

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT  
DIRUANG RAWAT INAP RSUD WONOSARI  
KABUPATEN GUNUNG KIDUL YOGYAKARTA**

Disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar sarjana keperawatan



Oleh

Gowatera Morib

KP. 1801286

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN DAN NERS  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN WIRA HUSADA  
YOGYAKARTA**

**2022**

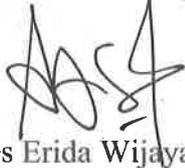
SKRIPSI

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DIRUANG  
RAWAT INAP RSUD WONOSARI KABUPATEN GUNUNG KIDUL  
YOGYAKARTA

Disusun Oleh:  
Gowatera morib  
KP. 18.01.286

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 05 Agustus 2022  
**Susunan Dewan Penguji**

**Ketua Dewan Penguji**



Agnes Erida Wijayanti, S. Kep., Ns., M. Kep  
**Pembimbing Utama/Penguji I**



Patria Asda, S. Kep. Ns. MPH  
**Pembimbing Pendamping/Penguji II**



Fransiska Tatto Dua Lembang, S. Kep, Ns. M. Kes

Skrripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar  
Sarjana Keperawatan

Yogyakarta, 23082022

**Ketua Prodi Keperawatan dan Ners**



Yuli Ernawati, S. Kep., Ns., M. Kep

## PERNYATAAN KEASLIAN

**Yang bertanda tangan di Bawah ini:**

**Nama :** Gowatera morib

**Nomor Induk Mahasiswa :** KP.18.01.286

**Program Studi :** Ilmu Keperawatan dan Ners

**Menyatakan bahwa skripsi dengan judul :**

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Wonosari Kabupaten Gunung Kidul

**Adalah hasil karya sendiri dan sepengetahuan saya belum pernah dipublikasikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wira Husada Yogyakarta maupun Institusi lain.**

**Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata apa yang saya nyatakan tidak benar maka saya siap menerima sanksi akademik berupa pembatalan kelulusan dan pencabutan izasah beserta gelar yang melekat.**

Yogyakarta, 23082022

Mengetahui

Pembimbing Utama/Penguji I



Patria Asda, S. Kep. Ns. MPH

Yang Menyatakan



Gowatera Morib

Panitia Skripsi Ilmu Keperawatan Dan Ners 2021/2022

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi Tugas Akhir dengan judul “Hubungan motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat di RSUD Wonosari kabupaten gunung kidul Yogyakarta”. Skripsi ini sebagai salah satu persyaratan untuk mendapat gelar sarjana keperawatan di Program Studi Keperawatan SI dan Ners STIKES Wira Husada Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini, banyak sekali hambatan dan kesulitan namun berkat bantuan, bimbingan, pengarahan, dorongan, serta motivasi dan dukungan berbagai pihak, dengan segala kerendahan hati penulis dapat menyelesaikannya dengan baik, oleh karena itu kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Dra. Ning Rintiswati, M. Kes., selaku Ketua Stikes Wira Husada Yogyakarta yang memberi izin Penyusunan skripsi.
2. Yuli Ernawati, S.Kep., Ns., M.Kep, selaku Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan dan Ners yang telah memberikan izin Penyusunan skripsi.
3. Patria Asda, S,Kep., Ns., MPH selaku pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan, dukungan dan pengarahan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
4. Fransiska Tatto Dua lembang, S.Kep., Ns., M.Kes selaku pembimbing pendamping kedua yang telah memberikan bimbingan, dukungan dan pengarahan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
5. Segenap Dosen dan Pegawai Stikes Wira Husada Yogyakarta.

6. Kepada kepala RSUD Wonosari Yogyakarta yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di rumah sakit wonosari Yogyakarta.
7. Terima kasih perawat yang berada di rumah sakit wonosari bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Terima kasih ayah dan ibu tercinta selalu dukungan dalam doa, memberikan motivasi serta kasih sayang sempurna yang tak pernah padam untukku.
9. Kakak-kakakku tersayang dan adik-adikku Terima kasih buat doa, serta dukungannya.

