurang dalam hal motivasi terhadap kinerja
	Mahdayani Ulfa Nasution, 2019	Menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sultan Sulaiman Kabupaten Serdang Bedagai	Kuantitatif	motivasi kerja cukup yaitu sebanyak 23 orang (57,5%), kinerja cukup yaitu sebanyak 20 orang (50%). Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana. RSUD Sultan Sulaiman Kabupaten Serdang Bedagai agar selalu memerhatikan keadaan perawat di rumah sakit khususnya perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap dalam melaksanakan asuhan keperawatan, memberikan dukungan dan penghargaan atas hasil kerjanya.
3	Sulieman Ibraheem Shelash Al- Hawary, 2017	Menganalisis motivasi terhadap kinerja perawat di RS Swasta Jordan	Kuantitatif dan Analisis Validitas	Hasil penelitian secara statistik berpengaruh signifikan atas motivasi terhadap kinerja perawat. Untuk meningkatkan

No	Penulis	Tujuan	Metode	Hasil dan Kesimpulan
				<p>insentif perawat rumah agar bisa mengembangkan kinerja yang dimiliki, mengembangkan sistem yang efektif untuk mengevaluasi kinerja perawat yang dalam hal ini membutuhkan kontribusi dari pihak rumah sakit untuk memberikan promosi peningkatan karir bagi para perawat sebagai bentuk pengembangan karyawan jangka panjang</p>
4	Shrouq Mohammad Irbayea Al Hasan, 2019	Menganalisis motivasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Keperawatan Jordania	Kuantitatif, Analisis SEM	<p>Hasil penelitian menemukan secara langsung motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa peran motivasi sangat penting bagi perawat, untuk itu pihak rumah sakit harus bisa memahami pentingnya motivasi kerja yang menentukan dan pengukuran kinerja pegawai</p>
5	Heti Rusfianti Putri, 2018	Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat di RS Islam Sitti Aisyah Madiun	Kuantitatif, Analisis Univariat dan Bivariat	<p>Motivasi kerja sebagian besar perawat mempunyai motivasi kerja cukup (74,7%) dan kinerja perawat sebagian besar mempunyai kinerja cukup (77%). Dari hasil uji spearman's rho terhadap hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSI Siti Aisyah</p>

No	Penulis	Tujuan	Metode	Hasil dan Kesimpulan
				Madiun didapatkan nilai r 0,229 dan nilai p 0,42 yang artinya antara motivasi kerja dan kinerja ada hubungan yang signifikan. Setiap rumah sakit mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya perawat yang berkualitas
6	Mene Paradilla, 2017	Mengetahui hubungan motivasi dan kinerja perawat di RSD Haji Provinsi Sulawesi Selatan	Kuantitatif, Regresi	Kinerja perawat masih belum optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara attraction to public policy making dengan kinerja perawat dengan nilai $p=0,001$, hubungan antara commitmen to public interest and civic duty dengan kinerja perawat dengan nilai $p=0,028$, hubungan antara compassion dengan kinerja perawat dengan nilai $p= 0,001$, hubungan antara self sacrifice dengan kinerja perawat ada dengan nilai $p= 0,001$.

