

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2024

Sonia Wendy Putri^{1*}, Zulfa², Elsa Luvia Harmen³

^{1,2,3}Universitas Mohammad Natsir Bukittinggi, Indonesia

*Corresponding author, e-mail: soniawendyputri27@gmail.com

Abstract

Performance is the result of quality and quantity work achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. However, in the initial observation at Ibnu Sina Bukittinggi Islamic Hospital, it was found that not all nurses had the opportunity to achieve achievements both in the form of promotion, self-development and comfort at work so that some nurses in their performance were not maximized. This study uses a cross-sectional type of research where the independent variable / causal factor / risk factor and the dependent variable / effect factor / effect factor are collected at the same time. The results of the study are Based on the results of univariate analysis obtained work motivation of nurses at Ibn Sina Bukittinggi Islamic Hospital with a good category, with a percentage of 81.68% (107 people) and as many as 18.32% (24 people) have poor motivation. While the results of the study also found that the performance of nurses at Ibnu Sina Bukittinggi Islamic Hospital had good performance with a percentage of 94.85% (124 people) and as many as 5.15% (7 people) had poor performance. Based on the results of bivariate analysis of chi square correlation, it is known based on the significance value of 0.001, and because $0.001 < 0.05$, it is concluded that H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means that there is a relationship between motivation and nurse performance at Ibnu Sina Bukittinggi Islamic Hospital.

Keywords: *Motivation, Performance, Nurse*



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2018 by author.

Pendahuluan

Motivasi adalah suatu rasa atau pikiran seseorang yang dapat menimbulkan dorongan sehingga dapat melakukan pekerjaan dan menjalankannya dengan senang hati. Selain motivasi yang tumbuh dari kesadaran diri sendiri, pemberian motivasi dari orang lain juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi perawat.

Dengan adanya motivasi, perawat akan memiliki semangat yang lebih dan juga bertanggung jawab dalam segala tugas yang diberikan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara maksimal. Motivasi merupakan karakter psikologi manusia yang memberikan kontribusi dalam tingkat komitmen suatu individu. Hal tersebut merupakan sejumlah faktor yang bisa mempertahankan serta menyalurkan perbuatan suatu individu ke arah yang diinginkan. Motivasi merupakan berbagai hal yang bisa memberikan dorongan terhadap suatu individu dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi kerja perawat masih menjadi salah satu masalah pelayanan keperawatan di rumah sakit. Hal ini sejalan dengan penelitian Stringer (2011) yang mengatakan bahwa motivasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang disebabkan karena adanya kebutuhan pada manusia yang menimbulkan dorongan dalam diri manusia untuk mencapai kebutuhannya.

Motivasi berasal dari bahasa latin *Movere* yang artinya tenaga penggerak, tenaga penggerak atau gaya yang menyebabkan suatu tindakan tertentu. Dalam bahasa Inggris, kata *movere* biasanya identik dengan motivasi, artinya menginspirasi, menciptakan motivasi atau menambah semangat. Motivasi dapat diartikan secara harfiah sebagai pemberian dorongan atau semangat kepada karyawan, karyawan bekerja berdasarkan motivasi. Motivasi berkaitan dengan maksud dan tujuan yang ingin dicapai. Secara umum, motivasi utama karyawan adalah menghasilkan uang, mengembangkan potensinya, menunjukkan diri, dan menuntut penghargaan (Agus Wijaya, 2017).

Menurut McShane dan Von Glinow, motivasi didefinisikan sebagai kekuatan di dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah perilaku, intensitas, dan ketekunan secara sukarela (McShane & Glinow, 2010). Seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi bisa diperoleh melalui penerapan konsep manajemen sumber daya manusia yang tepat. Pemberian motivasi yang tepat akan membuat seorang pegawai terdorong berbuat semaksimal mungkin untuk dapat melaksanakan pekerjaannya. (Ayok, 2010)

Salah satu tugas seorang pemimpin ialah untuk memberikan inspirasi dan semangat kepada karyawan. Tujuan pemberian inspirasi ini adalah untuk mengingatkan bawahan agar memiliki semangat dan dapat mencapai hasil kerja yang diinginkan masyarakat.

