



HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANGAN RAWAT INAP RSUD PADANG PARIAMAN

RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND PERFORMANCE OF IMPLEMENTING NURSES IN INPATIENT ROOM OF RSUD PADANG PARIAMAN

Henniwati^{1*}, Eliza²

^{1,2}Stikes Nan Tongga Lubuk Alung

*Email:Henniwatifilano@gmail.com, 081374243967

Submitted :2020-09-25 , Reviewed :2020-09-30, Accepted :2020-11-24

ABSTRAK

Rumah sakit merupakan bagian dari sistem pelayanan kesehatan secara keseluruhan yang memberikan pelayanan kuratif maupun preventif serta menyelenggarakan pelayanan rawat jalan dan rawat inap atau perawatan di rumah. Rumah sakit juga berfungsi sebagai tempat pendidikan tenaga kesehatan dan tempat penelitian. Data pencapaian kinerja perawat RSUD Padang Pariaman menunjukkan indikator pelayanan rawat inap di RSUD Padang Pariaman belum sesuai dengan standar ideal yang ditetapkan oleh Depkes. Salah satunya bisa dilihat dari tingkat pemanfaatan tempat tidur atau *Bed Occupancy Rate* (BOR) pada tahun 2018 sebesar 29,50 %, sedangkan standar ideal Depkes adalah 60% – 85%. Tujuan penelitian adalah mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD Padang Pariaman tahun 2020. Jenis penelitian adalah *deskriptif analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman yang terdiri dari 7 ruangan rawat inap, yaitu Ruang Rawat Inap Non Bedah, Ruang Rawat Inap Bedah, Ruang Rawat Inap Anak & Perinatologi, Ruang Rawat Inap Kebidanan, Ruang Malibo, Ruang ICU, dan Ruang Isolasi. Waktu penelitian dimulai dari bulan April – Juli 2020. Hasil penelitian bivariat didapatkan hubungan antara motivasi kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri dengan kinerja perawat pelaksana. Disarankan bagi pimpinan rumah sakit untuk mengoptimalkan motivasi perawat pelaksana sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat pelaksana di RSUD Padang Pariaman.

Kata kunci : Perawat ; kinerja ; motivasi.

ABSTRACT

The hospital is part of the overall health service system that provides curative and preventive services as well as providing outpatient and inpatient services or home care. The hospital also functions as a place for education for health workers and a place for research. Data on the performance achievement of nurses at Padang Pariaman Hospital shows that inpatient service indicators at Padang Pariaman Regional Hospital are not yet in accordance with the ideal standards set by the Ministry of Health. One of them can be seen from the bed occupancy rate (BOR) in 2018 of 29.50%, while the ideal standard of the Ministry of Health is 60% - 85%. The research objective was to determine the relationship between motivation and the performance of nurses in the inpatient room at RSUD Padang Pariaman in 2020. This type of research is descriptive analytic with cross sectional approach. This research was



conducted in the inpatient room of the Padang Pariaman Hospital which consisted of 7 inpatient rooms, namely the Non-Surgical Inpatient Room, Surgical Inpatient Room, Pediatric Inpatient Room & Perinatology, Obstetrics Inpatient Room, Malibo Room, ICU Room, and Room. Isolation. The research period starts from April - July 2020. The results of the bivariate study found a relationship between motivation needs for physiology, security needs, social needs, needs for appreciation and needs for self-actualization with the performance of the nurse in charge. It is suggested for the hospital leadership to optimize the motivation of the nurse in charge so that it can improve the performance of the nurse in RSUD Padang Pariaman.

Key words: Nurse ; performance ; motivation.

PENDAHULUAN

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena selain jumlahnya yang dominan, juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus-menerus selama 24 jam kepada pasien setiap hari. Pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit, sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan salah satunya dengan peningkatan kinerja perawat (Mulyono, 2020)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2010). Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktifitas. Standar instrumen penilaian kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan mengacu pada tahapan proses keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi (Nursalam, 2012). Penurunan kinerja mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan. Salah satu bentuk dari penurunan kinerja perawat adalah keterlambatan untuk datang ke rumah sakit. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Rivai, 2006).

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai suatu tujuan. Besar

kecilnya motivasi tergantung pada masing-masing orang (Saam, 2013). Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *physiological*, *safety*, *social*, *esteem*, dan *self-actualization* (Wibowo, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Ayyash dan Ajeesh dengan judul *Nurses' Motivation and their Performance at European Gaza Hospital in Gaza Strip*, menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di EGH umumnya termotivasi dan kinerja mereka tinggi. Penelitian ini sama dengan penelitian (Wahyuni, 2020) dengan judul motivasi dan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan, menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan. Hal ini sama dengan penelitian (Mudayana, 2020) dengan judul pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul, menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul.

Jumlah perawat di seluruh dunia menurut WHO ada 19,3 Rasio perawat sedangkan di Indonesia terdapat 147,264. Secara nasional rasio perawat adalah 87,65 per 100.000 penduduk, masih jauh dari target tahun 2019 yaitu 180 per 100.000 penduduk. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga perawat masih sangat terbatas, dan keterbatasan ini bisa menyebabkan beban kerja perawat menjadi tinggi. Berdasarkan target indikator Indonesia Sehat rasio 117,5 perawat per 100.000 penduduk, secara nasional belum memenuhi target, namun



sebagian besar provinsi telah memenuhi target. (Rizky.W dkk, 2018)

Rasio perawat per 100.000 penduduk Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Barat berkisar 46,1-77,9 dengan rasio tertinggi Kota Bukittinggi dan terendah Kabupaten Agam. Berdasarkan target indikator Indonesia Sehat rasio 117,5 perawat per 100.000 penduduk, tingkat provinsi dan 53% kabupaten/kota telah memenuhi target (Kemenkes RI, 2018).

RSUD Padang Pariaman memiliki 7 ruangan rawat inap, yaitu Ruang Rawat Inap Non Bedah, Ruang Rawat Inap Bedah, Ruang Rawat Inap Anak & Perinatologi, Ruang Rawat Inap Kebidanan, Ruang Malibo, Ruang ICU, dan Ruang Isolasi. Dan data tenaga keperawatan RSUD Padang Pariaman sampai Juli tahun 2020 berjumlah 78 orang, dengan rincian Ruang Rawat Inap Non Bedah 13 orang, Ruang Rawat Inap Bedah 11 orang, Ruang Rawat Inap Anak & Perinatologi 13 orang, Ruang Rawat Inap Kebidanan 12 orang, Ruang Malibo 11 orang, Ruang ICU 10 orang, dan Ruang Isolasi 8 orang (Pariaman, 2020).

Pencapaian data kinerja RSUD Padang Pariaman menunjukkan bahwa tingkat pemanfaatan tempat tidur atau *Bed Occupancy Rate* (BOR) pada tahun 2020 sebesar 32,40 %, sedangkan standar ideal Depkes adalah 60% – 85%. Rata-rata lamanya perawatan atau *Average Length of Stay* (ALOS) tahun 2020 selama 5 hari, sedangkan standar ideal Depkes adalah 6 – 9 Hari. Rata-rata hari tempat tidur tidak ditempati atau *Turn Over Interval* (TOI) tahun 2020 selama 7 hari, sedangkan standar ideal Depkes adalah 1-3 hari. Frekuensi pemakaian tempat tidur dalam satu satuan waktu atau *Bed Turn Over* (BTO) tahun 2020 selama 28 kali, sedangkan standar ideal Depkes adalah 40 – 50 kali. Data di atas menunjukkan bahwa indikator pelayanan Rawat Inap di RSUD Padang Pariaman belum sesuai dengan standar ideal yang ditetapkan oleh Depkes (Pariaman, 2020)

Berdasarkan survey awal dan observasi yang dilakukan oleh peneliti di RSUD Padang Pariaman dengan cara

mengobservasi jam masuk dan pulang perawat, menunjukkan bahwa masih terdapat perawat yang kurang disiplin pada jam kerja. Berdasarkan wawancara dengan 10 orang perawat, 6 orang mengatakan bahwa yang memotivasi mereka bekerja di rumah sakit adalah diri mereka sendiri dan keluarga, 4 orang mengatakan bahwa atasan kurang memberikan motivasi pada mereka.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian ini adalah *deskriptif analitik* yang menggunakan pendekatan *cross sectional*. Peneliti menganalisa hubungan antara variabel independen dan dependen (Dahlan, 2009). Dalam penelitian *cross sectional* dimana variabel independen (motivasi) dan variabel dependen (kinerja) diukur dalam waktu bersamaan (Notoatmodjo, 2012). Penelitian ini dilakukan di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman yang terdiri dari 7 ruangan rawat inap, yaitu Ruang Rawat Inap Non Bedah, Ruang Rawat Inap Bedah, Ruang Rawat Inap Anak & Perinatologi, Ruang Rawat Inap Kebidanan, Ruang Malibo, Ruang ICU, dan Ruang Isolasi. Waktu penelitian dimulai dari bulan April – Juli 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana (tidak termasuk Karu) yang bekerja di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman tahun 2020 yang berjumlah 78 orang, dengan kriteria :

inklusi dan eksklusinya. Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 8 - 20 Juni 2020. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah untuk variabel independen (motivasi berdasarkan kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri) didapatkan dengan kuesioner yang diisi oleh perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman tahun 2020. Variabel dependen (kinerja) didapatkan dengan kuesioner



berupa lembar observasi *checklist*, observasi dilakukan oleh peneliti sendiri pada status pasien yang berada di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman. Analisis univariat dilakukan dengan sistem komputerisasi untuk melihat distribusi frekuensi dari masing-masing variabel yaitu variabel dependen (kinerja) dan variabel independen (motivasi). Analisa Bivariat (Notoatmodjo, 2012) mengatakan analisa bivariat yang dilakukan terhadap dua variabel yang

diduga berhubungan atau berkorelasi. Pengolahan dilakukan secara komputerisasi. Uji *Chi-Square* ini dengan batas kemaknaan dipakai $\alpha = 0,05$ dan derajat kepercayaan 95%. Kemaknaan hubungan dapat dilihat dari nilai p. Bila nilai $p \leq 0,05$ maka disimpulkan ada hubungan yang bermakna, bila $p > 0,05$ maka disimpulkan tidak ada hubungan yang bermakna antara variabel independen dan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian dengan jumlah responden 78 orang perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang

Pariaman, disajikan berupa analisa univariat dan bivariat.

Analisa Univariat

a. Kinerja

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020

No	Kinerja Perawat	f	%
1	Baik	40	51
2	Kurang baik	38	49
Jumlah		78	100

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa lebih dari separuh (51%) perawat pelaksana

memiliki kinerja baik di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020.

b. Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Fisiologi

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Fisiologi Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020

No	Kebutuhan Fisiologi	f	%
1	Tinggi	39	50
2	Rendah	39	50
Jumlah		78	100

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa dari separuh (50%) perawat pelaksana memiliki motivasi tinggi berdasarkan

kebutuhan fisiologi di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020.



c. Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Keamanan

Tabel 3

Distribusi Frekuensi Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Keamanan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020

No	Kebutuhan Keamanan	f	%
1	Tinggi	49	63
2	Rendah	29	37
	Jumlah	78	100

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa lebih dari separuh (63%) perawat pelaksana memiliki motivasi tinggi

berdasarkan kebutuhan keamanan di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020.

d. Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Sosial

Tabel 4

Distribusi Frekuensi Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Sosial Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020

No	Kebutuhan Sosial	f	%
1	Tinggi	48	61
2	Rendah	30	39
	Jumlah	40	100

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa lebih dari separuh (61%) perawat pelaksana memiliki motivasi tinggi

berdasarkan kebutuhan sosial di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020.

e. Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Penghargaan

Tabel 5

Distribusi Frekuensi Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Penghargaan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020

No	Kebutuhan Penghargaan	f	%
1	Tinggi	46	59
2	Rendah	32	41
	Jumlah	78	100

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa lebih dari separuh (59 %) perawat pelaksana memiliki motivasi tinggi

berdasarkan kebutuhan penghargaan di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020.

f. Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Aktualisasi Diri

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Aktualisasi Diri Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020

No	Kebutuhan Aktualisasi Diri	f	%
1	Tinggi	37	47
2	Rendah	41	53
Jumlah		40	100

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa lebih dari separuh (53%) perawat pelaksana memiliki motivasi rendah

berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020.

Analisa Bivariat

a. Hubungan Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Fisiologi dengan Kinerja

Tabel 7
Hubungan Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Fisiologi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020

Motivasi : Kebutuhan Fisiologi	Kinerja				Jumlah	
	Baik		Kurang Baik		f	%
	f	%	f	%		
Tinggi	24	31	15	19	39	100
Rendah	16	20	23	29	39	100
Jumlah	40	51	38	48	78	100

p value = 0,012

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa dari 39 orang perawat pelaksana yang memiliki motivasi tinggi berdasarkan kebutuhan fisiologi terdapat 31% memiliki kinerja baik dan 19% memiliki kinerja kurang baik. Dari 39 orang perawat pelaksana yang memiliki motivasi rendah berdasarkan kebutuhan fisiologi terdapat 20% memiliki kinerja baik

dan 29% memiliki kinerja kurang baik. Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan p value = 0,012 (p value < 0,05) artinya terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi berdasarkan kebutuhan fisiologi dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020.

b. Hubungan Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Keamanan dengan Kinerja

Tabel 8
Hubungan Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Keamanan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020

Motivasi : Kebutuhan Keamanan	Kinerja				Jumlah	
	Baik		Kurang Baik		f	%
	f	%	f	%		
Tinggi	29	37	20	26	49	100
Rendah	11	14	18	23	29	100
Jumlah	40	51	38	49	78	100

p value = 0,001

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan bahwa dari 29 orang perawat pelaksana yang memiliki motivasi rendah berdasarkan kebutuhan keamanan terdapat 23% memiliki kinerja kurang baik dan 14% memiliki kinerja baik. Dari 49 orang perawat pelaksana yang memiliki motivasi tinggi berdasarkan kebutuhan keamanan terdapat 37% memiliki kinerja baik

dan 26% memiliki kinerja kurang baik. Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan $p\ value = 0,001$ ($p\ value < 0,05$) artinya terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi berdasarkan kebutuhan keamanan dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020.

c. Hubungan Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Sosial dengan Kinerja

Tabel 9

Hubungan Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Sosial dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020

Motivasi : Kebutuhan Sosial	Kinerja				Jumlah	
	Baik		Kurang Baik		F	%
	f	%	f	%		
Tinggi	26	33	22	28	48	100
Rendah	14	17	16	20	30	100
Jumlah	40	51	38	49	78	100

$p\ value = 0,008$

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa dari 30 orang perawat pelaksana yang memiliki motivasi rendah berdasarkan kebutuhan sosial terdapat 20% memiliki kinerja kurang baik dan 17% memiliki kinerja baik. Dari 48 orang perawat pelaksana yang memiliki motivasi tinggi berdasarkan kebutuhan sosial terdapat 33% memiliki kinerja baik

dan 28% memiliki kinerja kurang baik. Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan $p\ value = 0,008$ ($p\ value < 0,05$) artinya terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi berdasarkan kebutuhan sosial dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020.

d. Hubungan Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Penghargaan dengan Kinerja

Tabel 4.10

Hubungan Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Penghargaan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020

Motivasi : Kebutuhan Penghargaan	Kinerja				Jumlah	
	Baik		Kurang Baik		f	%
	f	%	f	%		
Tinggi	17	22	19	24	46	100
Rendah	13	17	19	24	33	100
Jumlah	40	51	38	49	78	100

$p\ value = 0,010$



Berdasarkan tabel 10 diatas menunjukkan bahwa dari 33 orang perawat pelaksana yang memiliki motivasi rendah berdasarkan kebutuhan penghargaan terdapat 24% memiliki kinerja kurang baik dan 17% memiliki kinerja baik. 46 orang perawat pelaksana yang memiliki motivasi tinggi berdasarkan kebutuhan penghargaan terdapat 22% memiliki kinerja baik

dan 24% memiliki kinerja kurang baik. Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan $p\ value = 0,010$ ($p\ value < 0,05$) artinya terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi berdasarkan kebutuhan penghargaan dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020.

e. Hubungan Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Aktualisasi Diri dengan Kinerja

Tabel 4.11

Hubungan Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Aktualisasi Diri dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020

Motivasi : Kebutuhan Aktualisasi Diri	Kinerja				Jumlah	
	Baik		Kurang Baik		f	%
	f	%	f	%		
Tinggi	24	31	13	17	37	100
Rendah	16	20	25	32	41	100
Jumlah	40	51	38	49	78	100

Berdasarkan tabel 11 diatas menunjukkan bahwa dari 37 orang perawat pelaksana yang memiliki motivasi tinggi berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri terdapat 31% memiliki kinerja baik dan 17% memiliki kinerja kurang baik. Dari 41 orang perawat pelaksana yang memiliki motivasi rendah berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri terdapat 32% memiliki kinerja

$p\ value = 0,001$ kurang baik dan 20% memiliki kinerja baik. Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan $p\ value = 0,001$ ($p\ value < 0,05$) artinya terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020

PEMBAHASAN

1. Analisa Univariat

a. Kinerja

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pandawa, 2007) tentang determinan kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD dr. H. Chasan Boesorie Ternate mengungkapkan bahwa mayoritas perawat pelaksana

mempunyai kinerja kurang baik dalam pendokumentasian, yaitu 81,4%. Hal ini sama dengan penelitian (Niskowati, 2020) tentang peningkatan kinerja perawat dalam penerapan MPKP dengan supervisi oleh kepala ruang di RSJD Surakarta, bahwa penelitiannya menunjukkan (51%) perawat memiliki kinerja yang kurang baik. Hal ini tidak sama dengan yang dilakukan oleh



(Brema Prima, Herbet Wau, 2019) dengan judul Hubungan motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Royal Prima Medan, hasil penelitian menunjukkan kinerja perawat pelaksana berada pada kategori baik (81.4%).

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Mangkunegara, 2009). Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi (Mudayana, 2020).

Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktifitas. Standar instrumen penilaian kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan mengacu pada tahapan proses keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi (Nursalam, 2012).

Analisa peneliti bahwa kinerja perawat pelaksana yang kurang baik dapat dilihat dari kuesioner kinerja dengan pernyataan tentang pengkajian data dilakukan sejak pasien masuk sampai pulang (15%), perumusan masalah berdasarkan kesenjangan antara status kesehatan dengan norma dan fungsi kesehatan (53%), perumusan diagnosa keperawatan

aktual/potensial (25%), perencanaan disusun menurut urutan prioritas (35%), perencanaan mengacu pada tujuan dengan kalimat perintah, terinci, dan jelas (53%), perencanaan menggambarkan keterlibatan pasien/keluarga (45%), perencanaan menggambarkan kerjasama dengan tim kesehatan lain (33%), revisi tindakan berdasarkan berdasarkan hasil evaluasi (38%), semua tindakan yang telah dilaksanakan dicatat secara ringkas dan jelas (50%), evaluasi mengacu pada tujuan (43%), hasil evaluasi dicatat (40%), pencatatan ditulis dengan jelas, ringkas, istilah baku dan benar (40%), dan setiap melakukan tindakan /kegiatan perawat mencantumkan paraf/nama jelas, dan tanggal jam dilakukan tindakan (23%).

b. Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Fisiologi

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sipatu, 2019) tentang Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu, dimana (54,9%) perawat motivasinya masih kurang. Hal ini tidak sama dengan penelitian (Roatib, 2010) tentang hubungan antara karakteristik perawat dengan motivasi perawat pelaksana dalam menerapkan komunikasi terapeutik pada fase kerja di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung berada pada kategori tinggi (80,9%).

Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya (Mulyono, 2020). Dilihat dari



pandangan organisasi, kebutuhan-kebutuhan tersebut akan dapat terpenuhi apabila individu memiliki gairah kerja, ruang, dan gaji pokok untuk menjamin kelangsungan hidupnya. Selain itu, kebutuhan akan terpenuhi dengan tersedianya ruang kerja yang memadai, ruang istirahat, cahaya yang layak, suhu yang nyaman dan ventilasi.

Analisa peneliti bahwa motivasi perawat pelaksana berdasarkan kebutuhan fisiologi yang rendah dapat dilihat dari kuesioner kebutuhan fisiologi dengan pernyataan tentang rumah sakit memberikan waktu untuk beristirahat bagi perawat (56%), dan rumah sakit menyediakan rumah dinas untuk perawat (31%).

c. Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Keamanan

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khoir & Miftah., 2011) tentang pengaruh kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan, bahwa mayoritas perawat pelaksana memiliki motivasi kerja tinggi (70,5%). Hal ini sama dengan penelitian (Rutu, 2012) tentang hubungan antara motivasi kerja dengan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sleman, dimana motivasi kerja sebagian besar kategori sedang yaitu sebanyak (62,8 %).

Kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*), meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional (Roatib, 2010). Dalam lingkungan kerja organisasional seperti rumah sakit, kebutuhan akan rasa aman dicerminkan melalui kebutuhan akan pekerjaan yang aman, perlindungan pekerjaan dan

imbalan kerja tambahan. (Prima et al., 2019). Kebutuhan akan rasa aman akan terpenuhi, apabila di dalam lingkungan kerja dipenuhi oleh kontinuitas kerja (tidak ada PHK), sistem keluhan, serta program asuransi dan program pensiun yang memadai (Sipatu, 2019).

Analisa peneliti bahwa motivasi perawat pelaksana berdasarkan kebutuhan keamanan yang tinggi dapat dilihat dari kuesioner kebutuhan keamanan dengan pernyataan tentang perawat merasa aman dan nyaman bekerja di RSUD Padang Pariaman (74%), rumah sakit menyediakan alat pelindung seperti masker dan *handscone* (78%), dan perawat diberitahu oleh atasan tentang segala yang berhubungan dengan usaha untuk meminimalisasi terjadinya kecelakaan kerja (77%).

d. Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Sosial

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zuhriana, 2012) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di unit rawat inap RSUD Bula Kabupaten Seram Bagian Timur, bahwa penelitian mereka menunjukkan (79,4%) memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Hal ini sama dengan penelitian (Badi'ah, 2019) tentang hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul, pada penelitian ini diketahui bahwa motivasi kerja internal perawat sudah tinggi yaitu sebanyak (68,5%).

Kebutuhan sosial (*social needs*), yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki,



serta diterima dalam kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang. Dalam lingkungan organisasi, kebutuhan ini mempengaruhi keinginan untuk memiliki hubungan baik dengan sesama pekerja, partisipasi dalam kelompok kerja, dan hubungan positif dengan para pengawas (Sipatu, 2019). Seorang manajer bisa membantu memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut dengan mengizinkan interaksi sosial, dan menjadikan karyawan sebagai bagian dari tim atau kelompok kerja (Sipatu, 2019).

Analisa peneliti bahwa motivasi perawat pelaksana berdasarkan kebutuhan sosial yang tinggi dapat dilihat dari kuesioner kebutuhan sosial dengan pernyataan tentang perawat membina hubungan baik dengan rekan kerja (89%), perawat senang berkomunikasi dengan teman sejawat di tempat kerja (83%), perawat dapat menyesuaikan diri dengan baik dilingkungan pekerjaan (82%), dan perawat dan tim kesehatan lain bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan (84%).

e. Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Penghargaan

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi, Iwan Universitas Indonesia, 2010) tentang hubungan persepsi perawat tentang profesi keperawatan, kemampuan, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD dr. Slamet Garut, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mempunyai motivasi kerja baik (55,2%). Hal ini sama dengan penelitian (Parmin., 2009) hubungan pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUP Undata Palu, dimana hasil

penelitian menunjukkan motivasi perawat pelaksana baik (53,7%).

Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti penghargaan, otonomi dan pencapaian ; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian (Prima et al., 2019). Dalam ruang lingkup organisasi, kebutuhan akan penghargaan mencerminkan motivasi untuk mendapatkan pengakuan, peningkatan tanggung jawab, status tinggi, dan pujian atas kontribusi . Seorang manajer dapat membantu memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini dengan menyediakan berbagai simbol pencapaian ekstrinsik, seperti : pangkat, kantor yang nyaman, dan balas jasa serupa. Pada level intrinsik, manajer bisa memberikan tugas yang menantang dan peluang-peluang bagi karyawan untuk merasakan suatu rasa pencapaian ((Mulyono, 2020).

Analisa peneliti bahwa motivasi perawat pelaksana berdasarkan kebutuhan penghargaan yang tinggi dapat dilihat dari kuesioner kebutuhan penghargaan dengan pernyataan tentang perawat dipuji oleh pimpinan apabila melaksanakan tugas dengan baik (78%), selama bekerja perawat mendapat dukungan dari pimpinan (74%), dan perawat diakui sebagai pegawai yang layak dihormati dan dihargai (63%).

f. Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Aktualisasi Diri

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sunanto, 2010) tentang faktor dominan yang mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD



Waluyo Jati, dimana tingkat motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap masih tergolong rendah (62%). Hal ini tidak sama dengan penelitian (Qalbia, 2013) tentang hubungan motivasi dan supervisi terhadap kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan *patient safety* di Rawat Inap RS Universitas Hasanuddin, penelitiannya menyatakan perawat lebih banyak yang memiliki motivasi tinggi dibanding motivasi rendah yaitu sebanyak (53,1%).

Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*), meliputi pertumbuhan, pencapaian dan pemenuhan diri (Sipatu, 2019). Kebutuhan akan aktualisasi diri berkenaan dengan mengembangkan potensi maksimal seseorang, meningkatkan kompetensi seseorang, dan menjadi seseorang yang lebih baik. Kebutuhan aktualisasi diri dapat dipenuhi dalam organisasi dengan memberi orang-orang peluang untuk tumbuh, kreatif, dan mendapatkan pelatihan untuk melakukan tugas-tugas yang menantang.

Analisa peneliti bahwa motivasi perawat pelaksana berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri yang rendah dapat dilihat dari kuesioner kebutuhan aktualisasi diri dengan pernyataan tentang perawat bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang sulit di tempat kerja (76,9%), perawat memiliki keinginan untuk mengikuti kompetisi-kompetisi yang ada di rumah sakit (66,3%), dan perawat tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan (64,4%).

2. Analisa Bivariat

a. Hubungan Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Fisiologi Dengan Kinerja

Hasil penelitian didapatkan bahwa dari 39 orang perawat

pelaksana yang memiliki motivasi tinggi berdasarkan kebutuhan fisiologi terdapat 31 % memiliki kinerja baik dan 19 % memiliki kinerja kurang baik. Dari 39 orang perawat pelaksana yang memiliki motivasi rendah berdasarkan kebutuhan fisiologi terdapat 20 % memiliki kinerja baik dan 29 % memiliki kinerja kurang baik. Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan *p value* = 0,012 (*p value* < 0,05) artinya terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi berdasarkan kebutuhan fisiologi dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni, 2020) dengan judul motivasi dan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan, dengan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan dengan nilai $p = 0,006$. Hal ini sama dengan penelitian (Mudayana, 2020) dengan judul pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul, dimana penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh yang kuat antara motivasi terhadap kinerja karyawan RSKB Nur Hidayah Bantul dengan nilai $p = 0,00$.

Kebutuhan fisiologi dalam ruang lingkup organisasi dapat dipenuhi melalui jadwal kerja, cuti, ruang istirahat, gaji dan pencahayaan yang baik (Sipatu, 2019). Swansburg (1999) menyatakan bahwa gaji adalah motivator paling kuat dari kinerja, maka pemberian imbalan berdasarkan kinerja dapat memberikan dampak positif terhadap perilaku karyawan,



menimbulkan kepuasan kerja bagi staf, memberikan dampak positif terhadap kemampuan organisasi, mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang telah dirancang dan mempertahankan lebih banyak staf yang mampu bekerja dengan prestasi tinggi.

Analisa peneliti, perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang baik pada motivasi berdasarkan kebutuhan fisiologi yang rendah disebabkan oleh rumah sakit kurang memberikan waktu untuk beristirahat bagi perawat (56%). Perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang baik pada motivasi berdasarkan kebutuhan fisiologi yang tinggi disebabkan oleh gaji yang diterima oleh perawat bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari (77%). Perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang kurang baik pada motivasi berdasarkan kebutuhan fisiologi yang rendah disebabkan oleh rumah sakit tidak menyediakan rumah dinas bagi perawat (31%). Perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang kurang baik pada motivasi berdasarkan kebutuhan fisiologi yang tinggi disebabkan oleh ruang kerja perawat memiliki pencahayaan yang baik (73%).

b. Hubungan Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Keamanan Dengan Kinerja

Hasil penelitian didapatkan bahwa dari 29 orang perawat pelaksana yang memiliki motivasi rendah berdasarkan kebutuhan keamanan terdapat 23 % memiliki kinerja kurang baik dan 14 % memiliki kinerja baik. Dari 49 orang perawat pelaksana yang memiliki motivasi tinggi berdasarkan kebutuhan keamanan terdapat 37 % memiliki kinerja baik dan 26 % memiliki kinerja kurang baik. Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-Square*

didapatkan nilai $p\text{ value} = 0,001$ ($p\text{ value} < 0,05$) artinya terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi berdasarkan kebutuhan keamanan dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Niskowati, 2020) dengan judul hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat dalam persiapan pembedahan di Ruang Rawat Inap Melati III dan Melati IV RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten, dengan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi perawat dengan kinerja perawat dalam persiapan pembedahan, ditunjukkan dengan nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,003. Hal ini sama dengan penelitian (Santoso, 2010) tentang hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gombong, dalam penelitiannya menyatakan berdasarkan uji product moment diketahui bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Gombong dengan nilai $r_{xy} = 0,687$.

Dalam lingkungan kerja organisasional seperti rumah sakit, kebutuhan akan rasa aman dicerminkan melalui kebutuhan akan pekerjaan yang aman, perlindungan pekerjaan dan imbalan kerja tambahan. (Sunanto, 2010) menambahkan kebutuhan akan rasa aman akan terpenuhi, apabila di dalam lingkungan kerja dipenuhi oleh kontinuitas kerja (tidak ada PHK), sistem keluhan, serta program asuransi dan program pensiun yang memadai.

Analisa peneliti, perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang baik pada motivasi berdasarkan kebutuhan keamanan yang rendah disebabkan oleh atasan



kurang memberikan perlindungan kepada perawat untuk melaksanakan tugas sehari-hari (72%). Perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang baik pada motivasi berdasarkan kebutuhan keamanan yang tinggi disebabkan oleh rumah sakit menyediakan alat pelindung seperti masker dan *handscone* (78%). Perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang kurang baik pada motivasi berdasarkan kebutuhan keamanan yang rendah disebabkan oleh sebagian perawat pelaksana tidak mendapatkan asuransi kesehatan dari rumah sakit (68%). Perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang kurang baik pada motivasi berdasarkan kebutuhan keamanan yang tinggi disebabkan oleh perawat merasa aman dan nyaman bekerja di RSUD Padang Padang (74%).

c. Hubungan Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Sosial Dengan Kinerja

Hasil penelitian didapatkan bahwa dari 30 orang perawat pelaksana yang memiliki motivasi rendah berdasarkan kebutuhan sosial terdapat 20 % memiliki kinerja kurang baik dan 17 % memiliki kinerja baik. Dari 48 orang perawat pelaksana yang memiliki motivasi tinggi berdasarkan kebutuhan sosial terdapat 33 % memiliki kinerja baik dan 28 % memiliki kinerja kurang baik. Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan nilai $p\text{ value} = 0,008$ ($p\text{ value} < 0,05$) artinya terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi berdasarkan kebutuhan sosial dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan

oleh (Qalbia, 2013) tentang hubungan motivasi dan supervisi terhadap kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan *patient safety* di Rawat Inap RS Universitas Hasanuddin, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan *patient safety* dengan $p = 0,027$. Hal ini tidak sama dengan penelitian (Fathi, 2012) tentang motivasi dan kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di RSUP H. Adam Malik Medan, penelitiannya menunjukkan bahwa tidak ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di RSUP H Adam Malik Medan dengan $p = 0,182$.

Dalam lingkungan organisasi, kebutuhan sosial mempengaruhi keinginan untuk memiliki hubungan baik dengan sesama pekerja, partisipasi dalam kelompok kerja, dan hubungan positif dengan para pengawas (Sipatu, 2019). Seorang manajer bisa membantu memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut dengan mengizinkan interaksi sosial, dan menjadikan karyawan sebagai bagian dari tim atau kelompok kerja (Mudayana, 2020).

Analisa peneliti, perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang baik pada motivasi berdasarkan kebutuhan sosial yang rendah disebabkan oleh situasi lingkungan kerja yang kurang baik dan kurang menyenangkan (73%). Perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang baik pada motivasi berdasarkan kebutuhan sosial yang tinggi disebabkan oleh perawat dan tim kesehatan lain bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan (84%). Perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang kurang baik pada motivasi berdasarkan kebutuhan sosial yang rendah



disebabkan oleh situasi lingkungan kerja perawat kurang baik dan kurang menyenangkan. Perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang kurang baik pada motivasi berdasarkan kebutuhan sosial yang tinggi disebabkan oleh perawat dapat menyesuaikan diri dengan baik dilingkungan pekerjaan (82%).

d. Hubungan Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Penghargaan Dengan Kinerja

Hasil penelitian didapatkan bahwa dari 33 orang perawat pelaksana yang memiliki motivasi rendah berdasarkan kebutuhan penghargaan terdapat 24 % memiliki kinerja kurang baik dan 17 % memiliki kinerja baik. 46 orang perawat pelaksana yang memiliki motivasi tinggi berdasarkan kebutuhan penghargaan terdapat 22 % memiliki kinerja baik dan 24 % memiliki kinerja kurang baik. Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan nilai *p value* = 0, 010 (*p value* < 0,05) artinya terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi berdasarkan kebutuhan penghargaan dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zuhriana, 2012) dengan judul faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di unit rawat inap RSUD Bula, dengan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di unit rawat inap RSUD Bula dengan nilai $p = 0,019$. Hal ini tidak sama dengan penelitian (Mulyono, 2020) tentang faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon, hasil penelitian mereka menunjukkan tidak ada

hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat dengan $p = 0,615$

Dalam ruang lingkup organisasi, kebutuhan akan penghargaan mencerminkan motivasi untuk mendapatkan pengakuan, peningkatan tanggung jawab, status tinggi, dan pujian atas kontribusi. Seorang manajer dapat membantu memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini dengan menyediakan berbagai simbol pencapaian ekstrinsik, seperti : pangkat, kantor yang nyaman, dan balas jasa serupa. Pada level intrinsik, manajer bisa memberikan tugas yang menantang dan peluang-peluang bagi karyawan untuk merasakan suatu rasa pencapaian (Wahyudi, Iwan Universitas Indonesia, 2010).

Analisa peneliti, perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang baik pada motivasi berdasarkan kebutuhan penghargaan yang rendah disebabkan oleh perawat kurang diberikan kesempatan untuk naik pangkat oleh rumah sakit (53%). Perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang baik pada motivasi berdasarkan kebutuhan penghargaan yang tinggi disebabkan oleh perawat dipuji oleh pimpinan apabila melaksanakan tugas dengan baik (78%). Perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang kurang baik pada motivasi berdasarkan kebutuhan keamanan yang rendah disebabkan oleh perawat yang berprestasi kurang diberi penghargaan oleh rumah sakit (48%). Perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang kurang baik pada motivasi berdasarkan kebutuhan keamanan yang tinggi disebabkan oleh perawat diakui sebagai pegawai yang layak dihormati dan dihargai (63%).



e. Hubungan Motivasi Berdasarkan Kebutuhan Aktualisasi Diri Dengan Kinerja

Hasil penelitian didapatkan bahwa dari 37 orang perawat pelaksana yang memiliki motivasi tinggi berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri terdapat 31 % memiliki kinerja baik dan 17 % memiliki kinerja kurang baik. Dari 41 orang perawat pelaksana yang memiliki motivasi rendah berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri terdapat 20 % memiliki kinerja kurang baik dan 32 % memiliki kinerja baik. Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan nilai *p value* = 0,001 (*p value* < 0,05) artinya terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri dengan kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setyaningsih, 2013) tentang hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Ruang rawat Inap RSUD Ungaran, hasil penelitiannya menunjukkan ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana dengan nilai *p* = 0,000. Hal ini sama dengan penelitian (Buheli, 2010) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam penerapan proses keperawatan di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango, hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD Toto dengan nilai *p value* = 0,022.

Kebutuhan akan aktualisasi diri berkenaan dengan mengembangkan potensi maksimal seseorang, meningkatkan kompetensi seseorang, dan menjadi seseorang yang lebih baik. Kebutuhan aktualisasi diri dapat

dipenuhi dalam organisasi dengan memberi orang-orang peluang untuk tumbuh, kreatif, dan mendapatkan pelatihan untuk melakukan tugas-tugas yang menantang.

Analisa peneliti, perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang baik pada motivasi berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri yang rendah disebabkan oleh perawat yang kurang memiliki keinginan untuk mengikuti kompetisi-kompetisi yang ada di rumah sakit (66,3%). Perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang baik pada motivasi berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi disebabkan oleh perawat ingin mencapai kesuksesan dalam pekerjaan (95%). Perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang kurang baik pada motivasi berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri yang rendah disebabkan oleh ada sebagian perawat yang mengeluh dalam melakukan pekerjaannya (64,4%). Perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang kurang baik pada motivasi berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi disebabkan oleh perawat didukung oleh atasan untuk melanjutkan pendidikan formal (82,5%).

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa perawat pelaksana memiliki kinerja baik, tetapi memiliki motivasi rendah berdasarkan kebutuhan fisiologi. Sementara perawat pelaksana yang memiliki motivasi tinggi berdasarkan kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan. Untuk kebutuhan aktualisasi perawat pelaksana memiliki motivasi rendah.

Terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi berdasarkan kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dengan



kinerja perawat pelaksana, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020. Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian maka peneliti menyarankan kepada :

1. Bagi RSUD Padang Pariaman

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan sumber informasi bagi RSUD Padang Pariaman Tahun 2020 terkait dengan kinerja perawat, sehingga membantu pihak rumah sakit dalam menyusun satu kebijakan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja. Sekaligus RSUD Padang Pariaman Tahun 2020 diharapkan bisa mengoptimalkan motivasi perawat pelaksana seperti rumah sakit memberikan waktu istirahat yang cukup bagi perawat, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan penghargaan bagi perawat yang berprestasi.

2. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai data dasar dan informasi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian tentang kinerja perawat dengan variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Badi'ah, D. (2019). *Tentang hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul*.
- Brema Prima, Herbet Wau, M. S. (2019). *Hubungan motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Royal Prima Medan*.
- Buheli. (2010). *Tentang faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam penerapan proses keperawatan di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango*.
- Dahlan, M. S. (2009). *Besar Sampel dan Cara Pengambilan Sampel dalam Penelitian Kedokteran dan Kesehatan*. Salemba Medika.
- Fathi, S. dan. (2012). *Tentang motivasi dan kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di RSUP H. Adam Malik Medan*.
- Kemendes RI. (2018). *Pusat Data dan Informasi Kemendes RI*.
- Khoir, A., & Miftah. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan (Skripsi)*. Medan : Fakultas Keperawatan USU ; 2011.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mudayana, A. A. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*. <http://journal.uad.ac.id>
- Mulyono, M. H. et all. (2020). *Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon*. <http://journal.unhas.ac.id>
- Niskowati, R. A. et all. (2020). *Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat dalam Persiapan Pembedahan Di Ruang Rawat Inap Melati III dan Melati IV RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten*. (Online). <http://e-journal.respati.ac.id>
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Nursalam. (2012). *Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika.
- Pandawa, R. M. P. (2007). *Determinan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD dr. H. Chasan Boesoirie Ternate (Tesis)*. Depok : Universitas Indonesia ; 2007.



- Pariaman, K. R. P. (2020). *Laporan RSUD Padang Pariaman*.
- Parmin. (2009). Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUP Undata Palu (Tesis). Depok : Universitas Indonesia.
- Prima, B., Wau, H., & Siagian, M. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi (JKF)*, 2(1).
- Qalbia. (2013). tentang hubungan motivasi dan supervisi terhadap kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan patient safety di Rawat Inap RS Universitas Hasanuddin. Universitas Hasanuddin.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Edisi 3, C). PT Raja Grafindo Persada.
- Rizky.W dkk. (2018). Hubungan Jumlah Tenaga Perawat dengan Beban Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Wates. *Received: 3/1/2018; Published: 28/05/2018*.
- Roatib, D. (2010). *Tentang hubungan antara karakteristik perawat dengan motivasi perawat pelaksana dalam menerapkan komunikasi terapeutik pada fase kerja di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang*.
- Rutu, D. (2012). *Tentang hubungan antara motivasi kerja dengan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sleman*.
- Saam, Z. dan S. W. (2013). *Psikologi Keperawatan*. Rajawali Pers.
- Santoso. (2010). *Tentang hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gombong*.
- Setiyaningsih. (2013). *Tentang hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Ruang rawat Inap RSUD Ungaran*.
- Sipatu, L. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu. *E Jurnal Katalogis, 1 Nomor 1*.
- Sunanto. (2010). *Tentang faktor dominan yang mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Waluyo Jati*.
- Wahyudi, Iwan Universitas Indonesia, D. (2010). Hubungan Persepsi Perawat Tentang Profesi Keperawatan, Kemampuan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di RSUD dr. Slamet Garut (Tesis). Depok : Universitas Indonesia. Universitas Indonesia, Depok.
- Wahyuni, I. dan D. A. (2020). *Motivasi dan Kinerja Perawata Pelaksana Di Rumah sakit*. <http://jurnal.usu.ac.id>
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Zuhriana, dkk. (2012). *Tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di unit rawat inap RSUD Bula Kabupaten Seram Bagian Timur*.