

MOTIVASI INTRINSIK DENGAN KINERJA PERAWAT

**Suwarly Mobiliu¹, Fakhriatul Falah²,
Alma Triana Panigoro³**

Poltekkes Kemenkes Gorontalo

Corresponding author: suwarlymobiliu@poltekkesgorontalo.ac.id

ABSTRACT

Nursing, as an integral part of health services, also determines health quality. The number of nursing staff dominate overall health workers, where nurses make a Unique contribution to the form of health services as a relative, sustainable, coordinative, and advocacy unit.

This research aimed to find out the correlation of intrinsic motivation with a nursing performance at Toto Kabila RSUD of Bone Bolango Distrit. This research was conduted on April 15 – 29 2019. The method was quantitative reserach employing cross-sectional approach with a sample taken from all 43 respondents. The data were collected by the questionnaire and Chi-Square $\alpha = 0,05$ value as the technique of analyzing the data. The research findings showed that the intrinsic Motivation was high with the percentage 72,1% and good performance was 74,4%.

The research obtained $p\text{-value} = 0,000 < \alpha = 0,05$, it can be concluded that RSUD Toto Kabila in Bone Bolango District.

Keywords: Motivation, Performance, Nursing

ABSTRAK

Keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan, ikut menentukan mutu dari pelayanan kesehatan. Tenaga keperawatan secara keseluruhan jumlahnya mendominasi tenaga kesehatan yang ada, dimana keperawatan memberikan kontribusi yang unik terhadap bentuk pelayanan kesehatan sebagai satu kesatuan yang relatif, berkelanjutan, koordinatif dan advokatif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi intrinsik dengan kinerja perawat di RSUD Toto Kabila Bone Bolango. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 15 – 29 April 2019. Metode Penelitian kuantitatif dengan rancangan yaitu cross sectional dengan pengambilan sampel menggunakan total populasi sebanyak 43 responden, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis melalui uji chi square dengan $\alpha = 0.05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik sebagian besar tinggi dengan persentase sebesar 72.1% dan kinerja baik sebanyak 74.4%.

Didapatkan bahwa nilai $p = 0,000 < \alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan ada hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja perawat di RSUD Toto Kabila Bone Bolango.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Perawat

LATAR BELAKANG

Rumah sakit sebagai salah satu bagian sistem pelayanan kesehatan secara garis besar memberikan pelayanan untuk masyarakat berupa pelayanan kesehatan mencakup pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, rehabilitasi medik, dan pelayanan keperawatan. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan, dan unit rawat inap (Herlambang & Murwani, 2012).

Keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan, ikut menentukan mutu dari pelayanan kesehatan. Tenaga keperawatan secara keseluruhan jumlahnya mendominasi tenaga kesehatan yang ada, dimana keperawatan memberikan kontribusi yang unik terhadap bentuk pelayanan kesehatan sebagai satu kesatuan yang relatif, berkelanjutan, koordinatif dan advokatif (widyawati, 2012).

Untuk menjamin kualitas layanan keperawatan, maka diperlukan penilaian kinerja. Kinerja perawat didefinisikan sebagai kemampuan perawat dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. kinerja perawat sangat perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu perlu penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Afandi, 2018).

Penilaian kinerja (job assesment) adalah bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang menitikberatkan pada upaya untuk “memotret” hasil yang telah dicapai secara obyektif, sebagai bahan dasar ketika dilakukan pengukuran; sedangkan pengukuran kinerja lebih menitikberatkan pada upaya untuk melakukan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan rencana atau standar yang sudah ditetapkannya sebelumnya. Dengan demikian bisa diketahui kadar atau tingkat ketercapainya, untuk kemudian dijadikan feedback ataupun feedforward. Ketika mereka mampu menunjukkan hasil yang sesuai atau melebihi target berarti mereka tingkat produktivitasnya tinggi, sedangkan jika dibawah standar maka produktivitas mereka dinilai rendah (Yuniarsih dan Suwanto, 2016).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang perawat terutama memiliki kemauan, dorongan atau motivasi, sehingga perawat dapat menyelesaikan tugasnya dan mendapatkan kepuasan kerja. Untuk itulah motivasi sangat dibutuhkan dalam melakukan tindakan keperawatan secara efektif. Juga di lihat dari proses manajemen untuk tingkah laku SDM berdasarkan dalam pengetahuan mengenai apa-apa saja yang membuat mereka tergerak melakukan pelayanan, utamanya dalam hal ini adalah pelayanan keperawatan (Bakri, 2017).

