

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT ASN DAN NON ASN DI RUANG RAWAT INAP
KELAS III RSUD 45 KUNINGAN
TAHUN 2022**

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Program Studi Kesehatan Masyarakat
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan**

Oleh:

AI INDAH PEBRIMAHARANI

CMR0180066



**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATANKUNINGAN
KUNINGAN
2022**

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT ASN DAN NON ASN DI RUANG RAWAT INAP KELAS III RSUD 45 KUNINGAN TAHUN 2022

Ai Indah Pebrimaharani¹, Ade Saprudin², H. Iding Budiman³

¹Mahasiswa, Dosen^{2,3}

Program Studi Kesehatan Masyarakat
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan
E-mail : aiindahfebrymaharani@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang: Kinerja perawat merupakan hasil kerja seorang perawat secara kualitas dan kuantitas yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pasien. Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat salah satunya adalah motivasi kerja. Berdasarkan studi pendahuluan dengan pengkajian 10 orang perawat secara acak di ruang rawat inap kelas III RSUD 45 Kuningan didapatkan hasil sebagian besar perawat menyatakan masih kurangnya motivasi kerja, rendahnya penghargaan bagi perawat, beban kerja yang terlalu berat, dan tingginya mobilitas di dalam ruangan tidak seimbang dengan perbandingan SDM perawat yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat ASN dan Non ASN di ruang rawat inap kelas III RSUD 45 Kuningan Tahun 2022. **Metode:** Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan rancangan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini yaitu 50 orang perawat diantaranya 29 orang perawat ASN dan 21 orang perawat Non ASN. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *total sampling*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis *chi-square*. **Hasil:** Hasil analisis univariat diperoleh variabel motivasi kerja antara kategori tinggi dan rendah sama besar sebanyak 25 responden (50,0%), pada variabel kinerja perawat sebagian besar memiliki kinerja baik sebesar 46 responden (92,0%). Hasil uji bivariat hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat ASN dan Non ASN diperoleh nilai *p-value* 0,110. **Simpulan:** Simpulan dari penelitian ini adalah tidak ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat ASN dan Non ASN di ruang rawat inap kelas III RSUD 45 Kuningan Tahun 2022. Saran bagi RSUD 45 Kuningan khususnya kepada perawat untuk dapat mempertahankan kinerjanya agar semakin lebih baik.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Perawat, RSUD 45 Kuningan.

ABSTRACT

Background: Nurse performance is the result of a nurse's work in terms of quality and quantity which greatly influences the level of patient satisfaction. One of the factors that influence the performance of nurses is work motivation. Based on a preliminary study with a random assessment of 10 nurses in class III inpatient room at RSUD 45 Kuningan, it was found that most of the nurses stated that there was still a lack of work motivation, low appreciation for nurses,

workloads that were too heavy, and high mobility in the room were not balanced with nurses. comparison of existing nurse human resources. This study aims to analyze the relationship between work motivation and the performance of ASN and Non ASN nurses in class III inpatient rooms at 45 Kuningan Hospital in 2022. **Methods:** The type of research used in this research is descriptive analytic with a cross sectional design. The population in this study were 50 nurses including 29 ASN nurses and 21 non ASN nurses. Sampling in this study was carried out by total sampling technique. The data analysis used in this research is chi-square analysis. **Results:** The results of the univariate analysis obtained that the work motivation variable between the high and low categories was equally large as many as 25 respondents (50.0%), on the nurse's performance variable mostly had good performance of 46 respondents (92.0%). The results of the bivariate test of the relationship between work motivation and the performance of ASN and Non ASN nurses obtained a p value 0.110. **Conclusion:** The conclusion of this study is that there is no relationship between work motivation and the performance of ASN and Non ASN nurses in class III inpatient room at 45 Kuningan Hospital in 2022. Suggestions for RSUD 45 Kuningan, especially for nurses, to be able to maintain their performance so that they are getting better.

Keywords : Work Motivation, Nurse Performance, RSUD 45 Kuningan.

PENDAHULUAN

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.¹

Asuhan medis dan asuhan keperawatan yang berkualitas sangat menentukan kualitas pelayanan kesehatan. Tenaga medis yang

profesional pada bidangnya akan memberikan asuhan medis yang bermutu, begitu juga dengan tenaga keperawatan yang telah memiliki bekal pengetahuan dan skill yang sesuai, serta profesional dalam menjalin hubungan dengan pasien, bekerja sama dengan anggota tim medis lain, dan menunjukkan sikap caring serta mampu memenuhi kebutuhan pasien akan memberikan asuhan keperawatan yang bermutu.²

Pelayanan keperawatan merupakan bentuk pelayanan yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pasien di rumah sakit. Berdasarkan penelitian Darmawan & Ade Surya (2017) dalam Pranata (2019), tentang pengaruh pelayanan medis dan pelayanan keperawatan terhadap kepuasan pasien di Ruang Rawat Inap salah satu Rumah Sakit di Jakarta, dengan hasil 46,5% pasien tidak puas. Ketidakpuasan pasien

salah satunya dipengaruhi oleh asuhan keperawatan yang tidak memuaskan dalam aspek pelayanan.

Pelayanan keperawatan adalah standar pelayanan yang dilaksanakan secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan pasien, memanfaatkan teknologi tepat guna dan hasil penelitian dalam kesehatan yang optimal. Pelayanan adalah derajat memberikan pelayanan secara efisiensi dan efektivitas dengan standar profesi, standar pelayanan yang dilaksanakan secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan pasien, memanfaatkan teknologi tepat guna, dan hasil penelitian dalam pengembangan pelayanan kesehatan yang optimal. Agar pelayanan keperawatan dapat berjalan dengan optimal maka perawat sangat berpengaruh terutama dalam memberikan pelayanan dimana perawat sebagai ujung tombak karena langsung berhubungan dengan pasien.³

Hal tersebut tidak lepas dari motivasi kerja yang mendukung pencapaian kinerja seorang perawat. Maka dijelaskan oleh para ahli yaitu menurut Donsu (2017), 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.⁴

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.⁵ Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut

menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.⁶

Fakta yang menyebabkan kurangnya produktivitas kerja disebabkan akibat motivasi kerja perawat yang rendah. Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) 2006 dalam Sugiharto dkk (2018) menyatakan bahwa 50,9% perawat Indonesia mengalami penurunan produktivitas kerja.⁷ Berdasarkan penelitian Suryandika & Wijasa (2017) ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera, dengan nilai p value = 0.000. Nilai r hitung yang didapat sebesar 0.747 yang berarti hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat memiliki sifat yang tergolong kuat dengan arah yang positif. Dengan demikian jika motivasi kerja perawat tinggi maka kinerja perawat juga akan tinggi, sebaliknya jika motivasi kerja perawat rendah maka kinerja perawat juga akan rendah.⁸

Sedangkan berdasarkan penelitian Watania (2018) ada hubungan antara motivasi dan supervisi dengan kinerja praktek perawat di puskesmas ranotana weru Kota Manado, dengan nilai p value = 0.003. Menurut hasil penelitian Nani (2017) ada hubungan antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja di RSUD 45 Kuningan, dengan nilai p value = 0.000.⁹ Kemudian hasil penelitian yang dilakukan Triasti Sari (2018) ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di RSUD 45

Kuningan, dengan nilai p value = 0.000.¹⁰

Menurut penelitian lainnya yang dilakukan oleh Dewi (2017) ada hubungan sikap disiplin perawat dengan efektivitas pelaksanaan timbang terima di RSUD dr. Abdoer Rahem, dengan nilai p value = 0.000.¹¹ Selanjutnya, hasil penelitian Saefulloh (2017) ada pengaruh status kepegawaian terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Indramayu dengan nilai p = 0,000, hasil analisis univariat menunjukkan bahwasatatus pegawai perawat pelaksana yang berstatus PNS sebanyak 63,03% memiliki kinerja rata-rata 85,54 dan perawat pelaksana yang berstatus non PNS sebanyak 36,97% memiliki kinerja rata-rata 84,32, selisih kinerja antara perawat PNS dengan non PNS adalah 1,22 poin.¹²

Sedangkan hasil penelitian Nayang Permata (2020) menunjukkan nilai Asymp.Sig pada indikator prestasi sebesar 0.008, pada indikator tanggung jawab sebesar 0.039, pada indikator kesempatan untuk maju 0.031 dan pada indikator gaji sebesar 0.009 lebih kecil dari nilai 0.050 hal ini menunjukkan bahwa pada indikator tersebut ada perbedaan motivasi kerja antara perawat PNS, perawat BLUD dan perawat THL. Sedangkan nilai Asymp.Sig pada indikator pengakuan sebesar 0.008, pekerjaan sebesar 0.147, peraturan sebesar 0.734, promosi sebesar 0.434, supervisi sebesar 0.402, hubungan interpersonal sebesar 0.443, kondisi kerja sebesar 0.138 dan keamanan kerja sebesar 0.960 lebih besar dari

nilai 0.050 hal ini menunjukkan bahwa pada indikator tersebut tidak ada perbedaan motivasi kerja antara perawat PNS, perawat BLUD dan perawat THL. Rerata motivasi pegawai PNS sebesar 31,84, perawat BLUD sebesar 26,25 dan perawat THL sebesar 24,50 dimana motivasi kerja perawat perawat PNS lebih tinggi dibandingkan perawat BLUD dan THL.¹³

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan 3 hari pada tanggal 26 Januari – 28 Januari 2022 terhadap 5 Perawat ASN dan 5 perawat Non ASN di ruang rawat inap kelas III RSUD 45 Kuningan. Tujuh dari Tiga orang perawat ASN dan empat orang perawat Non ASN menyatakan masih kurangnya motivasi kerja, seperti masih terlihat adanya perawat yang datang terlambat, rendahnya penghargaan bagi perawat, beban kerja yang terlalu berat, dan tingginya mobilitas di dalam ruangan tidak seimbang dengan perbandingan SDM perawat yang ada, sehingga mempengaruhi kinerja perawat.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan rancangan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini yaitu 50 orang perawat diantaranya 29 orang perawat ASN dan 21 orang perawat Non ASN. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *total sampling*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis *chi-square*.

HASIL

Analisis Univariat

Analisis univariat ini dilakukan untuk mengetahui gambaran motivasi kerja dengan kinerja perawat ASN dan Non ASN di ruang rawat inap kelas III RSUD 45 Kuningan Tahun 2022.

1. Gambaran Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat Pada Perawat ASN, Perawat Non ASN Dan Perawat ASN dan Non ASN di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD 45 Kuningan Tahun 2022.

Tabel 1. Analisis Univariat

Perawat ASN				
No	Variabel			
1	Motivasi Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)	
		Tinggi	14	48,3
		Rendah	15	51,7
2	Kinerja Perawat	Baik	27	93,1
		Kurang Baik	2	6,9
		Perawat Non ASN		
1	Motivasi Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)	
		Tinggi	11	52,4
		Rendah	10	47,6
2	Kinerja Perawat	Baik	19	90,5
		Kurang Baik	2	9,5
		Perawat ASN dan Non ASN		
1	Motivasi Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)	
		Tinggi	25	50,0
		Rendah	25	50,0
2	Kinerja Perawat	Baik	46	92,0
		Kurang Baik	4	8,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui untuk variabel motivasi kerja pada perawat ASN bahwa dari total 29 perawat ASN sebagian besar responden memiliki motivasi kerja dengan kategori rendah sebanyak 15 responden (51,7%). Sedangkan dari variabel kinerja perawat ASN dapat

diketahui bahwa dari total 29 perawat ASN hampir semua responden memiliki kinerja dalam kategori baik sebanyak 27 responden (93,1%). Untuk variabel motivasi kerja pada perawat Non ASN dapat diketahui bahwa dari total 21 perawat Non ASN sebagian besar

responden memiliki motivasi kerja dengan kategori tinggi sebanyak 11 responden (52,4%). Sedangkan dari variabel kinerja perawat dari total 21 perawat Non ASN hampir semua responden memiliki kinerja dalam kategori baik sebanyak 19 responden (90,5%). Dan untuk variabel motivasi kerja pada perawat ASN dan Non ASN dari total 50 perawat, seluruhnya memiliki motivasi kerja antara kategori tinggi dan rendah sama besar masing-masing (50,0%). Sedangkan dari variabel kinerja perawat dari total 50 perawat hampir semua responden memiliki kinerja

dalam kategori baik sebanyak 46 responden (92,0%).

Analisis Bivariat

Analisis bivariat bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (Motivasi Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Perawat). Analisis bivariat pada penelitian ini menggunakan uji *Chi-Square*. Berikut ini disajikan hasil analisis data dengan menggunakan tabulasi silang yang menjelaskan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat ASN dan Non ASN di ruang rawat inap kelas III RSUD 45 Kuningan Tahun 2022.

2. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat ASN, Perawat Non ASN Dan Perawat ASN dan Non ASN Di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD 45 Kuningan Tahun 2022.

Tabel 2. Hasil Uji Chi Square

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat ASN						P-value	OR
	Baik		Kurang Baik		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Tinggi	14	100	0	0	14	100	0,483	1,154
Rendah	13	86,7	2	13,3	15	100		
Jumlah	27	29,2	2	70,8	29	100		
Motivasi Kerja	Kinerja Perawat Non ASN						P-value	OR
	Baik		Kurang Baik		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Tinggi	11	100	0	0	11	100	0,214	1,250
Rendah	8	80	2	20	10	100		
Jumlah	19	90,5	2	9,5	21	100		
Motivasi Kerja	Kinerja Perawat ASN dan Non ASN						P-value	OR
	Baik		Kurang Baik		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Tinggi	25	100	0	0	25	100	0,110	1,190
Rendah	21	84	4	16	25	100		
Jumlah	46	92,0	4	8,0	50	100		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 2 pada perawat ASN, dapat dijelaskan bahwa dari 14 responden yang memiliki motivasi kerja tinggi dan kinerja baik yaitu (100%), sedangkan dari 15 responden yang memiliki

motivasi kerja rendah dan kinerja baik sebanyak 13 responden (86,7%). Berdasarkan hasil uji statistik Fisher's Exact diperoleh p -value sebesar 0,483 atau lebih dari 0,05 maka diketahui bahwa tidak terdapat

hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat ASN. Untuk Perawat Non ASN, dapat dijelaskan bahwa dari 11 responden yang memiliki motivasi kerja tinggi dan kinerja baik yaitu (100%), sedangkan dari 10 responden yang memiliki motivasi kerja rendah dan kinerja baik sebanyak 8 responden (80%). Berdasarkan hasil uji statistik Fisher's Exact diperoleh p -value sebesar 0,214 atau lebih dari 0,05 maka diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antarmotivasi kerja dan

PEMBAHASAN

1. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat ASN Di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD 45 Kuningan Tahun 2022

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji statistik Fisher's Exact diperoleh p -value sebesar 0,483 atau lebih dari 0,05 maka diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antarmotivasi kerja dan kinerja perawat ASN.

Hal ini dapat terjadi karena banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, perawat yang motivasi kerjanya kurang namun kinerjanya baik dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu seperti, sistem manajemennya kurang berjalan dengan baik, tidak adanya penghargaan hasil kerja, kurangnya perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap pegawai yang berprestasi, kurangnya hubungan yang harmonis antar sesama perawat dan tidak saling memberi dukungan satu sama lain.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silviana Damayanti dkk (2020)

kinerja perawat Non ASN. Dan pada perawat ASN dan Non ASN dapat dijelaskan bahwa dari 25 perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi dan kinerja baik yaitu (100%). Sedangkan dari 25 perawat yang memiliki motivasi kerja rendah dan kinerja baik sebanyak 21 responden (84%). Berdasarkan hasil uji statistik Fisher's Exact diperoleh p -value sebesar 0,110 atau lebih dari 0,05, maka diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat ASN dan Non ASN. uji statistik menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch Ansari Sholeh Banjarmasin ($p = 0,215$) sehingga $p > 0,05$.

Salah satu teori Mulyono (2017) yang menyatakan bahwa bervariasinya aspek-aspek yang terlibat dalam motivasi, memungkinkan motivasi kurang atau tidak berpengaruh terhadap kinerja seseorang, walaupun secara pemahaman awam akan membenarkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, perawat yang motivasinya rendah keyakinan kita bahwa kinerjanya tentu akan rendah, akan tetapi yang motivasi memiliki banyak varians yang terlibat yang secara garis besar mencakup karakteristik individu, karakteristik lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan.

2. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Non ASN di Ruang Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2022

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji statistik Fisher's Exact diperoleh p -value sebesar

0,214 atau lebih dari 0,05 maka diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antarmotivasi kerja dan kinerja perawat Non ASN.

Hal ini dapat terjadi karena banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, perawat yang motivasi kerjanya kurang namun kinerjanya baik dapat disebabkan karena tidak adanya penghargaan hasil kerja, kurang perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap pegawai yang berprestasi, sistem manajemennya kurang bekerja dengan baik, jumlah gaji tidak sesuai dengan pekerjaan, RS kurang memperhatikan biaya tunjangan kesehatan untuk pegawai.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gladys Endayani Salawangi dkk (2019) hasil analisis statistik menggunakan uji statistik Fisher's Exact antara variabel motivasi kerja dengan kinerja perawat didapatkan nilai $p = 0,076$ sehingga $p > 0,05$ 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.¹⁴

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Pekerjaan mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas pendekatan

organisasi pada rekognisi dan penghargaan, kecukupan dukungan pengawasan dan coaching, serta budaya organisasi. Kedua faktor tersebut saling mempengaruhi, termasuk pula pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan, pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai.¹⁵

Motivasi kerja menciptakan sikap yang mendorong perawat terhadap pelayanan yang terbaik sehingga dalam melakukan pekerjaan akan maksimal. Perawat yang termotivasi akan memberikan pelayanan secara maksimal ke pasien. Motivasi diperlukan untuk meningkatkan kualitas layanan. Peningkatan motivasi menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia dan faktor penting dalam peningkatan kinerja. Kinerja perawat yang meningkat akan membuat citra perawat menjadi baik. motivasi dan kinerja yang baik akan meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit dan kepuasan pasien.

3. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat ASN dan Non ASN di Ruang Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2022

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji statistik Fisher's Exact diperoleh p -value sebesar 0,110 atau lebih dari 0,05 maka diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat ASN dan Non ASN.

Hal ini dapat terjadi karena banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, perawat yang motivasi kerjanya kurang namun kinerjanya baik dapat disebabkan

karena tidak adanya dorongan untuk meningkatkan tugas, tidak adanya penghargaan hasil kerja, kurangnya perhatian dan pengharagaan pimpinan terhadap pegawai yang berprestasi, sistem manajemennya kurang bekerja dengan baik, jumlah gaji tidak sesuai dengan pekerjaan, RS kurang memperhatikan biaya tunjangan kesehatan untuk pegawai, kurangnya pemberian insentif yang sesuai dengan beban kerja.

Hubungan antara motivasi dengan kinerja tidak selalu tetap, tingginya motivasi kerja seorang perawat tidak selalu berdampak pada kinerja. Adanya faktor yang lain dapat menjadi pengaruh pada baik buruknya kinerja seorang perawat. Motivasi adalah proses yang mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu keluarga, atasan, kebijakan, peraturan, imbalan, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhan masing-masing.

Hal ini sejalan dengan penelitian Salawangi dkk (2018) dengan judul Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sanghie yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Penelitian Yolanda dkk (2017) yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Petugas

Rekam Medis di Rumah Sakit Lavalette Malang juga menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja petugas rekam medis.¹⁶ Meskipun tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja, tapi menurut teori Keith Davis (1989) dalam Salawangi (2018) faktor motivasi merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Maka dari itu motivasi tidak boleh diabaikan karena apabila motivasi seseorang tinggi, maka kinerjanya pun akan baik, sebaliknya jika motivasi seseorang rendah, kinerjanya pun menjadi kurang baik. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan.

Motivasi merupakan perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan terutama dalam berperilaku. Agar seseorang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya tidaklah mudah didapat apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya, dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan. Motivasi yang memberikan kekuatan seseorang berperilaku dapat berasal dari internal dan eksternal. Teori motivasi memberikan penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang serta menunjukkan arah tindakannya.

Motivasi kerja tinggi dapat memberikan dorongan yang kuat dalam melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Motivasi dapat terbentuk dari perilaku seorang perawat dalam menghadapi berbagai macam persoalan dan situasi kerja. Motivasi eksternal diperoleh dari dorongan rumah sakit, atasan ataupun keluarga terdekat dan teman – teman. Motivasi internal perawat dapat diperoleh karena adanya dorongan atau panggilan dalam diri, misalnya ada dorongan untuk sekolah atau meningkatkan pendidikan dengan tujuan menambah pengetahuan, keterampilan dan peningkatan ilmu pengetahuan. Bahwa makin baik pendidikan, motivasi dan pengetahuan maka semakin baik pula kinerja seorang perawat.

Menurut Hasibuan (2017) faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain motivasi yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja, kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa banyak faktor lain selain motivasi yang mempengaruhi kinerja. Kinerja perawat merupakan hasil kerja seorang perawat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.¹⁷

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit yang berperan penting dalam upaya

mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan tergantung pada kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Menurut Simamora (2017) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat yaitu, (a) faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. (b) psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, dan (c) organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).¹⁸

Untuk mendorong motivasi kerja dan produktivitas pegawai Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan menerapkan kebijakan tentang sistem penghargaan bagi pegawai yang mempunyai kinerja baik dan sanksi bagi pegawai yang tidak memenuhi ketentuan atau melanggar peraturan yang ditetapkan.¹⁹

Maka dari itu, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak selalu memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Hal tersebut disebabkan karena perawat yang bekerja di Rumah Sakit khususnya di RSUD 45 Kuningan sudah bekerja sesuai SOP yang ada dalam konteks layanan BLUD, sehingga SOP tersebut bisa menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja seorang perawat menjadi baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

Motivasi Kerja Perawat ASN Dan Non ASN Di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD 45 Kuningan Tahun 2022 dari 50 perawat seluruhnya memiliki motivasi kerja antara kategori tinggi dan rendah sama besar masing-masing (50,0%). Kinerja Perawat ASN Dan Non ASN Di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD 45 Kuningan Tahun 2022 dari 50 perawat hampir seluruhnya memiliki kinerja dalam kategori baik sebanyak 46 responden (92,0%).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis mengajukan saran sebagai berikut :

1. Bagi Perawat diharapkan perawat di ruang rawat inap kelas III RSUD 45 Kuningan dapat lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja dengan memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien dengan baik dan membangun kerja sama dengan rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.
2. Pranatha, A. 2019. Hubungan Profesional dalam Lingkup Pelayanan Keperawatan Setelah Penerapan Sistem Pemberian Pelayanan Keperawatan Profesional di RSUD 45 Kuningan. *Universitas Padjajaran*.

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat ASN Di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD 45 Kuningan Tahun 2022 dengan nilai *p-value* sebesar 0,483. Tidak ada hubungan antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Non ASN Di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD 45 Kuningan Tahun 2022 dengan nilai *p-value* sebesar 0,214. Tidak ada hubungan antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat ASN Dan Non ASN Di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD 45 Kuningan Tahun 2022 dengan nilai *p-value* sebesar 0,110.

2. Diharapkan rumah sakit dapat memotivasi perawat untuk mempertahankan kinerja perawat agar kualitas pelayanan keperawatan di instalasi rawat inap menjadi semakin lebih baik.
3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan diharapkan penelitian ini menjadi awal bagi institusi untuk melakukan penelitian agar lebih komprehensif.

3. Nursalam. 2017. *Proses dan Dokumentasi Keperawatan, Konsep dan Praktik*. Salemba Medika.
4. Donsu. 2017. *Psikologi Keperawatan*. Pustaka Baru Perss.
5. Septiani, Y. 2018. Hubungan Motivasi dan Stres Kerja Perawat dengan Pelaksanaan Patient Safety di Ruang Rawat Inap

- RSUD 45 Kuningan. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan.
6. Uno, H. B. (2018). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Bumi Aksara.
 7. Sugiharto. 2018. Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam. *Jurnal*.
 8. Suryandika, & Wijasa. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera. *Universitas Esa Unggul*.
 9. Nani. 2017. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Efektivitas Kerja di RSUD 45 Kuningan. *Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan*.
 10. Triasti Sari, D. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat di RSUD 45 Kuningan. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan.
 11. Dewi, M. K. 2017. Hubungan Sikap Disiplin Perawat dengan Efektivitas Pelaksanaan Timbang Terima di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo. *Universitas Jember*.
 12. Saefulloh, M. 2017. Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap. *Jurnal*.
 13. Nayang, P. dkk. 2020. Analisis Perbedaan Motivasi Kerja Perawat Pegawai Negeri Sipil (PNS), Perawat Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dan Perawat Tenaga Harian Lepas (THL) Di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg. *Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta*.
 14. Salawangi. 2018. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan. *Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan*.
 15. Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
 16. Yolanda. 2017. Hubungan Antara Motivasi dan Supervisi dengan Kinerja Praktek Perawat di Puskesmas Ranotana Weru Kota Manado. *Jurnal*.
 17. Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
 18. Simamora. 2018. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
 19. Peraturan Bupati Kuningan No.33 Tahun 2020 Tentang Peraturan RS Umum Daerah 45 Kuningan (*Hospital By Laws*).