BAB III

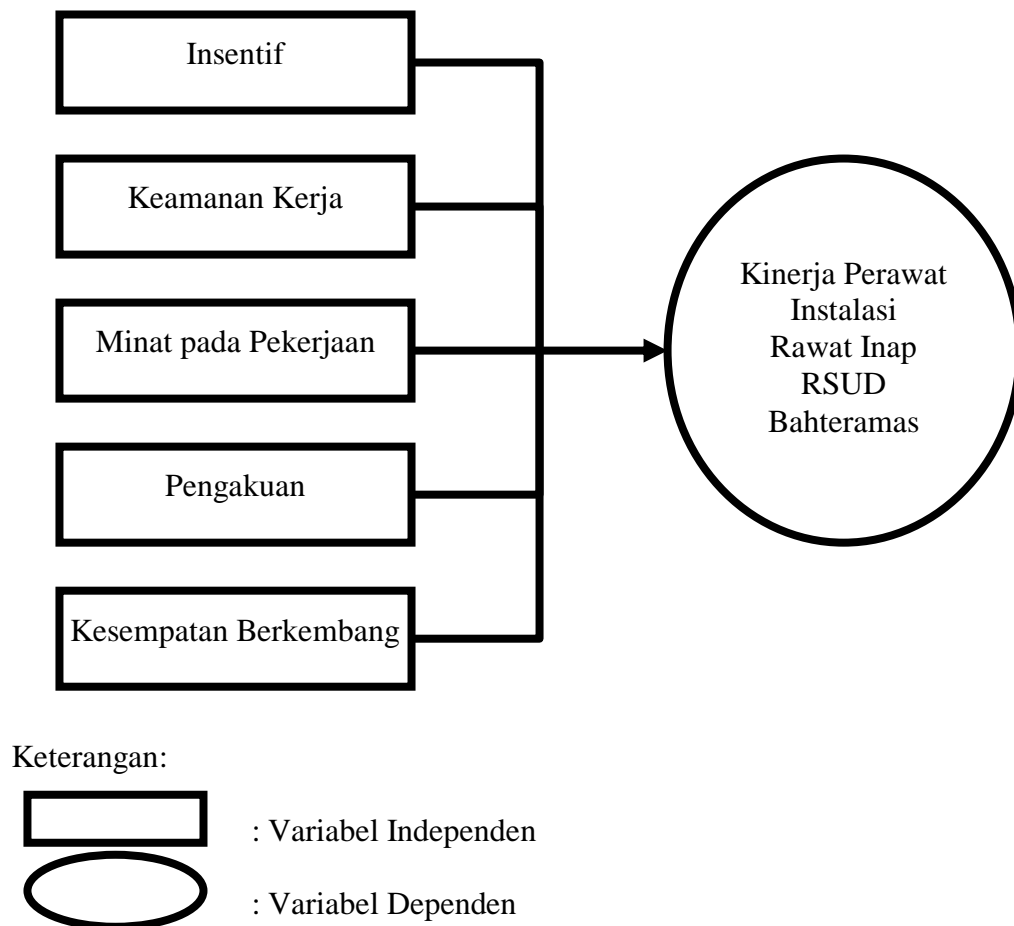
KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel Penelitian

Dasar pemikiran variabel penelitian untuk motivasi kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*) mengacu pada motivasi Herzberg dari Gibson dkk (2015, hal. 118) mengembangkan teori pemeliharaan atau teori dua faktor X dan Y tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa atau faktor yang membuat orang merasa sehat dan faktor yang memotivasi orang atau faktor ekstrinsik dan intrinsik. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Januari 2022 dengan beberapa perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas Prov. Sultra secara acak, yaitu perawat ruang laika medidoha, perawat ruang laika waraka, dan perawat ruang lambu barakati. Para perawat tersebut menyatakan masih kurangnya motivasi kerja, kurangnya motivasi kerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang di berikan, tingginya mobilitas di dalam ruangan tidak seimbang dengan perbandingan SDM perawat yang ada, tidak adanya penghargaan kerja kepada perawat, masih adanya perawat yang datang terlambat, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta kurangnya kelengkapan sarana untuk bekerja sehingga mempengaruhi penurunan kinerja perawat. Sehingga dalam penelitian ini variabel motivasi kerja terdiri atas insentif, keamanan kerja, minat pada pekerjaan, pengakuan dan kesempatan untuk berkembang.

