



---

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM  
MEMBERIKAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT UMUM**

**Intan Kusuma Wardani\*, Tri Sumarni, Adiratna Sekar Siwi**

Fakultas Kesehatan, Universitas Harapan Bangsa, Jl. Raden Patah No.100, Kedunglongsir, Ledug, Kembaran

Banyumas, Jawa Tengah 53182, Indonesia

\*[Intankusumawardani4@gmail.com](mailto:Intankusumawardani4@gmail.com)

**ABSTRAK**

Kinerja perawat adalah memberikan mutu pelayanan kepada rumah sakit yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Selain itu, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja seseorang tergantung pada banyaknya intensitas pemberian motivasi terhadap seseorang, hal ini terjadi pada pelaksanaan peran perawat sebagai pelaksanaan asuhan keperawatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di RSUD Amanah Sumpiuh Banyumas. Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 responden yang seluruh perawat RSUD Amanah Sumpiuh Banyumas dengan menggunakan teknik *total sampling*. Instrumen yang digunakan penelitian ini berupa kuesioner. Analisis data uji bivariat menggunakan uji korelasi *kendall's tau*. Hasil penelitian yang diperoleh terutama sebagian besar responden berusia 23-30 tahun sebanyak 39 responden (78%), berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 responden (68,0%), tingkat pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 30 responden (60%) dan lama kerja 1-2 tahun sebanyak 26 responden (52%). Sebagian besar responden motivasi kerja tinggi sebanyak 31 responden (62,0%) dan kinerja perawat yang baik sebanyak 45 responden (90,0%). Berdasarkan hasil uji korelasi *kendall's Tau* diperoleh hasil *p value* sebesar 0.043 dengan taraf signifikan 5% yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di RSUD Amanah Sumpiuh Banyumas.

Kata kunci: kinerja perawat; motivasi kerja; perawat

***THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND NURSE  
PERFORMANCE IN PROVIDING NURSING CARE AT GENERAL HOSPITAL***

***ABSTRACT***

*Nurse performance is providing quality service to the hospital that is achieved by an employee in carrying out tasks according to the responsibilities given. One of the factors that influences performance is work motivation. In addition, the effect of work motivation on a person's performance depends on the intensity of giving motivation to a person, this occurs in the implementation of the nurse's role as the implementation of nursing care. The purpose of this study was to determine the relationship between work motivation and the performance of nurses in providing nursing care at Amanah Sumpiuh General Hospital Banyumas. This research design uses quantitative methods with a cross sectional approach. The population in this study was 50 respondents, all of whom were nurses at RSUD Amanah Sumpiuh Banyumas using total sampling techniques. The instrument used in this research was a questionnaire. Bivariate test data analysis using the Kendall's tau correlation test. The research results obtained were mainly 39 respondents (78%) aged 23-30 years, 34 respondents (68.0%) female sex, 30 respondents (60%) D3 Nursing education level and length of work 1- 2 years as many as 26 respondents (52%). Most of the respondents had high work motivation as many as 31 respondents (62.0%) and good nurse performance as many as 45 respondents (90.0%). Based on the results of the Kendall's Tau correlatiotest, a p value of 0.043 was obtained with a significant level of*

*5%, which means that there is a significant relationship between work motivation and the performance of nurses in providing nursing care at Amanah Sumpiuh General Hospital, Banyumas.*

*Keywords: nurse; nurse performance; work motivation*

## **PENDAHULUAN**

Kinerja didefinisikan sebagai tercapainya hasil kerja secara kuantitas serta kualitas karyawan dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan yang ditentukan. Perbedaan tingkat pengetahuan, motivasi, serta keterampilan setiap individu membuat kinerja setiap individu berbeda (Susan et al., 2022). Penurunan citra rumah sakit kurang baik di masyarakat merupakan akibat dari dampak yang terjadi bila kinerja perawat di rumah sakit kurang baik sehingga membuat pasien serta keluarga merasakan ketidakpuasan yang mengakibatkan pasien serta keluarga tidak lagi memakai jasa pelayanan kesehatan (Khamida&Mastiah, 2015). Hilangnya tingkat produktivitas dari karyawan yang berdampak pada hasil produksi, hilangnya komunikasi antar karyawan memberi pengaruh pada kinerja karyawan, hilangnya keuntungan yang didapatkan oleh karyawan ataupun perusahaan merupakan dampak dari kinerja karyawan yang kurang baik. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja perawat yakni lingkungan kerja, disiplin kerja, faktor organisasi, desain pekerjaan serta kompensasi, komunikasi, faktor individu, kepuasan kerja, faktor psikologis dan motivasi kerja (Siagian, 2012).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perawat yaitu motivasi kerja perawat, pengaruh motivasi kerja bisa terjadi dalam melaksanakan peran perawat sebagai pelaksana asuhan keperawatan. Tahapan proses keperawatan merupakan acuan standar instrumen penilaian kerja perawat pada pelaksanaan asuhan keperawatan yaitu pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi serta evaluasi (Fransisca & Yusuf, 2018). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Librianty, 2018) didapatkan hasil riset dari 18 orang perawat yang mempunyai motivasi 4 orang perawat (60,0%) dan kinerja kurang baik (22.2%). Berdasarkan wawancara 4 orang responden tersebut akibat dari kesadaran perawat yang kurang dalam bekerja dengan baik serta tidak adanya penghargaan bagi perawat yang memperoleh prestasi. Berdasarkan wawancara 12 orang perawat (40,0%) tidak termotivasi, ada 3 orang perawat (25.0%) memiliki kinerja baik. Berdasarkan hasil wawancara 3 perawat tersebut aturan tempat bekerja memengaruhi kinerja sebab perawat takut mendapatkan peringatan serta hukuman dari atasan.

Berdasarkan riset Hasan et.al (2021) terdapat ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Perolehan hasil riset dari 74 responden mempunyai motivasi tinggi 38 (51,4%) serta kinerja baik 39 responden (52,7%) artinya terdapat bahwa perawat mempunyai motivasi kerja baik, membuat kinerja yang diberikannya bisa dinyatakan maksimal. Beberapa perawat mengungkapkan ketidaksesuaian gaji serta tidak tepat waktu dalam mendapatkan gaji menjadi penyebab kurangnya motivasi. Hubungan interpersonal pada kelompok kerja serta hubungan kerja sama antar dokter ataupun supervisi, membuat kinerja perawat jadi kurang maksimal. Hasil wawancara penelitian di Rumah Sakit Umum (RSU) Amanah Sumpiuh Banyumas didapatkan data jumlah tenaga perawat berjumlah 50 perawat, dipaparkan sebagai berikut di ruangan UGD 4 perawat, Poli 9 perawat, Ruang ICU 7 perawat, Ruang Perina 5 perawat, Ruang Rawat Inap 18 orang dan Ruang IBS 7 perawat, tingkat pendidikan terdiri dari D3, S1 Keperawatan Ners dan masa kerja.

Berdasarkan hasil survey yang peneliti lakukan dengan metode wawancara di RSU Amanah Sumpiuh Banyumas dengan mendapatkan penghargaan yang diberikan dalam bentuk jabatan menjadi ketua tim, teman kerja menganggap kemampuan yang dimiliki, ruang kerja bersih, gaji yang diterima mencukupi semua kebutuhan, melakukan tugas yang menjadi tanggung

jawab yang dikerjakan dengan maksimal, bila ada pelatihan sering diikutsertakan dan punya motivasi kerja baik sehingga kinerja yang diberikan bisa dinyatakan maksimal. Beberapa perawat mengatakan kurang maksimalnya kinerja perawat yang diberikan pada pasien karena kurangnya motivasi hubungan interpersonal pada kelompok kerja serta hubungan kerja sama dengan dokter, tanggung jawab terhadap banyaknya pasien, terdapat pergantian tidak sesuai dengan harapan perawat yang berpengaruh pada kenyamanan, motivasi kerja karyawan kurang baik memengaruhi kinerja. Berdasarkan pada permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti terkait hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Amanah Sumpiuh Banyumas.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, desain penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif korelasional. Penelitian ini menggunakan teknik pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dimulai bulan tanggal 25 juli-27 juli 2023. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 responden yang seluruh perawat RSUD Amanah Sumpiuh Banyumas dengan menggunakan teknik *total sampling*. Instrumen yang digunakan penelitian ini menggunakan kuesioner motivasi kerja dan kuesioner kinerja perawat. Analisis data uji bivariat menggunakan uji korelasi *kendall's tau*. Uji validitas pada pertanyaan kuesioner motivasi kerja dinyatakan valid dengan hasil lebih besar dari r tabel (0,443-1,00) pada n= 18 dan uji reliabilitas dengan nilai *alpha cronbach* 0,800 (Uno, 2016). Uji validitas pada pertanyaan kinerja perawat menggunakan teknik korelasi *product moment* dan hasilnya dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel (0,361) pada n= 30 dan uji reliabilitas jika memberikan nilai *alpha cronbach* > 0,60. Hasil uji reliabilitas instrumen kinerja perawat adalah 0,934 (Maslita, 2017). Penelitian ini mendapatkan izin etik penelitian dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan Health Research Ethics Commite Universitas Harapan Bangsa dengan nomor B.LPPM-UHB/2035/07/2023.

## HASIL

Tabel 1.  
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden (n=50)

Karakteristik Responden	N	Persentase (%)
Umur		
Dewasa awal (23-30 tahun)	39	78
Dewasa akhir (31-45 tahun)	11	22
Jenis Kelamin		
Laki-laki	16	32
Perempuan	34	68
Tingkat Pendidikan		
DIII Keperawatan	30	60
S1 Keperawatan ners	20	40
Lama kerja		
< 1 tahun	4	8
1-2 tahun	26	52
3-4 tahun	10	20
5-6 tahun	1	2
Diatas 6 tahun	9	18

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden umur paling banyak dewasa awal (23-30 tahun) sebanyak 39 responden (78%), jenis kelamin perempuan sebanyak 34 responden

(68%), pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 30 responden (60%) dan lama kerja 1-2 tahun sebanyak 26 responden (52%).

Tabel 2.  
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat (n=50)

Motivasi	f	%
Tinggi	31	62
Sedang	19	38
Rendah	0	0

Tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Amanah Sumpiuh Banyumas yang paling tinggi sebanyak 31 responden (62,0%).

Tabel 3.  
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat Berdasarkan Karakteristik Responden (n=50)

Karakteristik Responden	Motivasi				Total	
	Sedang		Tinggi		f	%
	f	%	f	%		
<b>Umur</b>						
Dewasa awal (23-30 tahun)	18	36	21	42	39	78
Dewasa akhir (31-45 tahun)	1	2	10	20	11	22
<b>Jenis Kelamin</b>						
Laki-laki	7	14	9	18	16	32
Perempuan	12	24	22	44	34	68
<b>Lama Kerja</b>						
< 1 tahun	1	2	3	6	4	8
1-2 tahun	13	26	13	26	26	52
3-4 tahun	3	6	7	14	10	20
5-6 tahun	1	2	0	0	1	2
Diatas 6 tahun	1	2	8	16	9	18
<b>Tingkat Pendidikan</b>						
DIII Keperawatan	14	28	16	32	30	60
S1 Keperawatan Ners	5	10	15	30	20	40

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai motivasi kerja perawat dalam kategori tinggi merupakan responden dengan umur dewasa awal (23-30 tahun) sebanyak 21 responden (42%), jenis kelamin perempuan sebanyak 22 responden (44%), lama kerja 1-2 tahun sebanyak 13 responden (26%) dan tingkat pendidikan DIII Keperawatan sebanyak 16 responden (32%).

Tabel 4.  
Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan (n=50)

Kinerja	f	%
Baik	45	90
Cukup	5	20
Rendah	0	0

Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja baik sebanyak 45 responden (90%). Tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam kategori baik pada umur dewasa awal (23-30 tahun) sebanyak 35 responden (70%), jenis kelamin perempuan sebanyak 30 responden (60%), lama kerja 1-2 tahun sebanyak 22 responden (44%) dan tingkat pendidikan DIII Keperawatan sebanyak 26 responden (52%).

Tabel 5.  
Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat berdasarkan Karakteristik responden (n=50)

Karakteristik Responden	Kinerja				Total	
	Cukup		Baik		f	%
	f	%	f	%		
<b>Umur</b>						
Dewasa awal (23-30 tahun)	4	8	35	70	39	78
Dewasa akhir (31-45 tahun)	1	2	10	20	11	22
<b>Jenis Kelamin</b>						
Laki-laki	1	2	15	30	16	32
Perempuan	4	8	30	60	34	68
<b>Lama Kerja</b>						
< 1 tahun	0	0	4	8	4	8
1-2 tahun	4	8	22	44	26	52
3-4 tahun	1	2	9	18	10	20
5-6 tahun	0	0	1	2	1	2
Diatas 6 tahun	0	0	9	18	9	18
<b>Tingkat Pendidikan</b>						
DIII Keperawatan	4	8	26	52	30	60
S1 Keperawatan Ners	1	2	19	38	20	40

Tabel 6.  
Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan (n=50)

Motivasi	Kinerja				Total		P Value	R
	Cukup		Baik		f	%		
	f	%	f	%				
Sedang	4	8	1	2	5	10	0.043	0,288
Tinggi	15	30	30	60	45	90		

Tabel 6 dapat dilihat bahwa responden dengan motivasi sedang dengan kinerja cukup sebanyak 4 responden (8%) dan motivasi sedang dengan kinerja baik sebanyak 1 responden (2%). Motivasi tinggi dengan kinerja cukup sebanyak 15 responden (30%) dan motivasi tinggi dengan kinerja baik sebanyak 30 responden (60%). Didapatkan hasil p value sebesar 0.043 dengan taraf signifikan 5% sehingga H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Amanah Sumpiuh Banyumas. Sedangkan kekuatan hubungan dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r sebesar +0.288 yang berarti tingkat hubungan variabel cukup. Arah korelasi dalam penelitian ini yaitu positif sehingga semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar responden umur paling banyak dewasa awal (23-30 tahun) sebanyak 39 responden (78%) sedangkan umur dewasa akhir (31-45 tahun) sebanyak 11 responden (22%). Hal ini dibuktikan pada data demografi perawat di Rumah Sakit Umum Amanah Sumpiuh Banyumas

bahwa lebih banyak umur dewasa awal (23-30 tahun) dibanding umur dewasa akhir (31-45 tahun). Hal ini dibuktikan oleh peneliti menunjukkan bahwa responden paling banyak umur 23-30 tahun. Penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Librianty, 2018) yang dimana hasilnya adalah karakteristik usia yaitu total 30 responden (63,3%) responden berusia 25-35 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa usia 25-35 tahun lebih banyak dibandingkan usia di atasnya. Maka dari usia tersebut motivasi yang tinggi sehingga dapat berpengaruh dengan kinerja yang lebih baik atau maksimal. Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) dalam penelitiannya menyatakan usia yang semakin meningkat kebijaksanaan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan. Berfikir rasional, dapat mengendalikan emosi dan toleransi dalam pandangan orang lain sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya (Ahmad & Vera, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 responden (32%) sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 34 responden (68%). Hal ini dibuktikan bahwa lebih jenis kelamin perempuan dibanding laki-laki. Terdapat persamaan hasil penelitian ini dengan penelitian (Glady et al., 2018) yang dimana responden lebih banyak berjenis kelamin perempuan. Dari total 64 responden, berjenis kelamin perempuan terdapat 59 responden (92,2%) dan berjenis kelamin laki-laki 5 responden (7,8%). Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa perawat perempuan lebih banyak dibandingkan dengan perawat laki-laki.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pendidikan responden sebagian besar D3 keperawatan sebanyak 30 responden (60%) sedangkan S1 keperawatan ners sebanyak 20 responden (40%). Tingkat pendidikan yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik akan menunjang keberhasilan dalam mencapai targetnya, selain itu menciptakan tingkat kerja pegawai yang tinggi akan menunjang keberhasilan suatu perusahaan (Rahmi & Noraizza, 2020).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa masa kerja responden sebagian besar 1-2 tahun sebanyak 26 responden (52%). Masa kerja merupakan waktu seseorang yang memulai bekerja dan terikat di suatu lembaga, pengalaman kerja memengaruhi kinerja seseorang, semakin lama masa kerjanya akan lebih baik karena menyesuaikan diri dan lingkungan sekitar. Pada awal bekerja perawat memiliki kepuasan kerja yang lebih, semakin menurun dan bertambahnya waktu secara bertahap lima tahun atau delapan tahun dan meningkat kembali setelah dari delapan tahun dengan lamanya seseorang dalam bekerja akan semakin terampil dalam melaksanakan pekerjaan (Ratnasari, 2023).

Berdasarkan data yang didapatkan bahwa kebanyakan responden umur dewasa awal (23-30 tahun) dan lama kerja 1-2 tahun itu artinya responden setelah lulus pendidikan langsung bekerja dan mengikuti seleksi kepegawaian perawat di Rumah Sakit Umum Amanah Sumpiuh Banyumas. Peneliti diperkuat menurut (D. Permatasari, 2018), masa kerja merupakan waktu seseorang memulai pekerjaan dan terikat disuatu lembaga dan mempunyai pengalaman untuk bekerja karena semakin lama masa kerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya akan lebih baik karena menyesuaikan diri dengan lingkungan dan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Brema Prima Tarigan, 2019) yang dimana hasilnya berdasarkan distribusi frekuensi kelompok lama kerja responden 1-2 tahun sebanyak 27 responden (67,5%), kelompok 3-4 tahun sebanyak 11 responden (27,5%) dan kelompok 5-6 tahun sebanyak 2

responden (5,0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan lama kerja 1-2 tahun lebih banyak dibandingkan responden lama kerja 3-4 tahun dan 5-6 tahun. Masa kerja adalah salah satu kriteria mendasari untuk mengevaluasi kinerja perawat dalam pelayanan dan pendokumentasian keperawatan. Perawat yang masa kerja lebih lama berbeda dengan perawat yang baru karena memiliki banyak pengalaman kerja lebih lama dalam bidangnya (Lismayanti, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Amanah Sumpiuh Banyumas dalam kategori tinggi sebanyak 31 responden (62%) dan motivasi sedang sebanyak 19 responden (38%). Menurut asumsi peneliti menyatakan perawat yang memiliki kategori tinggi lebih banyak dibandingkan yang sedang. Saat ini tingkat pelayanan di Rumah Sakit Umum Amanah Sumpiuh mengembangkan strategi untuk dapat memenuhi kebutuhan masyarakat akan layanan kesehatan khususnya kesehatan bagi pasien, bentuk strategi di rumah sakit yaitu semangat menolong dan melayani masyarakat, mengutamakan keselamatan pasien, kepedulian sosial yang tinggi terhadap kemanusiaan, peningkatan mutu dan keselamatan pasien, sumber daya manusia di rumah sakit dalam hal peningkatan dan menjaga kualitas pelayanan di rumah sakit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Glady et al., 2018) bahwa secara umum perawat di Instalasi Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe memiliki motivasi kerja yang baik sebanyak 46 responden (71,9%), sedangkan perawat yang memiliki kinerja rendah sebanyak 18 responden (28,1%). Pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi atau instansi pasti memiliki tujuan yang diinginkan tercapai. Hal ini akan memotivasi pegawai sehingga pegawai tergerak untuk bekerja keras dan meningkatkan prestasi kerja. Sehingga pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka prestasi yang dihasilkan akan semakin tinggi dan memberi dampak positif terhadap kinerja organisasi, dimana kinerja pegawai berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Permatasari et al., 2015).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Makta et al., 2013) menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat, dimana dalam faktor motivasi didapatkan hasil kategori motivasi tinggi dalam aspek prestasi (66,7%), pengakuan (80,7%), tanggung jawab (82,5%). Faktor intrinsik didapatkan hasil kategori tinggi dalam aspek kondisi kerja sebesar (54,4%), hubungan antar pribadi sebesar (80,7%) dan supervisi sebesar (75,4%). Hasil tersebut sejalan menurut (Wahjosumidjo, 2012) bahwa faktor yang memengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu atau internal dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal meliputi sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor luar individu bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Hasil analisis kuesioner diperoleh bahwa faktor yang paling banyak pada indikator pendorong motivasi kerja perawat yaitu indikator kondisi kerja dengan nilai rata-rata 149. Pada indikator kondisi kerja yang menyatakan bahwa pada topik pertanyaan "Kondisi pekerjaan yang menyenangkan dapat memotivasi saya untuk bekerja" dengan skor 170. Kondisi kerja di rumah sakit umum amanah sumpiuh merupakan salah satu faktor motivasi atau semangat dalam bekerja, apabila kondisi lingkungan yang membuat nyaman. Jika kondisi kerja di rumah sakit tidak nyaman akan menurunkan semangat dan prestasi yang akan dicapai.

Hasil analisis kuesioner diperoleh bahwa faktor yang paling rendah pada indikator gaji atau upah dengan nilai rata-rata 149. Pada indikator gaji atau upah yang menyatakan bahwa pada topik pertanyaan "Gaji yang di terima mencukupi semua kebutuhan saya" dengan skor 113.

Hal ini menjelaskan bahwa di rumah sakit umum amanah sumpiuh ada beberapa perawat yang memilih kurang setuju karena gaji yang tidak sesuai kebutuhan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari, pendapatan yang kurang menurunkan prestasi dan motivasi dalam bekerja, ketidakpuasan dalam bekerja. Di rumah sakit umum amanah sumpiuh diharapkan agar pihak manajemen dapat meningkatkan dan menerapkan pemberian insentif atau gaji agar karyawan dapat termotivasi dan semangat untuk melakukan pelayanan kesehatan yang lebih baik dan memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Hasil tabulasi silang motivasi kerja berdasarkan karakteristik responden didapatkan hasil bahwa umur dewasa awal (23-30 tahun) sebanyak 21 responden (42%), jenis kelamin perempuan sebanyak 22 responden (44%), lama kerja 1-2 tahun sebanyak 13 responden (26%) dan tingkat pendidikan DIII Keperawatan sebanyak 16 responden (32%). Perkembangan dan pertumbuhan karir merupakan perkembangan dan pertumbuhan karir karyawan yang meliputi kemampuan dan keterampilan, pengalaman dan pengetahuan serta berkembang dalam melakukan aktifitas dalam bekerja yang akan berdampak dalam kemajuan organisasi. Berdasarkan data tabulasi silang didapatkan hasil bahwa tingkat pendidikan paling banyak yaitu pada tingkat D3 sebanyak 16 responden (51,6%), sehingga dapat berpengaruh terhadap perkembangan dan pertumbuhan karir itu sendiri dan organisasi. Dukungan untuk memberikan kesempatan setiap karyawan belajar, selalu berkembang hal ini sangat penting dalam mewujudkan peningkatan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Amanah Sumpiuh Banyumas didapatkan bahwa responden yang memiliki tingkat kinerja baik sebanyak 45 responden (90%), sedangkan kinerja cukup sebanyak 5 responden (10%). Menurut asumsi peneliti menyatakan perawat yang memiliki kinerja yang baik lebih banyak dibandingkan dengan perawat yang memiliki kinerja cukup. Kinerja dipercaya oleh manajemen perawat dalam mengontrol sumber daya manusia. Standar instrumen penilaian dilakukan dengan melaksanakan asuhan keperawatan dari tahap proses keperawatan. Kinerja suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pegawai dan sesuai harapan dari organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nursalam, 2012) kinerja yang baik adalah kinerja yang paling dipercaya oleh manajemen perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas. Standar instrumen penilaian perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan mengacu pada tahapan proses keperawatan yaitu pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi dan evaluasi. Hal ini sejalan menurut (Mashuri, 2013) bahwa perawat yang memiliki kinerja yang baik disebabkan oleh kedisiplinan perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, serta kehadiran selama jam kerja. Menurut (Herliani et al., 2023) mengatakan bahwa perawat bersikap profesional dan sangat erat hubungannya dengan prinsip etik keperawatan. Prinsip etik diantaranya, menghormati otonomi adalah bahwa individu berani mengatur diri sendiri, berbuat baik adalah kewajiban untuk berbuat kebaikan, tidak merugikan adalah kewajiban tidak merugikan atau mencelakai dan keadilan adalah keadilan pelayanan keperawatan (Sudiyanto, 2019).

Kuesioner kinerja perawat yang diadopsi dari (Maslita, 2017) dengan penilaian kinerja terdiri dari 3 item penilaian. Penilaian tersebut mengenai aspek perilaku yang (mencakup: kejujuran, tanggung jawab, komunikasi, kerjasama, kesopanan, disiplin, empati, peduli terhadap pemeliharaan, dan loyalitas), aspek kemampuan profesional (mencakup: pelaksanaan tugas, pemberian pelayanan sesuai dengan standar asuhan keperawatan, terampil, cepat dan tanggap, memperhatikan keselamatan diri), dan proses keperawatan (mencakup: pengkajian,

perencanaan, diagnosis, implementasi dan evaluasi). Hasil analisis kuesioner diperoleh bahwa skor yang paling banyak pada indikator perilaku dengan skor rata-rata 185. Pada indikator perilaku yang menyatakan bahwa pada topik pertanyaan yaitu “Perawat bersikap jujur dalam bekerja yang berhubungan dengan pasien dan sesama tim Kesehatan” dan “Perawat dapat bersikap sopan terhadap pasien, keluarga pasien dan sesama tim kesehatan” dengan skor 195. Kepala ruang menilai bahwa perawat di Rumah Sakit Umum Amanah Sumpiuh termasuk kategori baik dalam kinerja pelayanan terhadap pasien, keluarga pasien dan sesama tim kesehatan.

Hasil analisis kuesioner diperoleh bahwa skor yang paling rendah pada indikator proses keperawatan dengan skor rata-rata 178,3. Pada indikator proses keperawatan yang menyatakan bahwa pada topik pertanyaan “Perawat melaksanakan pengumpulan data dengan cara anamnesis, observasi, pemeriksaan fisik dan pemeriksaan penunjang” dengan skor 174. Dari hasil analisis menjelaskan bahwa rata-rata perawat masih kurang melakukan pengkajian pengumpulan data secara anamnesis, observasi, pemeriksaan fisik. Pada pengkajian di rumah sakit umum amanah sumpiuh menggunakan format yang disediakan dalam bentuk *ceklist* dan isian singkat. Hal ini memudahkan perawat untuk melakukan pengkajian secara urut dan sistematis dan lengkap.

Hasil analisis pada indikator kemampuan profesional diperoleh bahwa skor indikator kemampuan profesional dengan skor rata-rata 182. Pada indikator kemampuan profesional yang menyatakan bahwa pada topik pertanyaan “Perawat dapat melaksanakan tugas dengan baik, tepat waktu, teliti, dan tepat waktu” dengan skor 186. Dari hasil analisis menjelaskan bahwa perawat dapat melaksanakan tugas dengan baik, tepat waktu, teliti, dapat memberikan pelayanan kepada pasien sesuai dengan standar asuhan keperawatan, terampil dalam mempersiapkan alat, pasien dan lingkungan dalam melakukan tindakan, perawat dengan cepat dan tanggap terhadap keluhan pasien dan keluarga serta bekerja dengan memperhatikan keselamatan diri.

Hasil tabulasi silang kinerja perawat berdasarkan karakteristik responden didapatkan hasil bahwa pada umur dewasa awal (23-30 tahun) sebanyak 35 responden (70%), jenis kelamin perempuan sebanyak 30 responden (60%), lama kerja 1-2 tahun sebanyak 22 responden (44%) dan tingkat pendidikan DIII Keperawatan sebanyak 26 responden (52%). Berdasarkan data tabulasi silang yang diperoleh sebagian besar responden memiliki lama kerja sebanyak 22 responden (44%). Faktor lama kerja atau anggap bahwa semakin lama bekerja semakin lebih pengalaman kerja dan berpengaruh terhadap produktivitasnya. Menurut (Rudiansyah, 2014) masa kerja adalah lama seorang pegawai bekerja pada perusahaan tertentu dari berbagai aktivitas lainnya. Semakin berpengalaman seorang pegawai semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas. Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku, kemampuan profesional dan proses keperawatan telah mencapai standar baik. Dalam melakukan tindakan keperawatan tentu perawat tidak terlepas dari tiga komponen tersebut untuk mencapai tujuan yang diharapkan maka perlu jumlah perawat yang cukup pengetahuan dan keterampilan baik sehingga kinerja yang akan dihasilkan oleh perawat dapat lebih baik sebelumnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Amanah Sumpiuh Banyumas dengan menggunakan uji korelasi *Kendall's Tau* didapatkan data bahwa *p.value* sebesar 0.043 dengan taraf signifikan 5% sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Amanah Sumpiuh Banyumas. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian menurut (Ariko & Sumarni, 2019) didapatkan hasil motivasi kerja di ruang rawat inap RSUD Ajibarang sebagian besar motivasi kerja adalah tinggi sebanyak 57 responden (71,2%). Kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ajibarang tahun 2019 sebagian besar kinerja adalah baik dengan 78 responden (97,5%). Dari hasil menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ajibarang tahun 2019 dengan nilai *p value* adalah 0,024. Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) penting adanya motivasi dalam bekerja karena motivasi kerja merupakan sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung kemauan dalam diri manusia supaya mau bekerja dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan penyaluran dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu, tidak dengan perawat yang memiliki motivasi kurang maka akan merasa dirinya ada dorongan semangat untuk menggapai apa yang diinginkan atau pekerjaan yang lebih baik supaya pasien dan keluarga merasa puas dalam pelayanan (Nursalam, 2015). Setiap rumah sakit mengharapkan suatu keberhasilan untuk mencapai keberhasilan dibutuhkannya perawat yang berkualitas. Untuk menciptakan perawat yang berkualitas salah satunya dibutuhkannya suatu dorongan yang kuat dari pihak rumah sakit. Dorongan tersebut berupa memberikan motivasi kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa hal, yang pertama karakteristik perawat di Rumah sakit umum amanah sumpiuh banyumas menunjukkan sebagian besar responden pada umur paling banyak dewasa awal (23-30 tahun) 39 responden (78%), jenis kelamin perempuan sebanyak 34 responden (68,0%), pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 30 responden (60%) dan lama kerja 1-2 tahun sebanyak 26 responden (52%). Kedua, sebagian besar responden menilai motivasi kerja dalam kategori tinggi tinggi sebanyak 31 responden (68%) dibanding kategori motivasi sedang sebanyak 19 responden (38%). Ketiga, sebagian besar responden yang menilai tingkat kinerja perawat dalam kategori baik sebanyak 45 responden (90%) dibanding dengan kinerja yang cukup sebanyak 5 responden (10%). Keempat, terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Amanah Sumpiuh Banyumas dengan *p value* sebesar 0.047 (<0.05). Arah korelasi dalam penelitian ini yaitu positif sehingga semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, S., & Vera, A. (2019). Hubungan Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Tangerang. *Jurnal JKFT* 4(1), 36-42.
- Ariko, R., & Sumarni, T. (2019). Hubungan Motivasi kerja Dengan Kinerja Perawat DI Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang. *Jurnal Ilmu Kesehatan UMC*, 10(1).
- Brema Prima Tarigan. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi*, Vol. 2.
- Fransisca, D., & Yusuf, R. N. (2018). Jurnal Kesehatan Medika Sainatika. *Jurnal Kesehatan Medika Sainatika Volume*, 10(2), 11–24.

- Glady, E. S., Febi, K. K., & Ribka, W. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. *Jurnal KESMAS, Vol. 7 No. 5.*
- Hasan, R., Habibi, A., Nur, S., Ahmad, A., & Ramdhan, Q. N. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RsupSitanala Tangerang. *Jurnal JKFT: Universitas Muhamadiyah Tangerang Vol. 6 No. 2, 83–96.*
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 71–80.*
- Herliani, V., Basit, M., & Suwardi, M. S. (2023). *Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Sikap Profesional Perawat di Instalasi Rawat Inap Tulip/Kelas III RSUD Ulin Banjarmasin. 1(2), 129-.*
- Khamida, & Mastiah. (2015). Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap. *Jurnal Ilmiah Kesehatan, 8(2), Pp. 154-161.*
- Librianty. (2018). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di UPTD Kesehatan Tapung Kab. Kampar Tahun 2018.*
- Lismayanti. (2021). Hubungan Motivasi Perawat Pelaksana dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD R Syamsudin SH kota Sukabumi. *JournalHealthSociety, 10(2), 13-23.*
- Makta, L. O., Noor, & Kapalawi. (2013). *Pengaruh motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana unit rawat inap Rumah Sakit.*
- Mashuri, M. L. (2013). *Gambaran Kinerja Perawat Di Puskesmas Baranti Dan Puskesmas Manisa Kabupaten Sidenreng Rappang. 1–11.*
- Maslita, K. (2017). Gambaran Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang. *Skripsi, 111.*
- Nursalam. (2012). *Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional.* Salemba Medika.
- Nursalam. (2015). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan.* Salemba Medika.
- Permatasari, D. (2018). *Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Dengan Komitmen Organisasi di Ruang Rawat Inap Kelas II dan Kelas III RSD dr. Soebandi Jember* [Tesis, Universitas Jember]. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/88115>
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. A., & Mayoman, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Urnal Administrasi Bisnis. Volume 25 Nomor 1 Agustus 2015. Hal. 2.*
- Rahmi, N., & Noraizza. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya. 4(2), 244–255.*

- Ratnasari, A. Z. V. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan dan sikap perawat terhadap MAKP. *2023*, *8(1)*, 16–2.
- Rudiansyah. (2014). *Manajemen Kepegawaian*. Kanisius.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sudiyanto, H. (2019). *Etika Hukum Keperawatan*. STIKes Majapahit Mojokerto.
- Susan, Y., Muadi, M., & Ambar Wiyanto, S. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSUD Waled Kabupaten Cirebon). *Jurnal Keperawatan Cikini*, *3(2)*, 94–100. <https://doi.org/10.55644/jkc.v3i2.90>
- Uno, H. B. (2016). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2012). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia.