

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT DALAM PEMBERIAN ASUHAN KEPERAWATAN
DI INSTANSI RSU ANNA MEDIKA MADURA**
(Studi di wilayah kerja RSU Anna Medika Madura)

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan Dalam Rangka Untuk Melengkapi Sebagian Persyaratan
Menjadi Sarjana Keperawatan**



Oleh :

CHOIRIL ALIM

19142010054

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN
STIKes NGUDIA HUSADA MADURA
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN
KINERJA PERAWAT DALAM PEMBERIAN ASUHAN
KEPERAWATAN DI INSTANSI RSU ANNA MEDIKA
MADURA**

(Studi di Wilayah Kerja RSU Anna Medika Madura)

NASKAH PUBLIKASI

Disusun Oleh :

Oleh :

CHOIRIL ALIM
NIM : 19142010054

Telah disetujui pada tanggal :

29 Agustus 2023

Pembimbing



Rahmad Septian Reza, S. Kep., Ns., M. Kep
NIDN. 0718098905

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM PEMBERIAN ASUHAN KEPERAWATAN DI INSTANSI RSU ANNA MEDIKA MADURA

(Studi di Wilayah Kerja RSU Anna Medika Madura Bangkalan)

Choiril Alim, Rahmad Septian Reza, S.Kep., Ns., M.Kep

ABSTRAK

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Asnawati et al., 2021). Berdasarkan hasil studi pendahuluan di instalasi rawat inap RSU Anna Medika Madura didapatkan hasil kinerja perawat memiliki kategori kurang dalam pemberian asuhan keperawatan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di instansi RSU Anna Medika Madura.

Desain penelitian menggunakan Analytic Correlative dengan pen-dekatan Cross Sectional. Populasi penelitian adalah 30 perawat dengan jumlah sampel 28 responden yang dipilih dengan teknik random sampling variabel independen motivasi kerja dan dependent adalah kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan dan penelitian menggunakan kuesioner motivasi kerja dan kinerja Perawat. Uji analisa menggunakan uji statistik Spearman Rank $\alpha = 0,05$. Telah dilakukan uji etik dengan kode 1796/KEPK/STIKES-NHM/EC/VI/2023

Hasil penelitian menunjukkan hampir setengahnya dari responden memiliki motivasi kerja baik sejumlah 13 perawat dengan persentase (46,4%). hampir setengahnya dari responden memiliki kinerja baik sejumlah 13 perawat dengan persentase (46,4%). Berdasarkan Hasil uji statistik menggunakan Spearman Rank didapatkan $p\text{-value} = 0,005 < 0,05$ dan $r = 0,516$ sehingga disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.

Berdasarkan hasil diatas disarankan pada peneliti selanjutnya, di-harapkan kepada rumah sakit Anna Medika Madura dapat terus menjaga dan meningkatkan kinerja dalam lingkungan organisasi dan memberikan perhatian lebih kepada perawat yang ada sehingga perawat lebih termotivasi untuk menampilkan kinerja yang lebih baik.

Kata Kunci : Motivasi Kerja. Kinerja Perawat

1. Judul Skripsi
2. Nama Mahasiswa Keperawatan STIKes Ngudia Husada Madura
3. Nama Dosen

THE RELATIONSHIP OF WORK MOTIVATION AND NURSE PERFORMANCE IN PROVIDING NURSING CARE

(Study at RSU Anna Medika Madura Bangkalan)

Choiril Alim, Rahmad Septian Reza, S.Kep., Ns., M.Kep

ABSTRACT

Performance is a real behavior displayed by everyone as work achievements produced by employees in accordance with their role in the company (Asnawati et al., 2021). Based on the results of a preliminary study at the inpatient installation of Anna Medika Madura Hospital, it was found that the performance of nurses had a category lacking in the provision of nursing care. The purpose of this study was to analyze the relationship between work motivation and nurse performance in providing nursing care at RSU Anna Medika Madura.