Yogyakarta

Penulis

Gowatera Morib

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	2
C. Tujuan.....	3
D. Ruang Lingkup.....	4
E. Manfaat.....	5
F. Keaslian Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Landasan Teori.....	8
B. Kerangka Teori.....	9
C. Kerangka Konsep.....	10
D. Hipotesis/Pertanyaan Penelitian.....	11
BAB III METODE PENELITIAN.....	12
A. Jenis dan Rancangan Penelitian.....	13
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	14
C. Populasi dan Sampel.....	15
D. Variabel Penelitian.....	16
E. Defenisi Oprasional.....	17
F. Alat Penelitian.....	18
G. Uji Kesahian dan Keandalan.....	19
H. Analisis Data.....	20
I. Jalanya Pelaksanaan Penelitian.....	21
J. Etika Penelitian.....	23

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	24
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	25
B. Hasil Penelitian.....	26
C. Pembahasan.....	27
D. Keterbatasan Penelitian.....	28
BAB V Kesimpulan dan Saran.....	29
A. Kesimpulan.....	30
B. Saran.....	31
DAFTAR PUSTAKA.....	32
LAMPIRAN.....	33

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Definisi Operasional .....	25
Tabel 2. Kisi kisi kuesioner hubungan motivasi kerja dengan kinerja Perawat .....	26
Teknik 3. Penilaian kuesioner.....	27
Tabel 3. Distribusi frekuensi responden.....	28
Tabel 4. Jadwal pelaksanaan penelitian.....	29

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Data pasien tahun 2022 .....	28
Gambar 2. Kerangka teori penelitian .....	29
Gambar 3. Kerangka konsep penelitian .....	30

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Rencana jadwal penelitian.....	62
Lampiran 2. Surat Permohonan menjadi responden.....	63
Lampiran 3. Surat Persetujuan Menjadi Responden .....	64
Lampiran 4. Surat Persetujuan Menjadi Asisten .....	65
Lampiran 5. Kuesioner penelitian .....	66
Lampiran 6. Ethical Clearance .....	69
Lampiran 7. Hasil Olah Data .....	70
Lampiran 8. Dokumentasi .....	80

## HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DIRUANG RAWAT INAP RSUD WONOSARI GUNUNG KIDUL

Gowatera morib “,Patria Asda, Fransiska tatto Dua Lembang,”

### INTISARI

**Latar Belakang :** Berdasarkan survey awal yang dilakukan di diklat dan bagian kepegawaian didapatkan data dari profil RSUD DI Gunungkidul bahwa kinerja perawat menurun pada tahun 2017 – 19 dikarenakan adanya peningkatan kunjungan pasien. jumlah perawat di RSUD DI Gunungkidul yaitu 89 pegawai dengan proporsi 13 – 18 perawat disetiap ruangan

**Tujuan :** Untuk mengetahui Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wonosari Gunungkidul.

**Metode :** jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pedekatan *cross sectional*. Teknik Teknik sampling : *proporsional stratified random sampling*. Populasi : 89 perawat, sampel 89 orang. Data diambil menggunakan kuesioner, Analitis brivariat menggunakan uji *spearman Rank*,

**Hasil :** Motivasi baik berjumlah 61,8 % dan cukup berjumlah 27,0% kinerja perawat baik berjumlah 65,2% dan cukup berjumlah 28,1 % hasil uji korelasi *pearson* menunjukkan bahwa variable motivasi kerja terhadap kinerja perawat didapatkan nilai *sig*= 0,000, dan nilai koefisien korelasi 0,682 yang berarti mempunyai hubungan sedang.

**Kesimpulan :** Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RUSD Di Gunungkidul.

**Kata kunci :** motivasi kerja dan kinerja perawat.

Keterangan :

1. Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Wira Husada
2. Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES ) Wira Husada
3. Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES ) Wira Husada

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DIRUMAH SAKIT WONOSARI RUANG RAWAT INAP KABUPATEN GUNUNG KIDUL**

**Gowatera morib<sup>1</sup>, patria asda<sup>2</sup>, fransiska tattoo dua lembang<sup>3</sup>**

**ABSTRACT**

**Background :** In term of health service quality enhancement, each nurse is required to have high motivation. Work motivation is influential on work performance since someone is encouraged to behave in the way that supports the achievement of determined goals.

**Objective :** To identify The Correlation between Work Motivation and Nurse's Performance in Inpatient Ward of Panembahan Senopati General Hospital of wonosari .

**Method :** The design of this study was descriptive and correlational with cross sectional approach. Samples were selected through stratified random sampling technique as many as 89 nurses in inpatient ward of Panembahan Senopati general hospital of wonosari. Study instrument was questionnaire. Study result was analyzed by applying Kendall tau formula.

**Result :** Work motivation of nurses in inpatient ward of Panembahan Senopati general hospital of Bantul was in high category (61,8%). Nurse's performance in inpatient ward of Panembahan Senopati general hospital of Bantul was in high category (65,2%). The result of Kendall tau test figured out p value of 0,000.

**Conclusion :** There was a significant correlation between Work Motivation and Nurse's Performance in Inpatient Ward of Panembahan Senopati General Hospital of wonosari.

**Keywords :** Work Motivation, Nurse's Performance

1. Student of Nursing Science Study STIKES Wira Husada Yogyakarta
2. Dosen STIKES Wira Husada Yogyakarta
3. Dosen STIKES Wira Husada Yogyakarta

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar belakang

Rumah sakit adalah sebagai salah satu sistem pelayanan Kesehatan, secara garis besar memberikan pelayanan untuk masyarakat berupa pelayanan Kesehatan yang mencakup pelayanan medik, dan pelayanan perawatan. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan, dan unit rawat inap. Rumah sakit dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang sudah ditentukan (Darmayanti, 2015).

Motivasi merupakan masalah sentral dalam dunia psikologi. Motivasi merupakan inti dari sifat biologis, kognitif, dan aturan-aturan sosial. Hal lain yang lebih penting adalah motivasi memiliki nilai sangat tinggi dalam kehidupan manusia. Individu dapat digerakkan untuk melakukan suatu tindakan, disebabkan oleh faktor- faktor yang berbeda. Individu akan termotivasi karena mereka dapat menilai suatu kegiatan, atau adanya paksaan yang kuat dari luar. Dalam dunia kerja individu dapat digerakkan untuk bertindak karena adanya rasa ketertarikan yang kuat, atau karena mereka disuap oleh lingkungan luar, karena ada tanggung jawab (*commitment*), atau karena takut terhadap pengawas (Maslow, 2019)

(Hasibuan,2013) mengatakan motivasi kerja merupakan aktivitas individu termasuk didalamnya bekerjanya senantiasa untuk pemenuhan kebutuhan- kebutuhan tertentu. Jadi dengan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi maka timbul motivasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi kerja dibutuhkan oleh semua karyawan termasuk perawat yang bekerja di rumah sakit.

Profesi perawat dituntut untuk selalu ramah, menyenangkan, riang dan siap menolong, namun seperti itu juga individu yang lain perawat memiliki temperamen pribadi yang dibawa ke tempatnya bekerja, memiliki pengalaman-pengalaman awal, kesukaan dan ketidaksukaan, kemampuan dan kelemahan, yang mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan pada umumnya pasien yang dirawat di rumah sakit selalu menuntut pelayanan perawatan yang memuaskan sehingga tidak jarang pasien membuat ulah bermacam-macam dengan maksud meminta perhatian. Perawat menjadi orang yang paling sering berhadapan dengan pasien Namun mengingat perawat merupakan profesi yang berkaitan dengan pelayanan jasa dan langsung berhadapan dengan orang lain, maka seorang perawat dituntut untuk bisa menjalin hubungan yang baik dengan orang-orang yang memakai jasanya. Ini berarti seorang perawat harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya (Maslow, 199).

Beberapa manajer dalam praktiknya mencap karyawan yang tampaknya kekurangan motivasi sebagai malas. Penandaan semacam ini mengandaikan seorang individu selalu malas atau kekurangan motivasi kerja, walau sebenarnya motivasi kerja merupakan akibat dari interaksi individu dengan situasi (Irawan, 2010). Kinerja perawat dipengaruhi oleh motivasi atau kemampuan dalam melaksanakan tugas merupakan penting untuk menilai kinerja seseorang, tetapi jika tanpa dukungan oleh kemauan dan motivasi maka tugas tidak dapat diselesaikan. jika seorang telah menjalankan tugasnya dengan baik, maka akan mendapatkan kepuasan. Kepuasan dapat tercipta dengan strategi memberikan suatu penghargaan baik berupa fisik maupun psikis dengan meningkatkan motivasi.

Motivasi kerja perawat dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain faktor karakteristik individu yaitu kemampuan berempati dan faktor karakteristik pekerjaan. Kemampuan berempati merupakan tanggapan afeksi seseorang terhadap suatu hal yang dialami orang lain seolah mengalami sendiri hal tersebut dan diwujudkan dalam bentuk menolong, menghibur, berbagi, dan bekerja sama dengan orang lain (Irawan, 2010).

Berempati juga dapat menunjukkan seberapa tinggi motivasi kerja perawat, misalnya perilaku mengganti infus, mengganti perban dan menyuapi pasien dengan tulus dan ikhlas. merupakan perilaku

atau tindakan yang dapat menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Dengan demikian kemampuan berempati seseorang perlu dikembangkan dalam perilaku yang lebih realistis dan memberikan manfaat yang lebih nyata dalam memberikan pelayanan kesehatan dibutuhkan perawat yang memiliki kinerja yang baik.

Kinerja perawat dapat dilihat dari asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien. Kinerja perawat yang baik menjadi faktor penentu citra rumah sakit di mata masyarakat dan pendukung tercapainya tujuan organisasi (Badi'ah, 2008).

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplentasikan secara baik suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan tercapainya tujuan dan sasaran unit organisasi atau lembaga. Kinerja perawat menjadi sangat penting dan perlu menjadi perhatian para manajer karena akan sangat memengaruhi presentasi kerja dirumah sakit. Demikian pula, pengukuran kinerja perawat diukur berdasarkan standar objektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan sama seperti kinerja karyawan di perusahaan. Dengan demikian, perawat diberikan perhatian yang lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat yang lebih tinggi (Habiluan, 2019). Kinerja perawat berfungsi sebagai tolak ukur pelayanan kesehatan maka perlu untuk mengkaji tentang kinerja guna mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas pelayanan

kesehatan yang diberikan kepada pasien yang sehat maupun sakit (Abdullah, 2017).

Sedangkan menurut penelitian (Soeroso, 2009) tentang motivasi dan kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Adam Malik, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat.

Menurut data yang didapat pada studi pendahuluan berupa observasi pada awal wawancara dengan kepala ruang dan 7 ruangan rawat inap di RSUD wonosari Yogyakarta ada beberapa ruangan, yaitu kana, melati, Wijaya Kusuma, anggrek, cempaka, amarilis dan dahlia ada 2 orang perawat yang memiliki perawat kinerja kurang, yaitu diruang cempaka dalam bulan januari-maret.

Dan dari hasil wawancara Masalah kedisiplinan perawat menurun karena angka ketidakhadiran perawat meningkat yang mengakibatkan sulitnya pergantian shift ketika jumlah pasien banyak. Kemudian, adanya keluhan perawat bahwa terdapat keterlambatan dalam pemberian gaji dan perawat masih menanyakan bahwa kurangnya motivasi kerja, seperti masih terlihat adanya perawat yang datang terlambat, dan tidak adanya penghargaan bagi perawat meskipun pada perawat yang bekerja melebihi jam kerja

Dari data tambahan dari hasil observasi dan wawancara dengan kepala ruangan cempaka bahwa motivasi kerja kurang karena beban

kerja perawat dan mobilitas diruangan yang tidak seimbang dengan perbandingan SDM perawat yang ada sehingga dapat mempengaruhi jumlah perawat yang menurun penurunan kinerja perawat karena kelelahan. Adapun jumlah perawat diruang cempaka ada 14 perawat sedangkan jumlah kamar ada 5 setiap pintu yang berisi 4 tempat tidur pasien.

Berdasarkan dari uraian latar belakang, diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah sakit Umum Daerah Wonosari Yogyakarta”.

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang, diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini apakah ada “Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap rumah sakit wonosari kabupaten gunung kidul Yogyakarta.

## **C. Tujuan penelitian**

### **1. Tujuan umum**

mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang inap rumah sakit wonosari yogyakarta.

### **2. Tujuan khusus**

- 1) Mengetahui kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap Rumah sakit Daerah wonosari Yogyakarta.

- 2) Mengetahui motivasi kerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah wonosari.

#### **D. Ruang lingkup**

- 1) Penelitian ini termasuk ruang lingkup kinerja perawat mata kuliah manajemen keperawatan
- 2) Responden dalam penelitian ini adalah perawat diruang rawat inap rumah sakit wonosari wonosari
- 3) Tempat penelitian ini adalah di diruang rawat inap rumah sakit Wonosari di Yogyakarta.

#### **E. Manfaat penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Yang ingin dicapai oleh peneliti adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan motivasi kerja dan kinerja perawat serta apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap (RSUD) wonosari tahun 2021.

##### 2. Manfaat praktis

- a. Perawat memberikan masukan dan sumber informasi bagi pengelola rumah sakit sebagai dasar strategi dalam peningkatan motivasi kerja perawat diruang inap RSUD wonosari bagi kinerja perawat RSUD wonosari.
- b. untuk dapat mengetahui bagaimana hubungan motivasi kerja dan kinerja perawat serta apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD wonosari

tahun 2021 dan sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

#### **F. Keaslian penelitian**

1. Susilowati (2018) Penelitian ini mengambil Judul yaitu: hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap di instalasi RSUD 45 kuningan tahun 2020. Metode penelitian ini menggunakan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di instalasi rawat inap RSUD kuningan tahun 2020 pengambilan sampel ini dengan cara *purposive sampling*. uji statistik dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov

Persamaan penelitian ini susilowati 2018 dengan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel bebas (motivasi kerja), dan variabel terikat (kinerja perawat).

Perbedaan penelitian susilowati (2018) dengan penelitian ini adalah beda tempat di ruang rawat inap instalasi RSUD kuningan. sedangkan penelitian ini adalah motivasi kerja dengan kinerja perawat

2. Sekismiwati (2018) meneliti tentang hubungan antara motivasi kerja perawat dengan mutu pelayanan pasien di ruang rawat inap, di RSUD liun kedage tahuna kabupaten sangihe penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif rancangan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di ruang rawat inap . Teknik pengambilan data yang digunakan adalah

*simple random sampling*. Dalam penelitian ini nilai terbesar yang didapatkan 0,076 nilai  $p > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Persamaan penelitian Sekismiwati (2018) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif dengan rancangan *Cross Sectional*, sama variabel besas yaitu motivasi kerja dan terikat yaitu kinerja perawat.

Perbedaan penelitian Sekismiwati (2018) dengan penelitian ini adalah beda tempat . Variabel bebas sekismiwati (2018) motivasi kerja dengan kinerja perawat 2 variabel bebas penelitian ini adalah motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap.

3. Sadiyono (2016) Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang penelitian ini merupakan penelitian Explanatori dengan pendekatan cross sectional, populasi dalam penelitian ini adalah yang dilakukan diruang rawat inap di RSUD Ajibarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total samplin*. jumlah responden dalam penelitian ini meliputi seluruh perawat yang bekerja dirawat inap adalah 57 responden. Sedangkan kemudian pengambilan data dilakukan dengan menggunakan teknik pengolahan data menggunakan uji *chi square* dan dapat hasil menunjukan adanya hubungan bermakna antara masa kerja dengan pelatihan kerja.

Pelatihan dengan motivasi kerja dengan kinerja perawat. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada variabel yaitu peneliti menimberatkan pada hubungan antara motivasi dengan kinerja.

Persamaan penelitian ini adalah pada variabel bebas yaitu tentang motivasi kerja terikat kinerja perawat.

Perbedaan pada penelitian ini adalah waktu, tempat, tahun, populasi dan sampel dan variabel bebas. Motivasi kerja sadiyono (2016) motivasi kerja dengan kinerja perawat yang berhubungn Sedangkan penelitian ini adalah hubungan motivasi kerja.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar motivasi kerja para perawat RSUD Wonosari Kabupaten Gunung Kidul Yogyakarta memiliki motivasi kerja dalam kategori baik terbesar 55 responden (61,8%)
2. Sebagian besar para perawat RSUD Wonosari Kabupaten Gunung Kidul Yogyakarta memiliki kinerja dalam kategori baik terbesar 58 responden (65,2%)
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat pada perawat RSUD Wonosari Kabupaten Gunung Kidul Yogyakarta dengan nilai *p-value* = 0,000 ( $p < 0,05$ ).
4. Besarnya keeratan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat RSUD Wonosari Kabupaten Gunung Kidul Yogyakarta adalah sebesar 0,682 yang berarti keeratan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam kategori kuat.

### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka disarankan beberapa hal sebagai berikut:

### 1. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan lebih memperhatikan karyawan rumah sakit khususnya perawat pelaksana diruang rawat inap, memberi motivasi internal dan eksternal misalnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tetap semangat

### 2. Bagi Kepala Ruang

Diharapkan agar kepala ruang lebih memperhatikan perawat dan memberi motivasi agar dapat meningkatkan kinerja perawat yang lebih baik, lagi salah satunya dengan cara upaya kerja sama dengan rumah sakit dalam melakukan tugas.

### 3. Bagi perawat

Diharapkan meningkatkan kinerja dengan cara lebih banyak mengikuti pelatihan dan seminar, lebih beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memperhatikan tanggung jawab karena baik atau buruknya kinerja tidak hanya di sebabkan oleh motivasi kerja tetapi juga dapat disebabkan leh faktor lain seperti visi dan misi yang telah ditetapkan rumah sakit.

#### 4. Bagi Mahasiswa

Diharapkan mahasiswa/l lebih banyak mencari informasi agar menambah wawasan yang lebih luas sehingga bisa menjadi seorang perawat yang berkinerja baik dalam melaksanakan tugas.

#### 5. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada variabel lain yang belum dilakukan oleh penelitian ini, karena masih banyak faktor- faktor yang bisah mempengaruhi kinerja perawat, misalnya usia, masa kerja, Pendidikan, dan jenis kelamin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, HM, Trisnantoro, L., & Bachtiar, A. 2017. *Kebijakan Keperawatan Berbasis Kinerja di RSUD Tangerang* Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan. Volume 15 Nomor 01 Maret 2017.
- Adisasmito, W. 2009. *Sistem Manajemen Lingkungan Rumah Sakit*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Apriani, F. 2009. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Birokrasi*. Volume 16 Nomor 1 Tahun 2009. Hal. 14-17.
- Badi'ah, A., Mendri, NK., Ratna, W., Hendarsih, S., Sutrisno., Lena, IA., & Rosdiyah. 2008. *Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008*. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Volume 12 Nomor 02 Juni 2020. Hal.74-82.
- Darmayanti, R. 2015. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Pontianak*. *Jurnal Proners*. Volume 3 Nomor 1 Tahun 2015. Hal. 1-12
- Faiz, R. 2015. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Pontianak*. *Jurnal Proners*. Volume 3 Nomor 1 Tahun 2015.
- Hafizurrachman, HM., Trisnantoro, L., & Bachtiar, A. 2012. *Kebijakan Keperawatan Berbasis Kinerja di RSUD Tangerang*. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Volume 15 Nomor 01 Maret 2017. Hal. 12-19.
- Irawan, Y. 2010. *Kinerja. Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia
- borkowski, LE. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*
- D. 2018. *Determinan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TNI AL Dr.*
- Ilyas, Y. 2002. *Kinerja. Teori, Penilaian, dan Penelitian/*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- La Monica, LE. 1998. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*.
- Yolanda, V., Budiwanto, S., & Katmawanti., S. 2015. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan kemampuan Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Lavalette Malang*. *Jurnal Preventia: The Indonesian Journal of Public Health*. Volume 2 Nomor 1 Tahun 2002. Hal

Rapianto, T. 2014. *Kumpulan Teori Untuk Kajian Pustaka Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medik Martoyo, AP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung PT Remaja Rosdakarya.

Lindi Novianty M.H, A. Hamzah, dan A.Z.Abdullah. 2016. Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III. *Jurnal AKK*, Vol2(1) : 18-26.

Maslow, M., Hamzah, A., dan Abdullah, A. 199. *Faktor yang Berpengaruhi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III* 16.06.01 Ambon *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Kesehatan*. Volume 2 Nomor 01 Tahun 199. Hal. 19-20.

Malayu hasibuan, N, S., & Fathi, A. 2013. Motivasi dan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di RSUP H. Adam Malik Medan. *Jurnal Keperawatan Holistik*. Volume 1 Nomor Tahun 2013. Hal.18 20

Soeroso, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit: Suatu Pendekatan Sistem*. Jakarta: EGC

Susilowati, N, S., & Fathi, A. 2018. Motivasi Dan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Di Rsup H. Adam Malik Medan. *Jurnal Keperawatan Holistik*. Volume 1 Nomor 3 Tahun 2018. Hal. 17-20.

Sekismiwati, D. 2018. Determinan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tni Al Dr. Mintohardjo Jakarta 2018. Depok: Fakultas Ilmu Keperawatan. Tesis. Hal. 53.

Sudiyono , R, I,. & Warsito, B. E. 2016. Hubungan Karakteristik Perawat, Motivasi, dan Supervisi dengan Kualitas Dokumentasi Proses Asuhan Keperawatan. Jurnal Manajemen Keperawatan. Volume 1 Nomor 2 Tahun 2016. Hal. 107-111.