

**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG  
RAWAT INAP RSUD WONOSARI**

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Keperawatan**



**Oleh**

**LINDY NOVIANTY**

**KP.15.01.086**



## NASKAH PUBLIKASI

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Wonosari

### Disusun Oleh:

Lindy Novianty  
KP.15.01.086

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 23/07/19

Susunan Dewan Penguji

Penguji I

Patria Asda, S.Kep., Ns., M.P.H

Penguji II

Ronald, SKM., M.Kes

Penguji III

Anastasia Sari Kusumawati, S.Kep., Ns., M.Kep

**Naskah Publikasi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Keperawatan**

Yogyakarta, 06/08/19

Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan dan Ners

Ika Mistika Dewi, S.Kep., Ns., M.Kep





## PERNYATAAN

**Nama** : Lindy Novianty

**Judul** : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja  
Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wonosari

**Dengan ini saya setuju naskah ringkasan penelitian yang telah disusun dipublikasikan dengan/tanpa mencantumkan nama pembimbing sebagai *co-author*.**

**Demikian harap maklum.**

Yogyakarta, 1 Agustus 2019

**Pembimbing utama,**

Patria Asda, S.Kep., Ns., M.P.H

**Pembimbing Pendamping,**

Ronald, SKM., M.Kes

## UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul “ Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wonosari”.

Penelitian ini disusun untuk memenuhi ketentuan melakukan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana Keperawatan pada Program Studi Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wira Husada Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini banyak pihak telah membantu baik bimbingan, asuhan, dan dukungan baik langsung maupun tidak langsung, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Dra. Ning Rintiswati, M.Kes., selaku ketua STIKES Wira Husada Yogyakarta yang telah memberikan ijin untuk penelitian ini.
2. Ika Mustika Dewi, S.Kep., Ns., M.Kep., selaku ketua Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES Wira Husada Yogyakarta yang telah memberikan ijin untuk penelitian ini.
3. Patria Asda, S.Kep.,Ns.,M.P.H.,. selaku pembimbing I, yang selalu sabar dalam membimbing, mendukung dan meluangkan waktu serta memberikan masukan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.
4. Ronald SKM, M. Kes., selaku pembimbing II, yang selalu sabar dalam membimbing, mendukung dan meluangkan waktu serta memberikan

masukannya kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.

5. Anastasia Sari Kusumawati, K.Kep., Ns., M.Kep. selaku penguji utama yang telah memberikan pengarahan dan saran kepada saya dalam skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.
6. Kepala Direktur RSUD Wonosari yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.
7. Para Perawat RSUD Wonosari atas bantuan dan keramahan selama penelitian ini sehingga dapat terselesaikan.
8. Orang tua saya, Ambrosius Wiwit dan Katharina serta adik saya Legia Dwi Stepanie yang selalu mendoakan, memberikan materi, semangat dan motivasi yang tiada hentinya untuk skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.
9. Ricky David Setiawan yang selama ini membantu dan memberikan motivasi kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat saya Dela Octa Vinata, Heni Marsia Sartiwi, Aprilia Awing terimakasih untuk bantuan, motivasi dan semangat yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini.
11. Teman dekat saya, Nanda Putri Nur Aziz, Sintiya, I Dewa Gede Kariasa terimakasih untuk bantuan, motivasi dan semangat yang diberikan kepada saya selama penyusunan skripsi ini.
12. Adik-adik, teman – teman angkatan 2015 S-1 Keperawatan STIKES Wira Husada Yogyakarta terima kasih untuk bantuan, motivasi dan semangat yang diberikan selama penyusunan skripsi ini.

Penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan bagi para pembaca.

Yogyakarta, Juni 2019

Penulis

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN WIRA HUSADA  
YOGYAKARTA  
2019**

**RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION ON NURE  
PERFORMANCE IN THE HOSPITALIZATION ROOM RSUD WONOSARI**

Lindy Novianty <sup>1</sup>, Patria Asda<sup>2</sup>, Ronald<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

**Background:** The performance of nurse in RSUD Wonosari declined in 2015-2017 due to an increase in patient visits. The number of nurse in Wonosari Hospital was 124 employees with a proportion of 13-18 nurses in each room which numbered 9 inpatient rooms. Most implementing nurse have good enough motivation and performance.

**Objective:** To find out the relationship between work motivation on nurse performance in inpatient room Wonosari Hospital.

**Method:** This type of research is quantitative research with cross sectional approach. Stratified random sampling technique. The population of 124 nurses. Sample of 56 people. Data was taken using bivariate analysis questionnaire using the Spearman Rank Test.

**Results:** Good motivation amounted to 83.9%, and quite a total of 16.1%. Nurses good performance amounted to 50% and enough amounted 50%. The Spearman Rank correlation test results showed that work obtained value of  $p=0.001$ , and the value of 0.438 which meant having moderate links.

**Conclusion:** There was a significant relationship between work motivation on the performance of nurses in the inpatient room of Wonosari Hospital RSUD.

**Keywords:** Motivation work, Nurse Performance.

Description:

<sup>1</sup>Student of High School Sciences (STIKes) Wira Husada

<sup>2</sup>Lecturer of High School Sciences (STIKes) Wira Husada

<sup>3</sup>Lecturer of High School Sciences (STIKes) Wira Husada

## HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD WONOSARI

Lindy Novianty <sup>1</sup>, Patria Asda<sup>2</sup>, Ronald<sup>3</sup>

### INTISARI

**Latar Belakang** : Berdasarkan survey awal yang dilakukan di diklat dan bagaian kepegawaian didapatkan data dari profil RSUD Di Gunungkidul bahwa kinerja perawat menurun pada tahun 2015 – 2017 dikarenakan adanya peningkatan kunjungan pasien. Jumlah perawat di RSUD Wonosari yaitu 124 pegawai dengan proporsi 13 – 18 perawat disetiap kamar yang berjumlah 9 kamar rawat inap. Sebagian besar perawat pelaksana memiliki motivasi dan kinerja yang cukup baik.

**Tujuan** : Untuk mengetahui Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wonosari.

**Metode** : Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik sampling : *proporsional stratified random sampling*. Populasi : 124 perawat, sampel 56 orang. Data diambil menggunakan kuesioner. Analisis bivariate menggunakan uji *Spearman Rank*.

**Hasil** : Motivasi baik berjumlah 83,9%, dan cukup berjumlah 16,1 %. Kinerja perawat baik berjumlah 50%, dan cukup berjumlah 50%. Hasil uji kolerasi *Spearman rank* menunjukkan bahwa variable motivasi kerja terhadap kinerja perawat didapatkan nila  $p = 0,001$ , dan nilai koefisien korelasi 0,438 yang berarti mempunyai hubungan sedang.

**Kesimpulan** : Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wonosari.

**Kata Kunci** : Motivasi kerja, dan Kinerja Perawat

Keterangan :

<sup>1</sup>Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Wira Husada

<sup>2</sup>Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Wira Husada

<sup>3</sup>Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Wira Husada



## **PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan salah satu sub-sistem pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan dua jenis pelayanan, yaitu pelayanan kesehatan dan pelayanan administrasi. Pelayanan kesehatan meliputi pelayanan medik, penunjang medik, dan pelayanan keperawatan. Pelayanan administrasi mencakup semua jenis pelayanan yang bersifat administrasi, fungsinya adalah untuk membantu kelancaran pelayanan di suatu rumah sakit<sup>1</sup>.

Pelayanan keperawatan disuatu Rumah Sakit tidak akan berjalan dengan lancar apabila perawat yang akan melaksanakan proses keperawatannya berjalan tidak sesuai atau bertentangan dengan standar praktek keperawatan dan segala peraturan yang berlaku di lingkungan Rumah Sakit sebagai suatu organisasi atau lembaga. Fenomena yang terjadi saat ini adalah tidak sedikitnya perawat yang melaksanakan tugasnya tidak sesuai dengan standar asuhan keperawatan yang berlaku<sup>2</sup>.

Kinerja perawat adalah aktifitas perawat dalam mengimplementasikan 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 mempengaruhi prestasi kerja rumah sakit. Demikian pula, pengukuran kinerja perawat diukur

berdasarkan standar objektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan sama seperti kinerja karyawan di perusahaan. Dengan demikian, jika perawat diberikan perhatian yang lebih baik dan penghargaan dari atasan/superior, maka akan menjadi lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat yang lebih tinggi<sup>3</sup>.

Kinerja perawat dipengaruhi oleh motivasi. Kemampuan dalam melaksanakan tugas merupakan unsur penting untuk menilai kinerja seseorang, tetapi jika tanpa dukungan oleh kemauan dan motivasi maka tugas tidak akan dapat diselesaikan. Jika seseorang 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<sup>4</sup>.

Suatu pencapaian kinerja perawat sangat didukung oleh motivasi kerja perawat itu sendiri, hal ini dikarenakan oleh adanya perhatian terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di rumah sakit yang didasari oleh kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi merupakan tuntutan yang sangat mendasar, apabila hal ini kurang atau bahkan tidak mendapatkan perhatian dan dibiarkan saja tanpa penanganan secara tepat maka dikhawatirkan akan berdampak pada terjadinya penurunan sumber daya tenaga kesehatan, khususnya dalam pemberian pelayanan keperawatan di Rumah Sakit<sup>5</sup>.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan di diklat dan bagian kepegawaian didapatkan data dari profil RSUD Wonosari bahwa kinerja perawat menurun pada tahun 2015 hingga 2017 dikarenakan adanya peningkatan kunjungan pasien. Jumlah perawat di RSUD Wonosari pada ruang rawat inap yaitu berjumlah 124 perawat dengan proporsi 13 hingga 18 perawat di setiap ruang. Hasil wawancara dengan kepala ruang rawat inap mawar kinerja perawat dinilai baik, ditandai kedisiplinan perawat yang selalu datang dan pulang sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Namun tentu saja ada beberapa perawat yang datang terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan oleh RSUD Wonosari. Hal tersebut sangat berdampak pada penurunan kinerja perawat jika terus dibiarkan.

Hasil wawancara dengan perawat di ruang rawat inap mawar menunjukkan bahwa perawat-perawat yang bekerja merupakan keinginan dari diri sendiri yang ingin bekerja karena berdasarkan nilai kemanusiaan, dorongan dari keluarga dan orang-orang terdekat. Perawat-perawat juga senang bekerja karena ruangan yang terdesain nyaman dan dikelilingi oleh teman sejawat yang ramah serta kepala ruang yang selalu memberi motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari”, karena peningkatan

kunjungan pasien 2 tahun terakhir, yang menyebabkan beban kerja perawat bertambah.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian survei (*non eksperimental*) adalah penelitian yang tidak memberikan intervensi kepada objek dan hanya mengamati kejadian yang sudah ada, dan penelitian ini sulit menyatakan hubungan sebab dan akibat<sup>6</sup>. Teknik sampling : *proporsional stratified random sampling*. Populasi : 124 perawat, sampel 56 orang. Data diambil menggunakan kuesioner. Analisis bivariate menggunakan uji *Spearman Rank*.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Karakteristik responden

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1  
Distribusi Karakteristik responden Berdasarkan jenis Kelamin di  
Bangsal Rawat Inap RSUD Wonosari  
Juni 2019

No.	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	13	23,2
2	Perempuan	43	76,8
Total		56	100

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan pada tabel 1, diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 13 orang (23,2%), dan jenis kelamin perempuan berjumlah 43 orang (76,8%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2  
Distribusi Frekuensi responden Berdasarkan Umur di Bangsal Rawat Inap RSUD Wonosari  
Juni 2019

No	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	17 – 25 th	6	10,7
2	26 – 35 th	22	39,3
3	36 – 45 th	18	32,1
4	45 – 55 th	8	14,3
5	56 – 65 th (Depkes, 2009)	2	3,6
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan pada tabel 2, diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan umur yang tertinggi yaitu pada umur 26-35 tahun sebanyak 22 orang (39,3%), dan yang terendah yaitu pada umur 56-65 sebanyak 2 orang (3,6%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3  
Distribusi Frekuensi responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan di  
Bangsal Rawat Inap RSUD Wonosari  
Juni 2019

No	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	DIII	42	75
2	DIV	3	5,4
3	S1 Ners	11	19,6
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan pada tabel 3, diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang tertinggi yaitu pada DIII sebanyak 42 orang (75%), dan yang terendah yaitu pada S1 Ners sebanyak 11 orang (19,6%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja

Tabel 4  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Kerja di  
Bangsal Rawat Inap RSUD Wonosari  
Juni 2019

No	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	PNS	37	66,1
2	Non PNS	19	33,9
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan pada tabel 4, diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan status kerja PNS berjumlah 37 orang (66,1%), dan status kerja Non CPNS berjumlah 19 orang (33,9%).

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Tabel 5  
Karakteristik responden Berdasarkan Masa Kerja di Bangsal Rawat Inap RSUD Wonosari  
Juni 2019

No	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	3 bln – 5 th	23	41,1
2	6 – 10 th	9	16,1
3	11 – 15 th	7	12,5
4	16 – 20 th	7	12,5
5	21 – 25 th	3	5,4
6	26 – 30 th	5	8,9
7	31 – 35th	2	3,6
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan pada tabel 5, diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang tertinggi yaitu pada masa kerja 3 bulan – 5 tahun sebanyak 23 orang (41,1%), dan yang terendah yaitu pada masa kerja 31 – 35 tahun sebanyak 2 orang (3,6%).

## 1. Variable Univariat

### a. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh motivasi kerja dengan kategori baik, dan cukup. Distribusi motivasi kerja dapat dilihat pada berikut ini :

Tabel 6  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja di  
Bangsal Rawat Inap RSUD Wonosari  
Juni 2019

No.	Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase %
1	Baik	47	83,9
2	Cukup	9	16,1
3	Kurang	0	0
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2019

Tabel 6 menunjukkan bahwa dari 56 responden di Bangsal Rawat Inap RSUD Di Gunungkidul, didapatkan presentase motivasi kerja pada kategori baik sebanyak 47 orang (83,9%).

### b. Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kinerja perawat dengan kategori baik, dan cukup. Distribusi motivasi kerja dapat dilihat pada berikut ini :



Tabel 7  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat di  
Bangsal Rawat Inap RSUD Wonosari  
Juni 2019

No.	Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase %
1	Baik	28	50
2	Cukup	28	50
3	Kurang	0	0
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2019

Tabel 7 menunjukkan bahwa dari 56 responden di Bangsal Rawat Inap RSUD Di Gunungkidul, didapatkan kinerja perawat berada pada kategori baik dan cukup memiliki persentase 50% sebanyak 28 orang.

## 2. Analisis Bivariat

Uji Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat.

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat, dalam penelitian ini digunakan analisis korelasi *spearman rank* dengan taraf signifikan 0,05. Adapun seperti tabel di bawah ini :

Tabel 8  
 Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di Bangsal  
 Rawat Inap RSUD Wonosari  
 Juni 2019

			Motivasi Kerja	Kinerja Perawat
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.438
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	56	56
	Kinerja Perawat	Correlation Coefficient	.438	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	56	56

Sumber : Data Primer, 2019

Tabel 8 menunjukkan bahwa hasil uji *spearman rank* diperoleh nilai = 0,438 dengan  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ), sehingga hipotesis penelitian dapat diterima, yang artinya ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat, nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat sebesar 0,438 yang berarti terdapat hubungan yang positif, yaitu semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja perawat.

## PEMBAHASAN

### 1. Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini didapatkan bahwa responden dengan motivasi kerja baik sebanyak 47 orang (83,9%), dan pada kategori cukup sebanyak 9 orang (16,1%). Motivasi perawat di RSUD Wonosari dikatakan cukup baik dikarenakan masih banyak responden yang mengeluhkan tidak punya fasilitas pendukung yang memadai seperti

peralatan medis/non medis, AC dan kipas angin. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mempunyai motivasi kerja yang baik.

Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan atau pergerakan<sup>5</sup>. Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang menjadi daya dorong seorang individu untuk melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaannya<sup>5</sup>. Motivasi adalah proses manajemen untuk memengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat seseorang tergerak<sup>5</sup>.

Penelitian ini sesuai dengan teori dari Eswin yang mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar dapat bekerja secara maksimal, sehingga sesuai dengan keinginan para pegawai dan dapat mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang baik dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi produksi kerja, dimana motivasi yang baik mengarah pada seseorang perawat yang bekerja harus menghadapi seorang pasien manusia. Pekerjaan dengan motivasi yang baik diharapkan dapat mengubah kebiasaan kerja di lingkungan kerja yang kurang baik dan dapat dilakukan menurut prosedur yang ada<sup>3</sup>.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahsan (2018)<sup>5</sup> dimana hasil penelitian motivasi kerja dengan

kategori baik sebanyak 63 (57,8%) responden dan dengan kategori cukup sebanyak 46 (42,2%), sehingga disimpulkan sebagian besar responden memiliki motivasi yang baik.

## 2. Kinerja Perawat

Dalam penelitian ini didapatkan bahwa responden dengan kinerja perawat baik sebanyak 28 orang (50%), dan pada kategori cukup sebanyak 28 orang (50%). Hal ini disebabkan oleh masih ada beberapa perawat yang kurang disiplin dalam waktu datang bekerja ke rumah sakit. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mempunyai kinerja perawat yang baik.

Kinerja perawat adalah serangkaian kegiatan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang merupakan suatu proses atau kegiatan praktek keperawatan yang diberikan oleh perawat pada pasien diberbagai tatanan pelayanan kesehatan dengan menggunakan proses atau kegiatan praktek keperawatan yang diberikan oleh perawat pada pasien diberbagai tatanan pelayanan kesehatan dengan menggunakan proses keperawatan, berpedoman pada standar keperawatan dalam lingkup wewenang serta tanggung jawab.oleh sebab itu, seorang perawat perlu melakukan berbagai langkah yang terstruktur dan sistematis berdasarkan proses keperawatan. Hal ini yang menjadi tolak ukur evaluasi kinerja perawat<sup>8</sup>.

### 3. Hubungan Antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji *spearman rank* diperoleh nilai = 0,438 dengan  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ), sehingga hipotesis penelitian dapat diterima, yang artinya ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat, nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat sebesar 0,438 yang berarti mempunyai hubungan sedang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh kasmir (2015)<sup>9</sup> bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2018)<sup>10</sup> yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat dengan nilai sig 0,015 ( $p < 0,05$ ). Sunandar (2018)<sup>11</sup> juga menyartakan bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kinerja yang memiliki besaran pengaruh sebesar 0,269 serta nilai probalitasnya adalah 0,008 ( $p < 0,05$ ).

## **KETERBATASAN PENELITIAN**

Dalam melaksanakan penelitian tentang hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Ruang rawat Inap RSUD Wonosari, peneliti memiliki keterbatasan dalam melaksanakan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Beberapa perawat ada yang tidak mengisi karakteristik seperti jenis kelamin dan status pegawai secara lengkap sehingga peneliti harus meminta data ulang.
2. Pengumpulan data berada pada kondisi yang tidak bisa di antisipasi, seperti perawat terhenti sejenak dalam mengisi kuesionernya karena ada tugas mendadak, salah satunya pada saat pasien membutuhkan bantuan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan hasilnya sebagai berikut :

1. Motivasi kerja di RSUD Wonosari 83,9% berada pada kategori baik.
2. Kinerja perawat yaitu 50% berada pada kategori baik dan 50% berada pada kategori cukup.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Wonosari dengan  $p=0,001$ .

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kelemahan yang ada dalam penelitian,peneliti memberikan saran :

1. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu dalam bidang keperawatan dan dapat dipergunakan sebagai bahan dalam pelaksanaan kinerja perawat di rumah sakit yang lebih baik lagi.

2. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan lebih memperhatikan karyawan rumah sakit khususnya perawat pelaksana di ruang rawat inap, memberi motivasi eksternal misalnya dalam penyediaan fasilitas pendukung seperti peralatan medis dan non medis, kipas angin dan AC sesuai kebutuhan ruangan.

3. 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 penyediaan fasilitas pendukung diruangan kerja.

4. 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 disebabkan oleh motivasi kerja tetapi juga dapat disebabkan oleh faktor lain seperti visi dan misi yang telah ditetapkan rumah sakit.

#### 5. Bagi Institusi STIKes Wira Husada Yogyakarta

Diharapkan dapat menjadi pembimbing dalam pemberian dan penyemangat bagi mahasiswa/i, agar dapat menanamkan motivasi yang baik sehingga dapat menghasilkan lulusan terbaik bagi institusi dan sebagai perawat yang berkinerja baik pula.

#### 6. Bagi Mahasiswa

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

#### 7. Bagi Peneliti Selanjutnya

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



## RUJUKAN

1. Munijaya, Gde AA. 2011. *Manajemen mutu pelayanan kesehatan*, Jakarta. EGC
2. Halija. 2012. *Standar asuhan keperawatan*. Jakarta : Erlangga
3. Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
4. Struali, S dan Bahtiar. (2009). *Manajemen keperawatan dengan pendekatan praktis*. Jakarta: Erlangga
5. Nursalam. 2015. *Manajemen keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
6. Hidayat. Aimul A.A. 2010. *Metode penelitian kesehatan paradigm kuantitatif*. Jakarta: Heath Books
7. Ahsan. 2018. <http://ejournal.stikeskepanjen-pemkabmalang.ac.id/index.php/mesencephalon/article/download/86/41> . (diakses: 8 April 2019)
8. Hilda. 2014. <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/16922/JURNAL%20SAINS20hubungan%20gaya%20kepemimpinan.rar?aequence=1> (diakses: 8 April 2019)
9. Kasmir. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
10. Rini. Astuti. 2018. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/view/44>. (diakses: 8 April 2019)
11. Sunandar. 2018. Dalam Rini. Astuti. 2018. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/view/44>. (diakses: 8 April 2019)