Variabel kinerja perawat sebagai variabel terikat (*dependent variable*) mengacu pada penilaian kinerja perawat berdasarkan standar asuhan keperawatan dijabarkan oleh (PPNI,2010) : Pengkajian keperawatan, Diagnosa Keperawatan, Perencanaan Keperawatan, Pelaksanaan Keperawatan, dan Evaluasi Keperawatan. Variabel kinerja perawat sebagai variabel terikat (*dependent variable*) mengacu pada penilaian kinerja perawat berdasarkan standar asuhan keperawatan dijabarkan oleh (PPNI, 2010) : Pengkajian keperawatan, Diagnosa Keperawatan, Perencanaan Keperawatan, Pelaksanaan Keperawatan, dan Evaluasi Keperawatan.

Berdasarkan dasar pemikiran variabel tersebut, maka peneliti tuangkan dalam kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 3.1
Kerangka Konsep

B. Definisi Operasional

1. Insentif

Insentif adalah imbalan yang diterima perawat atas pencapaian hasil kerja dalam menjalankan tugas keperawatan di instalasi rawat inap. Insentif yang diterima berupa bonus, komisi, jaminan dan tunjangan.

Kriteria Objektif:

Penilaian dilakukan dengan menggunakan skala likert. Range nilai pada kuesioner adalah:

- 4 : Jika responden menjawab Sangat Setuju
 3 : Jika responden menjawab Setuju
 2 : Jika responden menjawab Tidak Setuju
 1 : Jika responden menjawab Sangat Tidak Setuju

Cara Perhitungan:

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Pertanyaan} &= 5 \\ \text{Range nilai jawaban responden} &= 1 - 4 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{Skor tertinggi} \\ &= 5 \times 4 \\ &= 20 \\ &= 20/20 \times 100 = 100\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{Skor terendah} \\ &= 5 \times 1 \\ &= 5 \\ &= 5/20 \times 100\% = 25\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kisaran (Range)} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} \\ &= 100\% - 25\% \\ &= 75\% \end{aligned}$$

Kriteria objektif terdiri dari 2 kategori yaitu tinggi dan rendah jadi:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \text{Range} / \text{kategori} \\ &= 75\% / 2 = 37.5\% \approx 38\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor standar} &= \text{Skor tertinggi} - \text{interval} \\ &= 100\% - 37.5\% = 62.5\% \approx 63\% \end{aligned}$$

Jadi kriteria objektif:

- Tinggi : Jika persentase jawaban responden $\geq 63\%$.
 Rendah : Jika persentase jawaban responden $< 63\%$.

2. Keamanan Kerja

Keamanan kerja adalah terwujudnya kondisi rasa aman yang dirasakan perawat dalam menjalankan tugasnya di instalasi rawat inap. Keamanan kerja ditentukan oleh suasana rumah sakit yang tidak bising, perawat menggunakan APD dan saling bekerja tim dalam pelayanan.

Kriteria Objektif:

Penilaian dilakukan dengan menggunakan skala likert. Range nilai pada kuesioner adalah:

- 4 : Jika responden menjawab Sangat Setuju
- 3 : Jika responden menjawab Setuju
- 2 : Jika responden menjawab Tidak Setuju
- 1 : Jika responden menjawab Sangat Tidak Setuju

Cara Perhitungan:

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Pertanyaan} &= 5 \\ \text{Range nilai jawaban responden} &= 1 - 4 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{Skor tertinggi} \\ &= 5 \times 4 \\ &= 20 \\ &= 20/20 \times 100 = 100\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{Skor terendah} \\ &= 5 \times 1 \\ &= 5 \\ &= 5/20 \times 100\% = 25\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kisaran (Range)} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} \\ &= 100\% - 25\% \\ &= 75\% \end{aligned}$$

Kriteria objektif terdiri dari 2 kategori yaitu tinggi dan rendah jadi:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \text{Range} / \text{kategori} \\ &= 75\% / 2 = 37.5\% \approx 38\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor standar} &= \text{Skor tertinggi} - \text{interval} \\ &= 100\% - 37.5\% = 62.5\% \approx 63\% \end{aligned}$$

Jadi kriteria objektif:

- Tinggi : Jika persentase jawaban responden $\geq 63\%$.
- Rendah : Jika persentase jawaban responden $< 63\%$.

3. Minat pada Pekerjaan

Minat pada pekerjaan adalah kecenderungan dalam diri perawat yang memiliki rasa senang dengan profesi yang ditekuninya. Minat pada pekerjaan dilihat dari ketertarikan perawat menjalankan profesi, kongnisi untuk mencapai hasil kerja dari profesinya, kegigihan (emosi) atas rasa senang dengan profesi yang ditekuni dan konasi atau kehendak untuk senantiasa objektif dengan profesi perawat.

Kriteria Objektif:

Penilaian dilakukan dengan menggunakan skala likert. Range nilai pada kuesioner adalah:

- 4 : Jika responden menjawab Sangat Setuju
- 3 : Jika responden menjawab Setuju
- 2 : Jika responden menjawab Tidak Setuju
- 1 : Jika responden menjawab Sangat Tidak Setuju

Cara Perhitungan:

Jumlah Pertanyaan = 5
 Range nilai jawaban responden = 1 – 4

Skor tertinggi = Jumlah pertanyaan x Skor tertinggi
 = 5 x 4
 = 20
 = $20/20 \times 100 = 100\%$

Skor terendah = Jumlah pertanyaan x Skor terendah
 = 5 x 1
 = 5
 = $5/20 \times 100\% = 25\%$

Kisaran (Range) = Skor tertinggi – Skor terendah
 = 100% - 25%
 = 75%

Kriteria objektif terdiri dari 2 kategori yaitu tinggi dan rendah jadi:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \text{Range} / \text{kategori} \\ &= 75\% / 2 = 37.5\% \approx 38\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor standar} &= \text{Skor tertinggi} - \text{interval} \\ &= 100\% - 37.5\% = 62.5\% \approx 63\% \end{aligned}$$

Jadi kriteria objektif:

Tinggi : Jika persentase jawaban responden $\geq 63\%$.
Rendah : Jika persentase jawaban responden $< 63\%$.

4. Pengakuan

Pengakuan adalah bentuk apresiasi yang diterima perawat atas hasil kerja yang dicapai. Pengakuan yang diberikan karena prestasi, jati diri yang baik, penghargaan, penghormatan dan desikasi kerja.

Kriteria Objektif:

Penilaian dilakukan dengan menggunakan skala likert. Range nilai pada kuesioner adalah:

4 : Jika responden menjawab Sangat Setuju
3 : Jika responden menjawab Setuju
2 : Jika responden menjawab Tidak Setuju
1 : Jika responden menjawab Sangat Tidak Setuju

Cara Perhitungan:

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Pertanyaan} &= 5 \\ \text{Range nilai jawaban responden} &= 1 - 4 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{Skor tertinggi} \\ &= 5 \times 4 \\ &= 20 \\ &= 20/20 \times 100 = 100\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{Skor terendah} \\ &= 5 \times 1 \\ &= 5 \\ &= 5/20 \times 100\% = 25\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kisaran (Range)} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} \\ &= 100\% - 25\% \\ &= 75\% \end{aligned}$$

Kriteria objektif terdiri dari 2 kategori yaitu tinggi dan rendah jadi:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \text{Range} / \text{kategori} \\ &= 75\% / 2 = 37.5\% \approx 38\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor standar} &= \text{Skor tertinggi} - \text{interval} \\ &= 100\% - 37.5\% = 62.5\% \approx 63\% \end{aligned}$$

Jadi kriteria objektif:

Tinggi : Jika persentase jawaban responden $\geq 63\%$.
Rendah : Jika persentase jawaban responden $< 63\%$.

5. Kesempatan Berkembang

Kesempatan berkembang adalah dorongan dalam diri perawat untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Pengembangan diri yang dapat dilakukan antara lain pengembangan kompetensi, aktualisasi diri, kepribadian, profesional di bidangnya dan mandiri dalam bekerja.

Kriteria Objektif:

Penilaian dilakukan dengan menggunakan skala likert. Range nilai pada kuesioner adalah:

4 : Jika responden menjawab Sangat Setuju
3 : Jika responden menjawab Setuju
2 : Jika responden menjawab Tidak Setuju
1 : Jika responden menjawab Sangat Tidak Setuju

Cara Perhitungan:

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Pertanyaan} &= 5 \\ \text{Range nilai jawaban responden} &= 1 - 4 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{Skor tertinggi} \\ &= 5 \times 4 \\ &= 20 \\ &= 20/20 \times 100 = 100\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{Skor terendah} \\ &= 5 \times 1 \\ &= 5 \\ &= 5/20 \times 100\% = 25\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kisaran (Range)} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} \\ &= 100\% - 25\% \\ &= 75\% \end{aligned}$$

Kriteria objektif terdiri dari 2 kategori yaitu tinggi dan rendah jadi:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \text{Range} / \text{kategori} \\ &= 75\% / 2 = 37.5\% \approx 38\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor standar} &= \text{Skor tertinggi} - \text{interval} \\ &= 100\% - 37.5\% = 62.5\% \approx 63\% \end{aligned}$$

Jadi kriteria objektif:

Tinggi : Jika persentase jawaban responden $\geq 63\%$.
Rendah : Jika persentase jawaban responden $< 63\%$.

6. Kinerja Perawat

Kinerja perawat adalah pencapaian hasil kerja perawat yang ditunjukkan dari hasil penerapan pengetahuan, keterampilan dan pertimbangan yang efektif dalam memberikan asuhan keperawatan. Variabel kinerja perawat mengacu pada penilaian kinerja perawat berdasarkan standar asuhan keperawatan dijabarkan oleh (PPNI,

2010) : Pengkajian keperawatan, Diagnosa Keperawatan, Perencanaan Keperawatan, Pelaksanaan Keperawatan, dan Evaluasi Keperawatan.

Kriteria Objektif:

Penilaian dilakukan dengan menggunakan skala likert. Range nilai pada kuesioner adalah:

- 4 : Jika responden menjawab Sangat Setuju
- 3 : Jika responden menjawab Setuju
- 2 : Jika responden menjawab Tidak Setuju
- 1 : Jika responden menjawab Sangat Tidak Setuju

Cara Perhitungan:

Jumlah Pertanyaan = 24
 Range nilai jawaban responden = 1 – 4

Skor tertinggi = Jumlah pertanyaan x Skor tertinggi
 = 24 x 4
 = 96
 = $96/96 \times 100 = 100\%$

Skor terendah = Jumlah pertanyaan x Skor terendah
 = 24 x 1
 = 24
 = $24/96 \times 100\% = 25\%$

Kisaran (Range) = Skor tertinggi – Skor terendah
 = 100% - 25%
 = 75%

Kriteria objektif terdiri dari 2 kategori yaitu tinggi dan rendah jadi:

Interval = Range / kategori
 = $75\% / 2 = 37.5\% \approx 38\%$
 Skor standar = Skor tertinggi - interval
 = $100\% - 37.5\% = 62.5\% \approx 63\%$

Jadi kriteria objektif:

Tinggi : Jika persentase jawaban responden $\geq 63\%$.
 Rendah : Jika persentase jawaban responden $< 63\%$.

C. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka hipotesis sebagai dugaan sementara dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Nol (H₀)

- a. Tidak ada hubungan insentif dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas.
- b. Tidak ada hubungan keamanan kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas.
- c. Tidak ada hubungan minat pada pekerjaan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas.
- d. Tidak ada hubungan pengakuan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas.
- e. Tidak ada hubungan kesempatan untuk berkembang dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas.

2. Hipotesis Alternatif (H_a)

- a. Ada hubungan insentif dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas.
- b. Ada hubungan keamanan kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas.
- c. Ada hubungan minat pada pekerjaan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas.
- d. Ada hubungan pengakuan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas.

- e. Ada hubungan kesempatan untuk berkembang dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas.