

## KINERJA PERAWAT DI RSD Dr. H.MOH ANWAR SUMENEP MADURA DITINJAU DARI MOTIVASI KERJA

Sujono Riyadi, Prodi S-1 Keperawatan STIKES Jenderal Achmad yani Yogyakarta  
e-mail: [sujono\\_kmpk2005@yahoo.com](mailto:sujono_kmpk2005@yahoo.com)

### ABSTRACT

The aim of this study was to know the relationship between job motivation with nurses performance in Dr. H. Moh. Anwar hospital Sumenep Madura. This study used survey methods with cross sectional design. The sample of this study consisted 110 nurses working in Dr. H. Moh. Anwar hospital Sumenep Madura. Questionnaires were self administered by respondents. Check lists were completed by the researcher. Data were analyzed using correlation kendall - tau.

The results were that motivation is not associated with nurses performance ( $p= 0.114$ ). The finding of this study would be recommended for the policy making in increasing of high performance climate.

**Key Words:** Job Motivation, performance Nurse

### PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan fungsi utamanya adalah memberikan pelayanan kesehatan secara komprehensif kepada klien. Tenaga tersebut sangatlah bervariasi, diantaranya yang selalu bersinggungan secara langsung dengan pasien adalah dokter, perawat, bidan, ahli gizi, laboran. Dalam pelayanan rumah sakit, perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan yang ada, ini disebabkan karena tugas yang mengharuskan perawat kontak paling lama dengan pasien. Sekarang ini perawat di Indonesia telah mengalami pergeseran persepsi yang sebelumnya dikatakan sebagai tenaga vokasional (*vocational*) lambat laun namun pasti berubah persepsi sebagai tenaga yang profesional (*professional*), sehingga profesi tersebut mengemban tanggung jawab yang besar dan menuntut kepada para anggotanya untuk memiliki sikap (*attitude*), pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang memadai agar nantinya dapat memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan standart yang ada dan sesuai pula dengan kode etik profesi perawat.

Baik buruknya kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Pada dasarnya yang dijadikan acuan dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan menggunakan standart praktek keperawatan yang sekaligus menjadi pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan<sup>1</sup>. RSD Dr. H. Moh. Anwar Sumenep Madura merupakan salah satu instansi yang memberikan pelayanan kesehatan dan dapat

memberikan kontribusi yang paling besar dari pelayanan lain. Mengingat tenaga perawat merupakan tenaga yang paling banyak dan paling lama kontak atau berhubungan dengan pasien, maka kinerja perawat harus selalu ditingkatkan dari waktu ke waktu terutama dalam pemberian asuhan keperawatan.

Asuhan keperawatan adalah suatu proses atau kegiatan praktek keperawatan yang diberikan oleh perawat pada pasien di berbagai tatanan pelayanan kesehatan dengan menggunakan proses keperawatan, berpedoman pada standart keperawatan dalam lingkup wewenang serta tanggung jawab keperawatan<sup>2</sup>. Agar nantinya didapatkan mutu pelayanan keperawatan yang baik serta pasien merasa puas terhadap kinerja perawat, maka hendaknya dalam memberikan asuhan keperawatan kepada klien, seorang perawat perlu melakukan berbagai langkah yang terstruktur dan sistematis berdasarkan proses keperawatan. Proses keperawatan inilah yang nantinya dapat dijadikan tolak ukur evaluasi kinerja perawat.

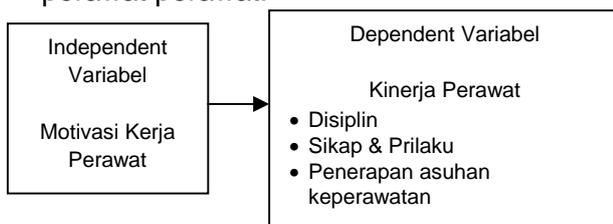
Bertolak dari uraian tersebut diatas, maka dalam rangka ikut serta meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, setiap perawat harus mempunyai motivasi yang tinggi agar nantinya didapatkan kinerja yang baik. Motivasi kerja disini adalah merupakan suatu kondisi / keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara prilakunya yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya<sup>3</sup>.

## BAHAN DAN CARA PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah di RSD Dr. H. Moh Anwar Sumenep Madura. Jenis penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*, yaitu penelitian yang mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek dengan cara pendekatan observasi atau pengumpulan data secara sekaligus pada suatu saat (*point time approach*)<sup>4</sup> mengenai hubungan motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di RSD Dr. H. Moh. Anwar Sumenep Madura.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari motivasi kerja sebagai variabel independent, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja perawat.

1. Sebagai variabel terikat atau tergantung adalah kinerja perawat, dengan sub variabelnya mengenai disiplin kerja, sikap dan prilaku serta kemampuan penerapan standart asuhan keperawatan.
2. Variabel bebasnya adalah motivasi kerja perawat perawat.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Data yang kami peroleh / merupakan data kuantitatif yang kami analisis dengan menggunakan uji statistik “*Correlation Kendall Tau*”<sup>5</sup>, yaitu dengan cara menghubungkan antara motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan pada klien. Dengan bantuan komputerisasi, sebelumnya data diedit untuk kemudian dimasukkan dalam program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 19.00. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis<sup>6</sup>. Analisis yang dilakukan adalah analisis kuantitatif dengan uji statistik sebagai berikut:

1. Analisis univariat digunakan untuk melihat gambaran dari masing-masing variable, yakni motivasi kerja dan kinerja perawat di RSD Dr. Moh. Anwar Sumenep Madura.
2. Analisis bivariat digunakan untuk melihat adanya hubungan antara dua variabel yang terdiri dari variabel prediktor dan variabel kriteria. Adapun prediktor dalam penelitian ini adalah motivasi kerja perawat. Sedangkan kriterionnya adalah

kinerja perawat yang bekerja di RSD Dr. H. Moh. Anwar Sumenep Madura.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Distribusi Karakteristik perawat RSD Dr. H. Moh Anwar Sumenep Madura

Karakteristik perawat yang bekerja di RSD Dr. H. Moh Anwar Sumenep Madura jika dilihat dari jenis kelamin paling banyak adalah perempuan 71% dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29%. Kemungkinan ini terjadi karena dunia keperawatan identik dengan seorang ibu / wanita yang lebih dikenal dengan *Mother Instinc*. Sehingga untuk mencari perawat yang berjenis kelamin laki-laki sangatlah terbatas, ditambah lagi output perawat yang dihasilkan dari perguruan tinggi yang rata-rata juga wanita lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki. Dari segi usia, perawat yang bekerja di RSD Dr. H. Moh Anwar Sumenep Madura relatif berusia muda yaitu kurang 30 tahun sebanyak 83% dan yang berusia diatas 40 tahun sebanyak 3%. Ini kemungkinan disebabkan karena pada tahun 2006 RSD Dr. H. Moh Anwar Sumenep Madura membuka pendaftaran tenaga honorer / pegawai harian lepas (PHL) besar-besaran, dan secara kebetulan juga mereka yang diterima banyak yang masih *fresh graduate* dan juga berusia relatif muda. Hal ini dapat dilihat dengan status kepegawaian perawat yang rata-rata berstatus pegawai tidak tetap (PHL) sebanyak 86% sedang yang berstatus PNS (pegawai negeri sipil) hanya 14%.

Pendidikan perawat paling besar adalah D-III (91%), dan 9% berpendidikan S1/S2, ini menandakan bahwa RSD Dr. H. Moh Anwar Sumenep Madura benar-benar menyiapkan pegawainya untuk profesional dibidangnya. Mereka yang berpendidikan D-III perawat diberi kesempatan untuk melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dengan sifat ijin belajar dari pimpinan rumah sakit. Sehingga lama kelamaan pendidikan perawat yang bekerja di RSD Dr. H. Moh Anwar Sumenep Madura bisa minimal ke jenjang S1 Keperawatan yang akhirnya akan berdampak pada profesionalisme kerja. Hal ini dikarenakan juga rumah sakit ini dipakai untuk lahan praktik oleh mahasiswa keperawatan diberbagai institusi pendidikan di wilayah Madura.

## 2. Hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat

Hasil analisis menunjukkan tidak adanya hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan pada klien ( $P = 0.114 > 0.05$ ). Motivasi kerja perawat yang bekerja di RSD Dr. H. Moh. Anwar mayoritas adalah tinggi dan sebagian kecil yang bermotivasi kerja sedang. Hal ini berarti bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi didapatkan hasil kerja/kinerja yang tinggi pula. Sementara itu kinerja perawat mayoritas tinggi (99%) dan hanya ada 1% yang kinerjanya sedang. Semakin tinggi motivasi kerja seorang perawat maka diharapkan semakin tinggi pula kinerja perawat tersebut dalam memberikan pelayanan kesehatan pada klien. Namun hal ini juga tidaklah berlaku secara mutlak, sebab ada juga perawat yang mempunyai motivasi tinggi namun mempunyai kinerja yang sedang. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwito (2001) yang mengatakan ada pengaruh yang bermakna antara motivasi kerja seorang perawat dengan kinerja perawat. Hal ini juga sesuai dengan definisi operasional bahwa motivasi kerja perawat adalah suatu kondisi perawat yang berpengaruh untuk selalu meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilaku pribadi yang berhubungan dengan pekerjaannya. Pada kasus di RSD Dr. Moh. Anwar Sumenep motivasi kerjanya sudah banyak yang tinggi dan kinerjanya pun juga sudah bagus.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa: Tidak ada hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan

kesehatan. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja perawat mayoritas sudah tinggi dan kinerjanya pun juga tinggi.

Adapun saran yang dapat penulis berikan khususnya pada RSD Dr. H. Moh Anwar Sumenep Madura adalah apabila rumah sakit ingin meningkatkan pelayanan keperawatan adalah sebagai berikut;

1. Perlu diperhatikan bagaimana mempertahankan motivasi kerja perawat yang sudah tinggi dan pengukuran motivasi yang dapat mengungkapkan dimensi yang masih lemah.
2. Agar pimpinan rumah sakit dapat memberikan penghargaan kepada staff baik berupa insentif, status kerja. Selain itu juga pimpinan diharapkan untuk selalu memperhatikan kualitas pengawasan, keamanan kerja maupun kondisi kerja dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

### KEPUSTAKAAN

1. Nursalam. (2002). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional*. Salemba Medika. Jakarta.
2. Hamid, A.Y.S. (2001). *Peran Profesi Keperawatan Dalam Meningkatkan Tanggung Jawab Perawat Untuk Memberikan Asuhan Keperawatan Profesional Sehubungan Dengan Undang-Undang Konsumen*. 005/BS/PPNI.
3. Soeroso, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit Suatu Pendekatan Sistem*. EGC. Jakarta.
4. Notoatmodjo, S. (2002). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
5. Arikunto. S. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
6. Alhusin, S. (2002). *Aplikasi Statistik Praktis Dengan SPSS.10 for Windows*. Edisi Pertama. J & J Learning. Yogyakarta