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu faktor motivasi, yaitu hal-hal yang mendorong prestasi bersifat internal, artinya berasal dari satu orang. Faktor motivasi meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, pengembangan diri. Faktor motivasi dapat di jelaskan sebagai berikut. *Pertama*. faktor prestasi yaitu prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. *Kedua*,

faktor pengakuan, yaitu adalah besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja. *Ketiga*, faktor pekerjaan, adalah berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari tugasnya. *Keempat*, faktor tanggung jawab, adalah besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja. *Kelima*, faktor pengembangan diri, adalah besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat (Maya Andriani, 2017).

Kemudian selain faktor motivasi, juga ada faktor pemeliharaan yaitu faktor yang bersifat ekstrinsik berasal dari external atau lingkungan seseorang yang dapat menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Faktor ini meliputi balas jasa, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, hubungan individu dengan rekan sejawat, peraturan dan sistem dalam organisasi, teknik pengawasan, rasa aman (Hamzah Uno, 2016).

Sedangkan kinerja karyawan (Job Performance) yang dihasilkan sewaktu melaksanakan kewajiban dalam menjalankan tugas yang diberikan merupakan penentu kunci keberhasilan suatu organisasi. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) (Simamora, 2019).

Kinerja adalah tingkat realisasi dalam sebuah kegiatan atau rencana strategis yang dapat mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi yang dituangkan dalam pelaksanaan rencana strategis organisasi (Bachtiar, 2016). Menurut penjelasan Simamora kinerja yang baik ialah kinerja karyawan yang berlandaskan oleh adanya pengetahuan dan keterampilan juga memiliki sikap dan motivasi yang tinggi. Kinerja juga diartikan sebagai perwujudan dari persyaratan pekerjaan tertentu, yang secara langsung terlihat dalam kuantitas dan kualitas output.

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah sejumlah besar keluaran yang dihasilkan oleh suatu kelompok atau organisasi tertentu dalam bentuk material (kuantitatif) dan non-material (kualitatif). Dalam organisasi atau unit kerja yang secara individual dapat mengidentifikasi input kuantitatif, seperti pabrik garmen, mudah untuk mengukur indikator kinerja, yaitu seberapa besar hasil yang dapat dicapai dalam batas waktu yang ditentukan (Setia Wijaya, 2017).

Pada organisasi rumah sakit, keberhasilan pelayanan rumahsakit akan ditentukan oleh kinerja perawat. Tugas utama seorang perawat sesuai Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang – Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, pada pasal 16 dijelaskan bahwa dalam menyelenggarakan praktik keperawatan, seorang perawat bertugas yaitu sebagai pemberi asuhan keperawatan, penyuluh dan konselor bagi klien, pengelola pelayanan keperawatan, sebagai peneliti keperawatan, sebagai pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang dan/atau pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu. (Kemenkes, 2019).

Motivasi tentu mempengaruhi kinerja. Wibowo berpendapat bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja (Wibowo, 2014: 330). Jika pekerja yakin bahwa kinerjanya akan diakui dan dihargai, mereka akan lebih termotivasi. Masukan pribadi dan lingkungan kerja adalah dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi.

Pekerja memiliki kemampuan, pengetahuan kerja, karakter dan sifat, emosi, keyakinan dan nilai-nilai dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik, penyelesaian tugas, metode pemberian penghargaan, dukungan yang memadai, pengawasan dan bimbingan, dan budaya organisasi.

Menurut WHO, rumah sakit adalah suatu bagian menyeluruh dari organisasi sosial dan medis berfungsi memberikan pelayanan kesehatan yang lengkap kepada masyarakat, baik kuratif maupun rehabilitatif, rumah sakit juga merupakan pusat latihan tenaga kesehatan, serta untuk penelitian biososial. Setiap fasilitas pelayanan kesehatan mempunyai kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atas pelayanan yang telah diberikan.