Menurut McClelland, (2006) dalam Nursalam, (2016) bahwa kebutuhan individu diperoleh dari waktu ke waktu dan dibentuk oleh pengalaman hidup seseorang. Dia menggambarkan tiga jenis kebutuhan motivasi, yang terdiri dari kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk berkuasa.

Danim, (2004) dalam Torang, (2014) mengasumsikan motivasi sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, paling tidak dalam motivasi terdapat tiga unsur esensial (1) faktor pendorong atau pembangkit motif, baik internal maupun eksternal, (2) tujuan yang ingin dicapai, (3) strategi yang diperlukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan faktor pendorong dalam mempengaruhi perilaku seseorang.

Studi pendahuluan yang dilakukan untuk pengambilan data awal yang dilakukan pada tanggal 22 Oktober 2018, didapatkan bahwa di RSUD Toto Kabila Bone Bolango khususnya ruangan bedah dan interna, terdapat jumlah perawat di ruangan bedah 18 perawat dan di ruangan interna 16 perawat. Kualifikasi pendidikan perawat yaitu lulusan DIII keperawatan 15 perawat (44,2%), Ners sebanyak 19 perawat (55,8%). Rata-Rata bekerja >5 tahun sebanyak 13 perawat (38,2%) dan bekerja <5 tahun sebanyak 21 perawat (61,8%). Untuk ruangan bedah dan interna terdapat jumlah tempat tidur di ruangan yaitu 37 bed dan 30 bed, dengan BOR untuk tahun 2018 (70%).

TUJUAN

Untuk mengetahui Motivasi Intrinsik Dengan Kinerja Perawat

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka-angka) yang diolah dengan metode statistik.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Bone Bolango, waktu dilaksanakan pada tanggal 15 – 29 April 2019.

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yakni variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent), variabel bebas dalam penelitian ini yaitu, motivasi intrinsik dan untuk Variabel terikat (dependent) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu, kinerja perawat.

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Seluruh perawat yang PNS di RSUD Toto Kabila Bone Bolango yang berjumlah 43 perawat.

2. Sampel

Sampel yang diambil adalah seluruh total populasi perawat yang berada di RSUD Toto kabila Bone Bolango yang berjumlah 43 responden.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan dua Angket/kuesioner yang terdiri dari Kuesioner motivasi yang berjumlah 24 pertanyaan dengan menggunakan skala gutman dan Kuesioner kinerja perawat meliputi 5 tahapan pertanyaan dengan skala yang digunakan skala likert

HASIL

1. hasil analisis Univariat

Tabel 1.1
Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Motivasi Intrinsik

No	Motivasi Intrinsik	N	%
1	Tinggi	31	72,1
2	Rendah	12	27,9
Total		43	100,0

Sumber data, 2019

Berdasarkan tabel diatas didapatkan bahwa distribusi responden berdasarkan motivasi intrinsik yakni motivasi perawat dengan kategori motivasi sebanyak 31 perawat (72,1%) dan motivasi intrinsik dengan kategori rendah sebanyak 12 perawat (27,9%).

Tabel 1.2
Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Kinerja Perawat

No	Kinerja Perawat	N	%
1	Baik	32	74,4
2	Kurang	11	25,6
Total		43	100,0

Sumber, 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa dari 43 responden perawat di RSUD Toto Kabila Bone Bolango yang memiliki kinerja baik lebih banyak 32 perawat (74,4%) dibandingkan dengan yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 11 responden (25,6%).

2. Hasil Analisis Bivariat

Tabel 1.3
Distribusi responden berdasarkan Hubungan Motivasi Intrinsik Dengan Kinerja Perawat

Motivasi Intrinsik	Kinerja Perawat						P Value
	Baik		Kurang		Total		
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	
Tinggi	29	67,4%	2	4,7%	31	72,1%	0,000
Rendah	3	7,0%	9	20,9%	12	27,9%	
Total	32	74,4%	11	25,6%	43	100%	

Sumber, 2019

Berdasarkan tabel di atas didapatkan sebagian besar dari 43 responden yang berstatus PNS yang memiliki motivasi intrinsik tinggi sebesar 72,1% (31 orang), dimana terdapat 67,4% (29 orang) yang memiliki kinerja perawat baik dan terdapat 4,7% (2 orang) dengan kinerja perawat kurang, selanjutnya terdapat 27,9% (12 orang) yang memiliki motivasi intrinsik rendah, dimana terdapat 7,0% (3 orang) kinerja perawat baik dan terdapat 20,9% (9 orang) dengan kinerja perawat kurang.

PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan dari 43 responden terdapat sebanyak 31 (72,1%) perawat yang berstatus PNS yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi dengan kinerja baik yaitu sebesar 67,4% atau 29 perawat. Berdasarkan hasil dari kuesioner motivasi intrinsik yang terdiri dari salah satunya adalah prestasi kerja. Dengan prestasi kerja yang dicapai dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Dapat diketahui pula kinerja tidak pernah mencapai 100% atau titik rendah 0%. Tetapi dapat diberikan motivasi bisa mencapai >70%. Demikian pula dengan tanggung jawab dalam melakukan tindakan, dimana hal ini akan meningkatkan akontabilitas perawat itu sendiri, dengan tolak ukur penilaian yakni berdasarkan standar proses keperawatan. Dengan demikian terdapat motivasi intrinsik tinggi lebih banyak sedangkan motivasi rendah berjumlah sedikit.

Sesuai hasil peneliti perawat yang berstatus PNS di RSUD Toto Kabila Bone Bolango terbilang motivasinya cukup tinggi begitupun dengan kinerjanya cukup baik.

faktor yang mendukung tingginya motivasi berpengaruh pada kinerja yang baik. Sedangkan kinerja perawat baik di nilai dari pendokumentasian yang lengkap.

Hasil chi square dapat menunjukkan $p = 0,000$ berarti ada hubungan motivasi intrinsik dengan kinerja perawat di RSUD Toto Kabila Bone Bolango. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian (Agus, 2009) yang menemukan bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Sinjai.

Dari data diatas, Peneliti berasumsi bahwa jika motivasinya tinggi maka akan mempengaruhi kinerjanya juga baik. Hal ini dikarenakan oleh faktor pendidikan, dari yang D III akan melanjutkan ke Ners. dengan pendidikan yang lebih tinggi, maka akan meningkatlah motivasi tinggi. Jika seseorang memiliki motivasi tinggi maka ada suatu penghargaan secara internal yaitu memiliki prestasi yang baik, dengan prestasi tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Badi'ah, 2009) bahwa motivasi kerja perawat yang tinggi sangat mendukung dalam meningkatkan kinerja perawat yang lebih baik dalam menangani pasien, sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan rumah sakit dan untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit terhadap masyarakat.

Teori lain yang mendukung (Tapen, 2006) mengatakan bahwa pemimpin yang efektif akan senantiasa memberikan pengakuan dan penghargaan dapat mendorong dan memelihara serta meningkatkan kepuasaan kinerja staf. Termasuk penghargaan rasa hormat secara internal dan eksternal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Badi'ah, 2009) dimana ada hubungan motivasi intrinsik dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD panembahan senopati bantul 2008. pada penelitian ini diketahui motivasi kerja internal perawat sudah tinggi yaitu sebanyak 68,5%. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi signifikan ($p = 0.00$ lebih keil dari (0,05).

Ditabel 3 didapatkan masih terdapat 2 orang yang motivasinya tinggi tetapi kinerja kurang baik. Namun Didapatkan 3 motivasi rendah tetapi kinerja baik. setelah dikaji lebih dalam hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat pendidikannya rendah itu akan berpengaruh pada kinerjanya, dan terdapat kinerja baik itu dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang tinggi. Hal tersebut dikarenakan seseorang memiliki pengetahuan dan pengalaman kerja sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan ada hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja perawat.

Saran

1. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat dan meningkatkan motivasi kerja tenaga perawat sehingga dapat menambah kualitas pelayanan kesehatan.

2. Bagi Perawat
Diharapkan motivasi intrinsik perawat dapat di tingkatkan lagi agar dapat melayani pasien dengan mudah, tekun, dan ikhlas sehingga kualitas hasil kerjanya terlihat dengan di nilai dari aspek kinerja tiap-tiap perawat.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Direktur Poltekkes Kemenkes Gorontalo, Direktur Rumah Sakit Toto Kabila beserta seluruh jajarannya yang telah memfasilitasi sehingga penelitian ini dapat terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*, zanafa publishing, cetakan 1
- Agus, 2013, *Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Sinjai, Skripsi*, Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Mkasar, di akses dari <https://www.google.com/search?q=repositori%20uin%20alauddin%20ac%20id%203107%20haerul%20agus/21/07>
- Atik Badi'ah, dkk, 2009, *Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008*, <https://scholar.google.co.id/02/06>
- Bakri, 2017, *Manajemen Keperawatan konsep Dan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*, Pustaka Baru Press, yogyakarta
- Hasibuan, 2016, *Organisasi & Motivasi*, PT Bumi Aksara, Sawo Raya No. 18, Jakarta 13220
- Herlambang dan Murwarni, 2012, *Manajemen Kesehatan Dan Rumah Sakit*, gosyen publishing, yogyakarta, 55285, cetakan pertama
- Imram Radne rimba Putri, dk, 2015, *Analisis Motivasi Kerja di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II*, di akses dari <https://scholar.google.co.id/17/06>
- Indri Ramadini & Erni Jasmita, 2015, *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruangan Rawat Inap RSUD dr. Rasiddin Padang*, di akses dari <https://scholar.google.co.id/01/03>
- Kurniadi, 2013, *Manajemen Keperawatan dan Prospektif, Teori, Konsep Dan Aplikasi*, Badan penerbit FKUI (fakultas Kedokteran Universitas Indonesia), Edisi ke-1, Jakarta

- Nursalam, 2016, *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*, Edisi 5, Salemba Medika, cetakan kesembilan, Jakarta.
-, 2015, *Metodologi Penelitian Keperawatan Pendekatan Praktis*, edisi 4, Salemba medika, Jakarta
- Sugiyono, 2016, *Statistika Untuk Penelitian*, penerbit Alfabeta, bandung cetakan ke-27
- Torang, 2014, *Organisasi Dan Manajemen (perilaku, struktur, budaya, dan perubahan organisasi)*, Alfabeta bandung, cetakan ke-2
- Widyawati, 2012, *Konsep Dasar Keperawatan*, PT. Prestasi Pustakaraya Jakarta-Indonesia, cetakan pertama
- Yana Zahara ,dkk, 2011, *faktor-faktor motivasi Kerja Supervisi, Penghasilan, Dan Hubungan Interpersonal Memengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana*, di akses dari <https://scholar.google.co.id/14/02>
- Yuniarsih dan suwanto, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*, alfabeta bandung, cetakan ke-5