The research design used Analytic Correlative with Cross Sectional approach. The study population was 30 nurses with a sample of 28 respondents selected by random sampling technique, independent variables, work motivation and dependent were nurse performance in providing nursing care and research using questionnaires, work motivation and nurse performance. The analysis test uses the statistical test Spearman Rank $\alpha = 0.05$. An ethical test has been carried out with the code 1796/KEPK/STIKES-NHM/EC/VI/2023

The results showed that almost half of the respondents had good work motivation as many as 13 nurses with a percentage (46.4%). Almost half of the respondents had a good performance of 13 nurses with a percentage (46.4%). Based on the results of statistical tests using Spearman Rank, $p\text{-value} = 0.005 < 0.05$ and $r = 0.516$ so that it is concluded that there is a significant relationship between work motivation and nurse performance in providing nursing care.

Based on the results above, it is recommended to the next researcher, it is hoped that Anna Medika Madura Hospital can continue to maintain and improve performance in the organizational environment and pay more attention to existing nurses so that nurses are more motivated to display better performance.

Key Words: Work motivation. Nurse performance

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Asnawati et al., 2021).

Kinerja Perawat adalah bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Merawat orang sakit sudah ada sejak zaman purba yang didasari oleh insting dan pengalaman. Dalam sebuah rumah sakit profesional, kinerja didefinisikan berdasarkan sudut pandang penciptaan nilai yang berhubungan dengan input, process, dan output. Dimana pengetahuan dan sumber daya yang disediakan disebut input faktor, sementara solusi yang disediakan disebut sebagai proses faktor dan konsep akhir atau implementasi mencerminkan output faktor (Chairina R, 2019).

Direktorat pelayanan keperawatan Depkes RI bekerjasama dengan WHO mengadakan penelitian tentang pelayanan keperawatan pada tahun 2000 dalam Maria et al (2015) di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ditemukan belum tersedia alat monitoring dan evaluasi tentang kinerja

perawat. Berdasarkan temuan tersebut, direktorat Pelayanan Keperawatan bersama WHO dan UGM mengembangkan suatu model peningkatan kinerja perawat di Puskesmas dan Rumah Sakit yang dikenal Pengembangan Manajemen kinerja (PMK) diterapkan di Kabupaten Tabanan (Bali). Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan kinerja perawat setelah mengikuti kegiatan PMK baik di rumah sakit maupun puskesmas.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di instalasi rawat inap RSUD Anna Medika Madura pada tanggal 29 Maret 2023 didapatkan bahwa 10 perawat memiliki kategori kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan kurang sebanyak 4 (40%), cukup sebanyak 4 orang (40%) dan baik sebanyak 2 orang (20%). Hal ini menunjukkan masih ada kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan kategori kurang dan kategori cukup, Hasil Analisa kuesioner kurangnya kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan sebagian besar responden menjawab kadang-kadang pada pernyataan di intervensi keperawatan yaitu rencana tindakan keperawatan yang dibuat

menggambarkan keterlibatan klien dan keluarga di dalamnya. Pada implementasi keperawatan yaitu observasi terhadap setiap respon klien setelah dilakukan tindakan keperawatan. Pada evaluasi yaitu evaluasi terhadap pengetahuan klien tentang penyakitnya dan pengobatan. dan pada dokumentasi keperawatan yaitu prinsip dalam pendokumentasian tulis apa yang telah dilakukan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat diantaranya adalah prestasi, motivasi kerja, pengakuan diri sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu (Mirayani et al, 2021).

Upaya untuk meningkatkan kinerja perawat diperlukan sistem pemberian asuhan keperawatan, salah satunya melalui pengembangan pemberian layanan asuhan keperawatan profesional. Model ini menekankan pada kualitas kinerja tenaga keperawatan yang berfokus pada nilai profesionalisme antara lain melalui penetapan dan fungsi setiap jenjang tenaga keperawatan, sistem pengambilan keputusan, sistem penugasan dan sistem penghargaan, dan sistem pengarahan yang memadai. Fungsi pengarahan kepala rungan

diharapkan memiliki dampak bagi staf perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan (Zulkarnain, 2018).

Dalam meningkatkan kinerja perawat, motivasi memegang peran yang sangat penting, motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik, motivasi kerja perawat perlu dibangkitkan agar perawat dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya perawat yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab. Motivasi sebagai daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan asuhan keperawatan yang optimal (Wulandari R, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di RSUD Anna Medika Madura Kabupaten Bangkalan. Metode penelitian ini menggunakan analitik korelasi dengan pendekatan cross sectional.). Dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling. Pengambilan data dilakukan dengan pengisian kuisioner, Kuesioner pada penelitian ini menggunakan kuesioner kinerja perawat dalam memberikan asuhan

keperawatan yang diadopsi dari Nursalam (2017) dan kuesioner motivasi kerja yang diadopsi dari Sudariani (2016).

HASIL PENELITIAN

4.1 Data Umum

4.1.1 Karakteristik Perawat Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi perawat Berdasarkan Usia di RSUD Anna Medika Madura Pada Bulan Juli 2023

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
Remaja Akhir 17-25 tahun	3	10,7
Dewasa Awal 26-35 tahun	25	89,3
Total	28	100

Sumber : Data Primer, Juni (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas didapatkan hampir seluruhnya responden berada pada usia dewasa awal 26-35 tahun sejumlah 25 perawat dengan presentase (89,3%).

4.1.2 Karakteristik Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin di RSUD Anna Medika Madura Pada Bulan Juli 2023

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Perempuan	14	50
Laki-laki	14	50
Total	28	100

Sumber : Data Primer, Juni (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan setengah responden berjenis kelamin perempuan sejumlah

14 perawat dengan persentase (50%) dan laki-laki sejumlah 14 perawat dengan persentase (50%).

4.1.3 Karakteristik Perawat Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Lama Menderita di RSUD Anna Medika Madura Pada Bulan Juli 2023

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
<5 tahun	12	42,9
≥5 tahun	16	57,1
Total	28	100

Sumber : Data Primer, Juni (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan sebagian besar dari perawat selama ≥5 tahun lama bekerja sebanyak 16 perawat dengan persentase (57,1%).

4.2 Data Khusus

4.2.1 Motivasi Kerja Perawat di RSUD Anna Medika Madura

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Motivasi Kerja di RSUD Anna Medika Madura Pada Bulan Juli 2023.

Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	13	46,4
Cukup	7	25,0
Kurang	8	28,6
Total	28	100

Sumber : Data Primer, Juni (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan hampir setengahnya dari responden memiliki motivasi kerja baik sejumlah 13 perawat dengan persentase (46,4%).

4.2.2 Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di RSUD Anna Medika Madura

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di RSUD Anna Medika Madura Pada Bulan Juli 2023.

Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	13	46,4
Cukup	7	25,0
Kurang	8	28,6
Total	28	100

Sumber : Data Primer, Juni (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan hampir dari setengah perawat memiliki kinerja baik sejumlah 13 perawat dengan persentase (46,4%).

4.2.3 Tabulasi Silang Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di RSUD Anna Medika Madura

Tabel 4.7 Tabulasi Silang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di RSUD Anna Medika Madura Pada perawat di instansi RSUD Anna Medika Madura pada bulan Juli 2023.

		Kinerja perawat						Total	
		Baik		Cukup		Kurang			
		F	%	F	%	F	%		
Motivasi	Baik	8	28,6	4	14,3	1	3,6	13	46,4
Kerja	Cukup	4	14,3	2	7,1	1	3,6	7	25,0

Kurangnya	3	10,7	6	21,4	8	28,6	28
Total	13	46,4	7	25,0	8	28,6	28

Uji Statistic Spearman Rank
 $\alpha = 0,05$
 $p = 0,000$
 $r = 0,516$

Sumber : Data Primer, Juni (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 28 responden motivasi kerja perawat dengan kategori baik 8 orang dengan presentase 28,6 % dan kategori kurang 6 dengan presentase 21,4.

Berdasarkan uji statistik Spearman Rank Correlation didapatkan hasil P Value = 0,005 < $\alpha = 0,05$ sehingga H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di instansi RSUD Anna Medika Madura. Sedangkan untuk hasil Correlation Coefficient didapatkan hasil $r = 0,516$ sehingga dapat disimpulkan ada hubungan kuat antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di instansi RSUD Anna Medika Madura. Berdasarkan hasil penelitian ini juga menunjukkan arah hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di instansi RSUD Anna Medika Madura.

PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Motivasi Kerja Perawat di Instansi RSUD Anna Medika Madura.

Hasil penelitian di dapatkan hampir setengah dari responden memiliki motivasi kerja baik sebanyak 13 perawat dengan presentase (46,4%). Hasil analisis kuesioner motivasi kerja terdapat motivasi baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nitisimeto 2002), dimana motivasi yang tinggi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap pelayanan pada Rumah Sakit Umum daerah Kanjuruhan Malang secara parsial. Faktor yang mempengaruhi motivasi perawat yang tinggi di Rumah Sakit Umum Daerah Knjuruhan Malang. Motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2005). Peneliti berpendapat bahwa motivasi perawat yang tinggi akan sangat berpengaruh positif terhadap mutu pelayanan di rumah sakit tersebut.

Berdasarkan observasi yang dilakukan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu usia

didapatkan hampir seluruhnya responden berada pada usia dewasa awal 26-35 tahun sejumlah 25 perawat dengan presentase (89,3%).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Yustina Kristine Arif, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa usia perawat pelaksana di RSUD Kota Mataram masih tergolong usia produktif, karena dalam usia tersebut sangat mendukung dalam memberikan pelayanan keperawatan yang bermutu kepada pasien, perawat yang tergolong pada usia produktif lebih termotivasi dan antusias dalam melakukan pekerjaannya yang turut dipengaruhi oleh hubungan mereka dengan pasien dan keluarganya serta usaha mereka untuk memastikaneselamatan pasien dan perawat di tempat kerja. Secara keseluruhan perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Soebandi mayoritas termasuk kelompok usia produktif dengan motivasi kerja tinggi, rentang umur 26-35 tahun adalah suatu tahapan usia perkembangan generativitas melawan stagnasi, pada saat ini seseorang akan memperhatikan ide dan keinginan berbagi pengetahuan, serta meningkatkan motivasi kerja yang baik.

Peneliti berpendapat bahwa semakin tua usia, makin tinggi komitmennya, bahwa perawat yang usia produktif cenderung memiliki motivasi kerja yang baik sehingga memberikan dampak baik bagi rumah sakit. Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan hampir setengah dari responden memiliki motivasi kerja kurang sebanyak 8 perawat dengan presentase (28,6%). Hasil analisis kuesioner motivasi kerja terdapat motivasi kurang.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Wirati, Wati, Saraswati 2021). Motivasi kerja perawat yang kurang akan memberikan dampak negatif pada kualitas pelayanan yang diberikan. Motivasi kerja perawat yang kurang akan tampak dalam berbagai hal, yaitu kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki pekerjaan namun tidak sesuai dengan rencana dan tujuan, bersikap apatis, tidak percaya diri, ragu dalam mengambil keputusan, dan tidak mempunyai semangat.

Peneliti berpendapat bahwa motivasi kerja perawat yang kurang sehingga memberikan dampak yang negatif pada kualitas pelayanan di rumah sakit. Berdasarkan observasi yang dilakukan

salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja responden yaitu didapatkan sebagian besar responden remaja akhir 17-25 tahun sebanyak 3 responden dengan presentase (10,7%).

5.2 Gambaran Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di Instansi RSU Anna Medika Madura.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hampir setengah dari responden memiliki Kinerja Perawat baik sebanyak 13 perawat dengan presentase (46,4%). Hasil analisis kuesioner terdapat kinerja baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian menurut Efendi (2015) kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja baik.

Peneliti berpendapat bahwa kinerja perawat yang baik sangat berpengaruh terhadap pelayanan rumah sakit, sehingga kinerja yang baik dapat mengahsilkan kualitas kinerja perawat yang baik. Berdasarkan observasi yang dilakukan salah satu faktor yang mempengaruhi lama bekerja dimana

berdasarkan data didapatkan sebagian besar responden selama ≥ 5 tahun sebanyak 16 responden (57,1%).

Hal ini sejalan dengan penelitian menurut (Gibson dalam Prayogo, 2020) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lama bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian menurut (Rizki, 2013 dalam Zuniawati, 2019). menyatakan bahwa lama kerja dapat mempengaruhi kinerja baik. Lama kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, semakin lama seseorang itu bekerja maka akan semakin berpengalaman dalam pekerjaannya sehingga akan memberikan kinerja yang lebih baik (Rob-ins, 2005). Peneliti berpendapat bahwa lama kerja dapat dikaitkan dengan pengalaman yang telah diperoleh ditempat kerja, semakin lama seseorang bekerja maka semakin meningkat juga pengetahuan serta pengalamannya, sehingga masa kerja yang lebih akan menghsdilkkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan hampir setengahnya dari responden memiliki kinerja kurang sebanyak 8 perawat dengan presentase (28,6%). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar kinerja-

perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabu-paten Lampung Barat kurang yaitu sebanyak 34 orang (56,7%). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Andersen (1995) dalam Sudarmanto (2015) konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Pada awalnya orang sering menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu.

Peneliti berpendapat bahwa perawat yang memiliki kinerja kurang disebabkan karena menganggap pekerjaan asuhan keperawatan merupakan satu rutinitas sehari-hari, sehingga menimbulkan perasaan bosan dan jenuh pada diri perawat. Berdasarkan observasi yang dilakukan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Perawat responden yaitu faktor lama bekerja dimana berdasarkan data didapatkan sebagian besar responden selama < 5 ta-hun sebanyak 12 responden (42,9%).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian menurut (Robins, 2005) lama kerja turut menentukan kinerja seseorang dalam menjalankan tugas,

akan tetapi bila ditindak lanjuti oleh kebijakan organisasi yang baik, faktor adanya masa kerja bisa saja terjadi disebabkan karena adanya kejenuhan terhadap rutinitas pekerjaan dan kebiasaan pendokumentasian, selain itu kurangnya pembinaan mengenai pendokumentasian asuhan keperawatan terhadap para perawat pelaksana sehingga kinerja perawat untuk pendokumentasikan asuhan keperawatan rendah. Peneliti berpendapat lama kerja seorang perawat sangat pengaruh terhadap kurangnya pengalaman kerja setiap individu, sehingga kurangnya pengalaman kerja menghasilkan kinerja yang kurang.

5.3 Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan.

Berdasarkan data yang didapat menunjukkan bahwa berdasarkan uji statistik Spearman Rank Correlation didapatkan hasil $P\text{ Value} = 0,005 < \alpha$ 0,05 sehingga H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di instansi RSUD Anna Medika Madura. Sedangkan untuk hasil Correlation Coefficient didapatkan hasil

$r = 0,516$ sehingga dapat disimpulkan ada hubungan kuat antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di instansi RSUD Anna Medika Madura. Berdasarkan hasil penelitian ini juga menunjukkan arah hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di instansi RSUD Anna Medika Madura.

Hal ini sejalan dengan penelitian hasil penelitian (Wahyuni, 2011 dan Amalia, 2018) menyimpulkan bahwa ada hubungan dengan motivasi kerja dengan perawat pelaksana bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki perawat maka akan semakin baik minat karyawan akan menjadi lebih meningkat. Merupakan bagian penting dalam meningkatkan motivasi menurut teori kebutuhan maslow terdiri dari kebutuhan fisiologi, rasa aman, kepemilikan, harga diri, dan aktualisasi diri. Sehingga semakin baik fungsi motivasi yang dilakukan kepala ruangan, maka pelaksana akan semakin baik pula, begitu juga sebaliknya hal ini dapat dijadikan landasan bagi rumah sakit untuk menaruh perhatian lebih terhadap fungsi motivasi kepala ruangan sebagai salah satu dari aktivitas

fungsi pengarahan yang baik. Hasil penelitian (Pandemi et al., 2023) terhadap 120 orang perawat di RSD dr. Soebandi Kabupaten Jember, menunjukkan bahwa mayoritas sebagian besar responden menunjukkan motivasi kerja yang baik yakni sebanyak 117 orang (97,5%). Salah satu faktor yang menyebabkan tingginya motivasi kerja perawat di RSUD dr. Soebandi adalah hubungan sosial yang terjalin baik di antara sesama rekan kerja dan dengan atasan. Hal itu menimbulkan suasana kerja yang dapat mendorong proses kerja perawat dalam menjalankan asuhan keperawatan dengan baik dan profesional.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jekson Harliman Lingga (2012) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD dr. Ferdinand Lumban Tobing Sibolga. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD dr. Ferdinand Lumban Tobing Sibolga. Variabel kompetensi merupakan faktor dominan memengaruhi kinerja perawat pelaksana di RSUD dr. Ferdinand Lumban Tobing Sibolga.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat. Perawat yang kinerjanya baik namun kurang termotivasi dapat disebabkan karena tidak adanya dorongan untuk meningkatkan tugas, kurangnya pemberian insentif, tidak adanya penghargaan hasil kerja, kurangnya dukungan dalam melaksanakan asuhan keperawatan dari atasan, tidak memberikan hadiah kepada pegawai yang telah berprestasi. Sedangkan perawat yang motivasi kerja baik namun kinerjanya kurang baik, dapat disebabkan kurangnya penghargaan atau reward atas hasil kerja, besarnya gaji atau tunjangan yang tidak sesuai

Peneliti berpendapat bahwa motivasi salah satu indikator yang terpenting dalam bekerja, namun motivasi merupakan hasil terbesar yang ada dalam penelitian. maka motivasi inilah yang kemudian mendorong orang tersebut untuk melakukan pekerjaan dan akan berlangsung berulang-ulang sehingga dapat menimbulkan kinerja yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

- a. Sebagian besar perawat di RSUD Anna Medika Madura

menunjukkan motivasi kerja yang baik.

b. Sebagian besar perawat di RSUD Anna Medika Madura menunjukkan kinerja perawat yang baik.

c. Ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di instansi RSUD Anna Medika Madura.

6.2 Saran

a. Bagi tempat penelitian

Skripsi ini diharapkan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan dan wawasan dalam komitmen untuk merencanakan sesuatu tindakan dalam upaya peningkatan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di instansi RSUD Anna Medika Madura.

b. Bagi responden

Skripsi ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi kinerja perawat sebagai sasaran Upaya peningkatan asuhan keperawatan dan membantu meningkatkan komitmen untuk merencanakan suatu tindakan dalam upaya

Peningkatan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di instansi RSUD ANNA Medika Madura.

c. Bagi institusi

Skripsi ini diharapkan hasil penelitian di gunakan sebagai masukan dan informasi bagi lembaga pendidikan sehingga hasil penelitian dapat di kembangkan atau dapat di jadikan acuan bahan penelitian selanjutnya.

d. Bagi peneliti

Skripsi ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, keterampilan mengenai Upaya peningkatan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di instansi RSUD ANNA Medika Madura berdasarkan manfaat yang di persepsikan terhadap suatu tindakan, persepsi terhadap pemberian asuhan keperawatan, komitmen untuk merencanakan suatu tindakan yang berhubungan dalam peningkatan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam asuhan keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Suka-Press
- Amalia, E., Herawati, L., & Nofiadi, N. (2018). Faktor-Faktor Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap Rsud Lubuk Sikaping. In Prosiding Seminar Kesehatan Perintis (Vol. 1, No. 1).
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta
- Asmawati, Indriasari R, Najamuddin U. (2018). Studi Validasi Semi-Quantitatif Food Frequency Questionnaire (Ffq) Dan Recall 24 Jam Terhadap Asupan Zat Gizi Makro Ibu Hamil Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar. [Http://Repository.Unhas.Ac.Id/Bistream/Handle/123456789/5542](http://Repository.Unhas.Ac.Id/Bistream/Handle/123456789/5542)
- Endayani, E., Kolibu, F. K., & Wowor, R. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Liun Kendage Ta-huna Kabupaten Sangihe. Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi, 7(5).
- Febriani, S. I. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk Ii Putri Hijau Kesdam I/Bb Medan (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Gibson. 2009. Organization: Perilaku, Struktur, Proses Jilid 1 edisi 14. Bina Rupa Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Iksan, N. (2020). Metode Sinergetic Teaching Untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Sejarah. Jurnal Bakti Saraswati (Jbs): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks, 9(1). (Winardi, 2013).
- Januarti, L. F. (2018). Model Kinerja Perawat Ponkesdes Dalam Upaya Meningkatkan Kemandirian Keluarga Merawat Lansia Di Kabupaten Bangka-lan (Doctoral Dissertation, Universitas Airlangga).
- Jekson Harliman Lingga. (2012). The Influence of Motivation and Competition on the Performance of Nurse on Duty at Dr. Ferdinand Lumban Tobing Hospital in Sibolga. Faculty of Public Health Universty of Sumatra Utara.
- Kurniawan, M. (2013). Asuhan Keperawatan Panduan Lengkap Menjadi Perawat Profesional. Jakarta : Prestasi Pustakaraya.
- Iyer, Patricia W., and Nancy H. Camp. (2005). "Dokumentasi keperawatan: suatu pendekatan proses keperawatan." Jakarta: EGC.
- Maria H. Bakri. (2017). Manajemen Keperawatan: Konsep Dan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Martoyo. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karya-wan. Yogyakarta: Bpfe.

- Mirayani, N. K. N., Wati, N. M. N., & Nursari, M. (2021). Literature Review: Peran Caring Leadership Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat In-ap. *Jurnal Keperawatan Priority*, 4(2), 1-11.
- Nisa, K. (2021). Tinjauan Pustaka: Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat. *Mizania: Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 13-24.
- Notoatmodjo. (2012). Promosi Kesehatan Dan Perilaku Kesehatan (Edisi Revisi 2012). In Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2013). Konsep Dan Penerapan Metode Penelitian Ilmu Keperawatan. In Salemba Medika.
- Nursalam. (2014). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Prakti
- _____. (2015). Metodologi Penelitian. In *Journal Of Chemical Information*.
- _____. (2016). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis Edisi.4. Jakarta : Salemba Medika.
- PPNI, T. P. (2017). Standar Diagnosis Keperawatan Indonesia. Jakarta: Dewan Pengurus Pusat PPNI.
- _____. (2016). Perubahan Pedoman Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Perawat Indonesia, Dewan Pengurus Pusat.
- Prayogo, W. S. (2020). Hubungan Lama Kerja dan Status Kepegawaian dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan. Universitas Muhammadiyah Pekajang Pekalongan.
- Priansa, Donni Juni. (2014). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Raden Roro Lia Chairina, M. M. (2019). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit). Zifatama Jawa.
- Rahmatika, I. (2014). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ravianto. (2015). Produktivitas Dan Manajemen. Penerbit Lsip, Jakarta.
- Salawangi, G. E., Kolibu, F. K., & Wowor, R. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Liun Kendage Ta-huna Kabupaten Sangihe. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 7(5).
- Sugiharto. (2018). Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ru-ang Rawat Inap Penyakit Dalam. *Jurnal*.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Bandung : Alfabeta, Cv.
- Sujawerni, Wiratna. (2014). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Triwibowo, Cecep. (2013). Manajemen Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit. Jakarta : Trans Info Medika.
- Wulandari, R. Y. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja

Perawat Da-lam Rangka Peningkatan Mutu Asuhan Keperawatan Di Pusk-esmas. Profesi (Profesional Islam): Media Publikasi Penelitian, 20(1), 7-19.

Yolanda, V., Budiwanto, S., & Katmawanti, S. (2017). Hubungan Antara Motiva-si Kerja Dan Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Lavalette Malang. *Preventia: The Indonesian Journal Of Public Health*, 2(1), 43-53.

Yulidha, S. (2022). Hubungan Motivasi Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Kota Makassar= The Relationship Between Motivation And Workload With Performance Of Nurses In Inpatient Installation Of Hasanuddin University Hospital Makassar City (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).

Zuniawati, D. (2019). Kejadian Lumbago. Gosyen Deepublish.