Dalam memberi sejumlah layanan dibidang kesehatan, tentunya dibutuhkan perawat atau pegawai yang mempunyai kinerja optimal. Kinerja perawat mempunyai fungsi sebagai tolak ukur layanan kesehatan sehingga perlu untuk meneliti mengenai kinerja agar dapat mempertahankan dan memberikan peningkatan terhadap kualitas layanan kesehatan yang dibutuhkan seluruh pasien, baik yang sakit ataupun yang sehat (Mangkunegaram dalam Nany, 2018).

Sayangnya, tidak semua prestasi itu dapat di jadikan dasar untuk di berikan kenaikan pangkat, hanya beberapa prestasi yang di kategorikan sebagai syarat untuk memperoleh kenaikan pangkat di RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi. Selain itu ada tambahan jam kerja atau lembur yang sudah dilakukan oleh para perawat tidak sesuai dengan jobdeks dan tidak semua kesempatan perawat untuk mengikuti seminar pelatihan kesehatan keterampilan para perawat tersebut.

Kemudian masalah juga muncul di pengembangan diri perawat dimana sebagian perawat tidak mendapatkan kesempatan untuk ikut serta dalam kegiatan seminar, pelatihan yang dilakukan baik di dalam maupun luar rumah sakit, hal ini disebabkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit berbeda beda tergantung kualifikasi sehingga ilmu yang didapatkan menjadi tidak optimal.

Selain masalah pada motivasi, kinerja para perawat juga menjadi fokus masalah. Diantaranya adalah masih ada sebagian perawat yang belum atau tidak mengkomunikasikan kepada pasien mengenai pergantian shift (sesi), akibatnya terjadi missing pada komunikasi antara pasien dan perawat sehingga pasien tidak mengetahui bahwa sudah berganti shift.

Masalah yang muncul pada kinerja perawat adalah mengenai masih ada beberapa perawat yang belum melaksanakan konseling antara perawat dengan pasien, sehingga beberapa perawat belum bisa menempatkan diri untuk berkomunikasi dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien di Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi.

Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi, termasuk motivasi, arahan, bimbingan dan proses yang sedang berlangsung. Pekerjaan akan lebih dimotivasi secara langsung oleh kemampuan pribadi, pengetahuan atau keterampilan kerja. Motivasi dan kombinasi faktor lingkungan kerja yang diijinkan dan dibatasi (Kreiner, 2016).

Merujuk kepada kajian terdahulu oleh Ummu Balqis (2021) bahwa Hasil penelitian didapatkan persentase motivasi kerja perawat cukup (61.3%) dan kinerja perawat sebagian besar cukup (50%). Dari hasil uji korelasi kendall's tau terdapat hubungan signifikan, sedang dan positif/searah ditunjukkan dengan nilai korelasi 0.355, dan $(0.001 < \alpha)$. Sejalan dengan Balqis, penelitian dari Bayu Wicaksono (2019) bahwa dari 66 responden sebanyak 23 orang responden (34,8%) memiliki motivasi kerja yang baik dan memiliki kinerja yang baik pula. Dari hasil analisis menggunakan uji kendall's tau menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat mempunyai nilai sig (p value = 0,000) dengan koefisiensi (0,500).

Hal ini juga didukung oleh penelitian Renia Kurnia (2021) yang menunjukkan bahwa dari 57 responden, distribusi frekuensi motivasi kerja baik berjumlah 27 responden (47,4%) dan kinerja baik berjumlah 29 responden (50,9%). Hasil uji statistik didapatkan p value = 0,001 \leq 0,05. Selby Yulidha (2022) juga memaparkan hal yang sama bahwa jumlah responden mayoritas kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Kota Makassar dengan kategori Memuaskan sebanyak 59 orang (81,9%) dan kinerja perawat yang Tidak Memuaskan sebanyak 13 orang (18,1%). Hasil uji chi square menunjukkan bahwa tidak ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat ($p = 1,000$), pada beban kerja juga tidak terdapat hubungan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Kota Makassar. ($p = 0,743$). Serta menurut Yaumil A. Chairiah (2020) berdasarkan analisis dengan menggunakan uji Fisher's Exact Test ($p < 0,05$) diperoleh data variabel keamanan kerja ($p = 0,400$), penghargaan ($p = 0,290$), tidak berhubungan sedangkan kebutuhan fisiologis nilai $p = 0,000$ berhubungan dengan kinerja perawat di Puskesmas Bantimurung Kabupaten Maros.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti ingin mengkaji bagaimana hubungan antara motivasi dengan kinerja para perawat di RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi dengan tujuan melihat sejauh mana gambaran indikator motivasi dan gambaran pengaruh terhadap kinerja bagi para perawat di RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi tahun 2024.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *cross sectional*, metode ini dipilih untuk membuktikan hipotesis penelitian yang merupakan jawaban atas pernyataan pertanyaan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah motivasi memiliki hubungan signifikan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi.

Dengan pendekatan kuantitatif, data diambil dari kuesioner yang telah disebar kepada beberapa sampel perawat di setiap ruangan sehingga memberikan gambaran yang lengkap mengenai topik yang diteliti. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis melalui beberapa tahapan, termasuk pengumpulan data, pengolahan data, uji validitas dan reliabilitas, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Untuk uji keabsahan data, maka digunakan analisis univariat dan bivariat dengan uji chi square.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian jumlah perawat berdasarkan jenis kelamin di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi adalah laki – laki sebanyak 13 orang dengan persentase sebanyak 13,8% dan perempuan sebanyak 113 orang dengan persentase sebanyak 86,2%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan jumlah perawat perempuan lebih banyak dari laki – laki di RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi.

Sedangkan jumlah perawat berdasarkan Pendidikan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi adalah D3 Keperawatan sebanyak 97 orang dengan persentase 74,0%, S1 Keperawatan sebanyak 6 orang dengan persentase 4,6% dan Profesi Ners sebanyak 28 orang dengan persentase 21,4 %. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi adalah tamatan D3 Keperawatan.

Berikutnya menurut masa kerja perawat disebutkan bahwa masa kerja responden yang paling tinggi yaitu masa kerja 5 – 7 tahun sebesar 48 orang dengan persentase sebesar 36,6%, kemudian masa kerja 2 – 4 tahun sebesar 26 orang dengan persentase sebesar 19,9%, masa kerja < 1 tahun sebesar 25 orang dengan persentase sebesar 19%, masa kerja 8 – 10 tahun sebesar 20 orang dengan persentase sebesar 15,3%, dan masa kerja 11 – 14 tahun serta diatas 15 tahun dengan masing – masingnya sebesar 6 orang dengan masing – masing persentase sebesar 4,6%.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada perawat di RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi tahun 2024 tentang motivasi kerja menggunakan lima indikator yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab dan pengembangan diri dapat diketahui bahwa motivasi kerja perawat

di RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi adalah tinggi. Dari hasil olah data maka disimpulkan bahwa rata – rata persentase motivasi para perawat di RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi adalah 81,68% sehingga di katakan motivasi kinerja para perawat adalah baik.

Pada indikator prestasi, sebagian besar perawat memiliki tingkat prestasi sebesar 77,1%, dimana para perawat selalu merasakan adanya dorongan untuk terus mempertahankan prestasi kerja yang telah mereka dapatkan, juga para perawat merasakan adanya dorongan lebih giat untuk menjadi yang terbaik setelah menerima prestasi dalam bentuk kenaikan pangkat dan selalu menjadi perawat yang kompetitif yang bisa menyaingi para perawat yang lainnya.

Indikator pendorong motivasi kerja tertinggi adalah pengembangan diri, sebagian besar perawat RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi memiliki tingkat pengembangan diri sangat tinggi yaitu 100%, dimana perawat selalu mendapatkan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat pada saat rapat atau diskusi dan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang masing-masing. Selanjutnya pada indikator tanggung jawab, sebagian besar perawat RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi memiliki tanggung jawab tinggi yaitu 77,1%, adanya kesadaran dalam menjalankan tugas secara profesional dan kepatuhan perawat dalam menjalankan segala tugas yang diberikan atasan serta menerapkan visi dan misi RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi. menunjukkan adanya ketekunan yang tinggi pada perawat rawat inap dalam upaya pencapaian tujuan.

Selanjutnya indikator pendorong motivasi kerja perawat yaitu indikator pekerjaan, sebagian besar perawat RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi memiliki tingkat kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan minat yang tinggi yaitu 77,1%. Adanya kemauan dan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan perawat yang menjadi pendorong perawat untuk memotivasi diri dan bersaing dalam hal melakukan pekerjaan untuk memperoleh hasil yang maksimal. Terakhir indikator motivasi adalah pengakuan, dimana hasil distribusi frekuensi indikator pengakuan didapati dengan persentase hasil lebih banyak dari pada persentase tinggi yaitu 77,1%. Adanya apresiasi sebagai bentuk pengakuan dari pimpinan maupun rekan kerja terhadap kinerja perawat menyebabkan kepuasan kerja yang berdampak pada motivasi kerja. Pengakuan terhadap perawat penting dilakukan untuk menjaga motivasi kerja perawat. Adanya pengakuan terhadap perawat merupakan wujud dari upaya untuk melibatkan perawat dalam operasional organisasi.

Sementara dalam bidang kinerja, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada perawat di RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi tahun 2024 tentang kinerja perawat menggunakan tiga indikator yaitu kuantitas dan kualitas, ketepatan waktu dan efektivitas dapat diketahui bahwa kinerja perawat di RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi adalah baik. Oleh sebab itu maka rata – rata tingkat validitas akhir motivasi para perawat adalah sangat tinggi dengan persentase 94,85%.

Penilaian kinerja perawat yang cukup didukung dari hasil perhitungan tiap item indikator kinerja. Penilaian kinerja perawat salah satunya diukur dari indikator kualitas dan kuantitas, sebagian besar perawat RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi memiliki kualitas kinerja baik yaitu sebesar 99,2% dan sebanyak 84% memiliki kuantitas kinerja yang baik. Kualitas pekerjaan perawat diukur dari persepsi individu yang menilai dirinya dapat menyelesaikan tugas asuhan keperawatan secara sempurna baik dalam hal keterampilan maupun kemampuan dalam bekerja. Indikator penilaian kinerja yang diukur dari kuantitas kerja perawat, sebagian besar perawat mampu menyelesaikan jumlah capaian kinerja yang ditetapkan oleh rumah sakit hal tersebut menandakan bahwa perawat memiliki tingkat pengetahuan yang baik dalam melaksanakan setiap tugas pokok dan fungsinya.

Indikator penilaian kinerja yang diukur dari ketepatan waktu, sebagian besar perawat RS Islam Ibnu Sina memiliki sebagian besar perawat RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi memiliki kualitas ketepatan waktu yang baik yaitu sebesar 96,2% dan sebanyak 3,8% memiliki ketepatan waktu yang tidak baik, tingginya tingkat kemampuan perawat menyelesaikan asuhan keperawatan serta cekatan dalam menerima intruksi dari atasan dan mampu menyesuaikan cara kerja dengan situasi kerja membuktikan bahwa perawat rawat inap memiliki disiplin waktu dan kecakapan mental yang baik. Selanjutnya indikator penilaian kinerja dari sisi efektivitas, semua perawat RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi memiliki efektivitas kinerja yang baik yaitu sebesar 100%. Perawat RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi sudah memaksimalkan hasil capaian kinerja dengan pemanfaatan sumber daya rumah sakit baik penggunaan bahan baku, sistem informasi, teknologi dan peralatan lainnya. Hal tersebut menjadi patokan rumah sakit dalam menilai capaian kinerja perawat.

Tabel 1. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2024

Kriteria Motivasi Perawat	Kriteria Kinerja				Total		p value
	Baik		Tidak Baik		N	%	
	N	%	N	%			
Baik	88	67,2%	17	13,0%	105	80,2%	0,001
Tidak Baik	13	9,9%	13	9,9%	26	19,8%	
Total	101	77,1%	30	22,9%	131	100%	

Jika merujuk pada tabel di atas dengan menggunakan uji korelasi Chi Square Test dengan pendekatan Nilai signifikansi dapat diketahui nilai p.value atau probability value < α atau derajat kesalahan 5% yaitu $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas

prilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja, maupun dalam kehidupan lainnya. Motivasi kerja merupakan hal yang esensial yang harus selalu diamati oleh manajemen rumah sakit. Apabila menghendaki perawat ikut berperan serta dalam mewujudkan visi misi rumah sakit, maka perawat membutuhkan dorongan dalam bekerja berupa motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja, seorang perawat akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Hasibuan (2018), penting adanya motivasi dalam bekerja ialah karena motivasi kerja adalah sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung kemauan dalam diri manusia supaya mau bekerja dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja perawat yang baik diharapkan dapat memberikan kinerja pelayanan kesehatan yang baik pula. Motivasi kerja perawat dapat mendasari kepuasan dan ketidakpuasan kerja perawat yang berpengaruh pada kualitas pelayanan. Faktor yang mendasari kepuasan tersebut seperti upah, kebijakan, kondisi kerja. Syair (dalam Wicaksono, 2019) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shif work) bekerja dalam satu tim, tingkat ketrampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta ketrampilan dalam teknik profesi hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan untuk operasi. Manajemen kinerja atau produktifitas yaitu manajemen yang efisien yaitu dengan cara mengenali serta menghormati, menghargai dan melindungi karyawan untuk mencapai peningkatan prestasi kerja, efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja. Kreatifitas dalam bekerja dan beranda jalur yang benar dan kerja..

Pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi atau instansi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Hal tersebut akan memotivasi pegawai sehingga pegawai tergerak untuk terus bekerja keras dan meningkatkan prestasi kerja. Sehingga ketika pegawai memiliki motivasi kerja tinggi maka prestasi kerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi dan memberi dampak positif terhadap kinerja organisasi dimana kinerja pegawai berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai (job performance) atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga jika kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan organisasi (Hani Handoko, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian yang dikaitkan dengan permasalahan pada latar belakang bahwa indikator pelayanan kesehatan RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi sudah memenuhi standar ideal Kemenkes dikarenakan motivasi kerja perawat rawat inap yang sudah sangat tinggi berkaitan dengan output kinerja yang dihasilkan perawat juga sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan motivasi kerja perawat sangat tinggi sehingga output kinerja perawat rawat inap yang di hasilkan juga menjadi maksimal. Pada dasarnya motivasi kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keinginan individu maka akan semakin tinggi motivasi perawat dalam bekerja begitu juga sebaliknya.

Kesimpulan

Dari paparan hasil penelitian dan pembahasan maka bisa kita Tarik kesimpulan bahwa dalam bidang motivasi kerja perawat di RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi dengan kategori baik, dengan persentase sebesar 81,68% (107 orang) dan sebanyak 18,32% (24 orang) memiliki motivasi yang tidak baik. Sementara itu dalam bidang kinerja perawat di RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi memiliki kinerja yang baik dengan persentase sebesar 94,85% (124 orang) memiliki kinerja yang baik dan sebesar 5,15% (7 orang) memiliki kinerja yang tidak baik.

Motivasi dan kinerja merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan dalam proses pekerjaan sehari-hari. Karena tingkat produktivitas seseorang dalam bekerja bergantung kepada sejauh mana seorang pegawai dapat termotivasi untuk menyelesaikan dan menyiapkan sebuah pekerjaan. Dalam konteks di RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi dapat ditarik kesimpulan dengan motivasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Namun perlu dijadikan catatan bahwa Bagi pihak manajemen RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi dalam meningkatkan motivasi kerja perawat dapat dilakukan dengan program peningkatan motivasi kerja seperti mengadakan refreasing agar atasan dan bawahan serta rekan kerja bisa saling memahami satu sama lain. Selain itu pemberian penghargaan kepada para perawat, agar para perawat meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat berusaha dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pasien. Untuk mempertahankan kinerja, hendaknya perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang berkontribusi dalam pencapaian kinerja perawat seperti faktor karakteristik pribadi, pendapatan dana gaji, organisasi, keluarga, supervisi.

Daftar Pustaka

Adinda, Nyoman Adnyaswari, I. G. A. D. A., Pengaruh Dukungan Sosial dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah, Jurnal : “*E-Jurnal Manajemen Unud*, 2017, Vol 6, No (27)”.

- Andriani, Maya, dkk, Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri, Jurnal : “*Jurnal Administrasi Kantor*, 2017, Vol.5, No (1)”.
- Ariyanto, Ayuk, & Sulistyorini, Konsep Motivasi Dasar dan Aplikasi Dalam Lembaga Pendidikan Islam, Jurnal “*Jurnal Al – Asiyya, Journal of Basic Education*, 2020, Vol 4, No.2”
- B, Hamzah Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016
- Burhan, Faika., Musiana, Diah M.S., Faktor – Faktor yang Berhubungan Dengan Motivasi Tenaga Kesehatan di Puskesmas Jailolo, Jurnal : “*Jurnal Serambi Sehat*, 2022, Vol XV No (1)”.
- Brury, Monce, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong, Jurnal “*Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2016, Vol.4 No.1”.
- Damayanti, Sisvana. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014, Jurnal “*Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 2016, Vol. 2, No. 2”.
- Endayani, Glady, S., dkk, Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. Jurnal “*Jurnal Kesmas*, 2019, Vol 7 No (5)”.
- Fahmi, Irham, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2013
- Fauzy, Akhmad, *Metode Sampling*. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka, 2019
- Handoko, Hani T. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM, 2011
- Handayani, Putri. *Modul 6 : Teknik Penelitian 1 (Kerangka Konsep, Variabel, Defenisi Istilah)*. Jakarta : Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Esa Unggul, 2018
- Hasibuan, M. S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S., Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja, Jurnal “*Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2018, Vol 1 No (1)”.
- Jufrizen. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan, Jurnal : “*Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2019, Vol 1 No (1)”.
- Kemenkes RI. Undang-Undang RI No.36 Tahun 2009 tentang Kesehatan
- Komsahril, R, *Komunikasi Organisasi Lengkap*, Jakarta: Gramedia Widiar Sarana Indonesia, 2014
- Librianty, Nany, Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di UPTD Kesehatan Tapung Kab. Kampar Tahun 2018, Jurnal : *Jurnal Ners Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai*, 2018, Vol 2 No (2)”.
- Made, I Sudarma, dkk. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Denpasar : Yayasan Kita Menulis, 2017.
- Nasution, Ahmadrswan. *Pengujian Hipotesis (Bahan Ajar)*. Jakarta : Badan Pusat Statistik, 2020
- Nursalam, M, *Manajemen Keperawatan*. Salemba Medika, 2014
- Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengawasan di Bidang Kesehatan
- Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 26 Tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan
- Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit
- Priansa, D. J, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016
- Prima, Brema Tarigan, dkk, Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019, Jurnal “*Jurnal Al-Tamimi Kesmas, Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 2019, Vol 8 No (2)”.
- Rumangkit, Stefanus, Analisis Teori Herzberg terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, Jurnal : “*Jurnal Gema*, 2019, Vol.VIII, No.(2)”.
- Setia Wijaya. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Non Medis) Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2017, Skripsi, Madiun : STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun, 2017.
- Simamora, R. H., Purba, J. M., Bukit, E. K., & Nurbaiti. (2019). Penguatan Peran Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Melalui Pelatihan Layanan Prima, Jurnal : “*Jurnal JPPM (Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat)*, 2019, Vol 3 No (1)”.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2019
- Sujarweni. *Metode Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Wijaya, Agus. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamaduk Kelleng Kabupaten Wajo*, Skripsi, Makassar : FKIK UIN Allaudin Makassar, 2017.
- Zaidin, A. *Dasar-Dasar Keperawatan Profesional*. Jakarta: Widya Medika, 2002
- Zainaro, Arifki, dkk, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017, Jurnal “*Jurnal Kesehatan Holistik*, 2017, Vol II No (4)”.