

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera pada Tahun 2016

Maulana Suryandika¹⁾, Drs. IGK Wijasa, MARS²⁾

**Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan, Universitas Esa Unggul
Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan, Universitas Esa Unggul**

Abstrak

Rumah Sakit Omni Alam Sutera merupakan rumah sakit swasta yang membutuhkan *skill* perawat dengan prestasi baik demi menghadapi segala suasana kerja dan tuntutan dari *customer* yaitu pasien. Angka keterlambatan datang ke tempat kerja dengan tepat waktu masih kurang yaitu hanya 35% dari seluruh kepatuhan perawat di ruang rawat inap. Selain itu tanggung jawab kerja perawat tingkat penanggung jawab *shift* sekitar 40%, inisiatif kerja juga menurun menjadi saat ini hanya sekitar 35% yang masih memiliki inisiatif kerja baik, keterampilan penanganan medis dan komplain pasien menurun hanya 50% yang mampu melakukannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasi dengan pendekatan *Cross Sectional*. Jumlah sampel sebanyak 57 orang responden. Analisis data menggunakan uji *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dengan $p\ value = 0.000$. Nilai r hitung yang didapat sebesar 0.747 yang berarti hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat memiliki sifat yang tergolong kuat dengan arah yang positif. Dengan demikian jika motivasi kerja perawat tinggi maka kinerja perawat juga akan tinggi, sebaliknya jika motivasi kerja perawat rendah maka kinerja perawat juga akan rendah. Hasil dari koefisiensi determinan adalah 55.80%, artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Omni Alam Sutera sebesar 55.80%, dan 44.20% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja, Perawat

Relationships Work Motivation by Nurses Performance in Inpatient Alam Sutera Omni Hospital in 2016

Maulana Suryandika¹⁾, Drs. IGK Wijasa, MARS²⁾

**Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan, Universitas Esa Unggul
Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan, Universitas Esa Unggul**

Abstract

Alam Sutera Omni Hospital is a private hospital that require skill nurses with a good performance in order to face all the work conditions and demands of the customer is the patient. Figures delay in getting to work on time ie 35% of the entire adherence nurse in the inpatient unit. Besides the responsibility of nurses responsible shift level of about 40%, also decreased to work initiative is currently only about 35% that still has a good working initiatives, skills, medical treatment and patient complaints decreased by only 50% were able to do so. This study aims to determine whether there was a relationship between work motivation and performance of nurses in the Inpatient Alam Sutera Omni Hospital. The study design was descriptive correlation with cross sectional approach. The total sample of 57 respondents. Data analysis used Pearson Product Moment. The results showed no significant correlation between work motivation and performance of nurses with $p\ value = 0.000$. Count

r value obtained for 0747, which means the relationship work motivation and performance of nurses have properties that the relatively strong with a positive direction. Thus if the nurses' motivation high, the performance of nurses will also be high, otherwise if the motivation of nurses is low, the performance of nurses will also be low. The results of the determinant coefficient is 55.80%, meaning that the effect of work motivation on the performance of nurses in the Inpatient Alam Sutera Omni Hospital amounted to 55.80%, and 44.20% Are influenced by other factors.

Keyword: Work Motivation, Performance, Nurses

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu sektor untuk mencapai tujuan pembangunan nasional bangsa Indonesia, berperan dalam pelayanan kesehatan dan berkontribusi bagi pembangunan bangsa Indonesia. Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang mempunyai kespesifikan dalam hal Sumber Daya Manusia (SDM), sarana dan prasarana serta peralatan yang dipakai, produk yang dipakai sifatnya tidak berwujud (*Intangible*) berasal dari pemberi pelayanan tersebut, dalam hal ini petugas kesehatan atau sumber daya manusianya (Gasperz, 2003).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen organisasi yang sangat penting, sebagai pilar utama penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misi, oleh karena itu harus dipastikan SDM dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal. Pengelolaan rumah sakit secara baik dan optimal terhadap potensi-potensi karyawannya, terutama tenaga perawat dan bidan, tentu diharapkan mampu memberikan nilai positif bagi kinerja sebuah rumah sakit. Pelayanan keperawatan sebagai salah satu bentuk pelayanan profesional, merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari upaya pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Hal ini yakni sebagai salah satu faktor penentu baik buruknya mutu dan citra Rumah Sakit (Dep Kes RI, 1999).

Upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan tidak bisa lepas dari upaya peningkatan mutu keperawatan. Oleh sebab itu perawat sebagai tim pelayanan kesehatan yang terbesar dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Mutu rumah sakit ditinjau dari sisi keperawatan meliputi aspek jumlah dan kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana, perlengkapan penunjang, manajemen rumah sakit yang perlu disempurnakan dan disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tingkah laku yang mempengaruhi tenaga kerja untuk kepentingan produktivitas dan efisiensi perlu mendapat perhatian, seperti keterangan yang menggambarkan jumlah hari kerja yang hilang karena sakit, kecelakaan industri, kepuasan kerja, motivasi kerja dari tenaga kerja mempengaruhi kontribusi kapasitas dari tenaga kerja. Motivasi penting karena diharapkan dengan motivasi setiap tenaga kerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja tinggi (Hasibuan, 2007).

Menurut Siagian (2008) dikutip dari Frederick Herzberg terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor intrinsik (motivator) dan faktor ekstrinsik (higienis). Faktor intrinsik, meliputi prestasi, promosi atau kenaikan pangkat, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, keberhasilan dalam bekerja. Pada faktor ekstrinsik, meliputi: gaji, kondisi kerja, status, kualitas supervisi, hubungan antar pribadi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdahulu oleh Hasibuan (2007) didapatkan bahwa "motivasi kerja dipengaruhi oleh adanya bentuk tanggung jawab yang diberikan kepadanya kemudian untuk meningkatkan keterampilannya dan memiliki kemandirian dalam bekerja serta dapat menyelesaikan pekerjaannya sampai akhir". Semua ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi para karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu potensi yang ada dalam diri seseorang berguna untuk menunjang kemajuan sebuah rumah sakit. Agar pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, maka rumah sakit harus dikelola dengan sebaik mungkin. Rumah sakit menaruh perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan agar dapat memiliki jumlah tenaga kerja, mutu pelayanan, disiplin kerja loyalitas, dedikasi, efektifitas dan produktifitas kerjanya dapat memenuhi kebutuhan pelayanan rumah sakit untuk masa kini dan masa datang. (Gasperz, 2003)

Rumah Sakit Omni Alam Sutera merupakan rumah sakit tipe B yang telah terakreditasi 16 pelayanan guna meningkatkan citra rumah sakit dan pelayanan yang memuaskan. Karena letak yang strategis rumah sakit ini mudah dijangkau oleh masyarakat. Dari tahun ke tahun Rumah Sakit Omni Alam Sutera mengalami peningkatan pelayanan kesehatan dengan menambah fasilitas serta jumlah tenaga kesehatan. Rumah Sakit Omni Alam Sutera merupakan rumah sakit swasta yang memiliki *customer* menengah ke atas sehingga *skill* perawat yang dibutuhkan perlu yang memiliki prestasi baik demi menghadapi segala suasana kerja dan tuntutan dari *customer* yaitu pasien. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan staf HRD Rumah Sakit Omni Alam Sutera saat ini yang terjadi bila dinilai dari angka motivasi kerja perawat belum seluruhnya baik karena terlihat dari angka keterlambatan datang ke tempat kerja dengan tepat waktu yaitu 35% dari seluruh kepatuhan perawat di ruang rawat inap. Selain itu tanggung jawab kerja perawat tingkat penanggung jawab *shift* sekitar 40%, inisiatif kerja juga menurun menjadi saat ini hanya sekitar 35% yang masih memiliki inisiatif kerja baik, keterampilan penanganan medis dan komplain pasien menurun hanya 50% yang mampu melakukannya.

Selain faktor kedisiplinan, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, diantaranya kemampuan dan keahlian perawat dalam menangani pasien. Latar belakang perawat serta demografi, dan ketiga faktor itu merupakan faktor individu. Selain itu ada dua faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja perawat, diantaranya faktor psikologis yang mencakup persepsi perawat, *attitude*, *personality*, dan pembelajaran. Faktor yang ketiga adalah organisasi yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur serta *job design*.

Dengan latar belakang tersebut maka penulis ingin meneliti “Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera Pada Tahun 2016.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian survei yang bersifat kuantitatif dengan pendekatan observasional yang dilakukan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera. Desain penelitian pada penelitian ini menggunakan penelitian *cross sectional* (potong lintang) adalah suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara kinerja dengan motivasi kerja perawat, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*) artinya tiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan penelitian dilakukan terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pengamatan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera sebanyak 57 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah motivasi kerja dan kinerja. Motivasi kerja memiliki 2 faktor yang terdiri dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Indikator pada faktor intrinsik yaitu, pengakuan/penghargaan, prestasi, tanggung jawab, dan promosi/kenaikan pangkat. Pada faktor ekstrinsik yaitu, hubungan antar pribadi, gaji, supervisi, dan kondisi

kerja. Pada variabel kinerja memiliki indikator hasil kerja, kepemimpinan, kerjasama, komunikasi, kreatifitas, tanggung jawab, kedisiplinan, dan penampilan.

Kuesioner disusun berdasarkan indikator pada variabel motivasi kerja dan diisi oleh responden yaitu perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera. Pada variabel kinerja didapatkan dari data sekunder HRD Rumah Sakit Omni Alam Sutera.

HASIL

1. Umur

Pengelompokkan umur responden dibagi menjadi tiga interval, yaitu umur 21-28 tahun, 29-36 tahun, dan 37-44 tahun. Distribusi frekuensi responden berdasarkan umur adalah sebagai berikut:

Distribusi frekuensi responden berdasarkan umur perawat di Instalasi Rawat Inap RS Omni Alam Sutera pada tahun 2016

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
21-28	26	45.61
29-36	20	35.09
37-44	11	19.30
Total	57	100

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa responden yang berumur antara 21-28 tahun sebanyak 26 orang (45.61%), yang berumur antara 29-36 tahun sebanyak 20 orang (35.09%), serta yang berumur 37-44 tahun sebanyak 11 orang (19.30%).

2. Jenis Kelamin

Pengelompokkan jenis kelamin responden dibagi menjadi dua, yaitu Laki-laki dan Perempuan. Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin perawat di Instalasi Rawat Inap RS Omni Alam Sutera pada tahun 2016

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	16	28.07
Perempuan	41	71.93
Total	57	100

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 41 orang (71.93%). Sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang (28.07%).

3. Pendidikan

Pengelompokkan tingkat pendidikan responden dibagi menjadi dua, yaitu D3 dan S1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan perawat di Instalasi Rawat Inap RS Omni Alam Sutera pada tahun 2016

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
D3	44	77.19
S1	13	22.81
Total	57	100

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 44 orang (77.19%). Sedangkan responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 13 orang (22.81%).

4. Lama Bekerja

Pengelompokkan lama bekerja responden dibagi menjadi tiga interval, yaitu bekerja selama 1-3 tahun, 4-6 tahun, dan 7-9 tahun. Distribusi frekuensi responden berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut:

Distribusi frekuensi berdasarkan lama bekerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Omni Alam Sutera pada tahun 2016

Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1-3	27	47.37
4-6	18	31.58
7-9	12	21.05
Total	57	100

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa responden yang bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 27 orang (47.37%), selama 4-6 tahun sebanyak 18 orang (31.58%). Sedangkan responden yang bekerja selama 7-9 tahun sebanyak 12 orang (21.05%).

5. Motivasi Kerja

Melalui perhitungan statistik diketahui bahwa dari 57 responden diperoleh gambaran distribusi skor motivasi kerja untuk dikategorikan pada perawat di Instalasi Rawat Inap RS Omni Alam Sutera. Dengan nilai rata-rata motivasi kerja sebesar 107.96, nilai median sebesar 109, dan nilai modus sebesar 112. Sedangkan nilai maksimum adalah 131 dan nilai minimum 92, serta nilai standar deviasi sebesar 9.179.

Nilai yang digunakan untuk batas penentuan motivasi kerja perawat adalah nilai rata-rata skor jawaban dari pertanyaan yang diberikan, maka didapatkan nilai skor rata-rata sebesar 107.96 yang dijadikan *cut of point*. Dengan demikian didapatkan 57.89% responden memiliki skor penilaian ≥ 107.96 yang berarti memiliki motivasi kerja yang tinggi dan 42.11% lainnya memiliki skor penilaian < 107.96 yang berarti memiliki motivasi kerja yang rendah.

6. Kinerja

Melalui perhitungan statistik diketahui bahwa dari 57 responden diperoleh gambaran distribusi skor kinerja untuk dikategorikan pada perawat di Instalasi Rawat Inap RS Omni Alam Sutera. Dengan nilai rata-rata motivasi kerja sebesar 80.667, nilai median sebesar 80, dan nilai modus sebesar 80. Sedangkan nilai maksimum adalah 93 dan nilai minimum 71, serta nilai standar deviasi sebesar 5.333.

Nilai yang digunakan untuk batas penentuan kinerja perawat adalah nilai rata-rata skor jawaban dari pertanyaan yang diberikan, maka didapatkan nilai skor rata-rata sebesar 80.667 sebagai *cut of point*. Dengan demikian didapatkan hasil bahwa 59.65% responden memiliki skor penilaian ≥ 80.667 yang berarti memiliki kinerja yang baik dan 40.35% lainnya memiliki skor penilaian < 80.667 yang berarti memiliki kinerja rendah.

7. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera

Pada perhitungan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* didapatkan bahwa p-value variabel motivasi kerja perawat (X) sebesar $0.156 > 0.05$ yang berarti variabel tersebut berdistribusi normal. Pada variabel kinerja perawat (Y) memiliki p-value sebesar $0.182 > 0.05$ yang berarti variabel tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan alasan tersebut maka pengujian dalam penelitian ini dilanjutkan dengan analisa data menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Uji tersebut digunakan untuk membuktikan adanya hubungan yang bermakna atau tidak antara variabel independen dengan variabel dependen dimana skala yang digunakan adalah skala interval dengan tehknik tersebut akan diperoleh nilai r hitung. Hasil perhitungan dapat disajikan dalam tabel berikut:

Uji korelasi motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Omni Alam Sutera pada tahun 2016

Variabel		N	r	p-value	Tingkat Korelasi	Arah Hubungan
Motivasi Kerja Perawat (X)	Kinerja Perawat (Y)	57	0.747	0.000	Kuat	Positif

Hasil perhitungan uji korelasi *Pearson Product Moment* didapatkan hasil p-value sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak, yang artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Omni Alam Sutera pada tahun 2016. Nilai r hitung sebesar 0.747 diinterpretasikan dengan pedoman koefisiensi korelasi maka terdapat pada interval 0.60-0.799 yang artinya kekuatan hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Omni Alam Sutera masuk dalam kategori kuat dan berpola positif. Hal tersebut berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Omni.

Untuk mengetahui kontribusi faktor motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Omni Alam Sutera maka dilakukan perhitungan koefisiensi determinan dengan rumus $r^2 \times 100\%$ yang memiliki hasil 55.80%. Artinya faktor motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 55.80% terhadap kinerja perawat, sedangkan 44.20% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang sosial ekonomi, demografis, sumber daya, persepsi, sikap, dan lain-lain. Faktor instrinsik pada variabel motivasi kerja berpengaruh sebanyak 29.57% dibandingkan dengan faktor ekstrinsik yaitu sebanyak 26.23%.

PEMBAHASAN

1. Umur

Interval umur antara 21-28 tahun memiliki jumlah terbanyak yaitu 26 orang (45.61%) dan interval umur 29-36 tahun sebanyak 20 orang (35.09%), sedangkan jumlah terendah ada pada interval umur 37-44 tahun yaitu sebanyak 11 orang (19.30%). Hal ini sesuai dengan teori Gibson (Notoatmodjo, 2009) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah usia. Hal tersebut sependapat dengan Schuler (1999) yang mengatakan bahwa umur akan berpengaruh dalam motivasi, semakin muda umur seseorang semakin tinggi pula kinerjanya (Schuler, 1999).

2. Jenis Kelamin

Jumlah perawat perempuan lebih banyak yaitu 41 orang (71.93%) dibandingkan dengan perawat laki-laki yaitu sebanyak 16 orang (28.07%). Hal ini disebabkan karena peminat untuk menjadi tenaga keperawatan lebih banyak diminati oleh perempuan dibanding laki-

laki. Selain itu, tenaga perawat lebih diutamakan memiliki pelayanan dengan lembut dimana hal tersebut biasanya dimiliki oleh perempuan dibandingkan laki-laki.

3. Pendidikan

Menurut Sukmadinata (2009) pendidikan secara umum adalah upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat. Penelitian yang dilakukan kepada perawat di Instalasi Rawat Inap RS Omni Alam Sutera menunjukkan bahwa jumlah tenaga perawat yang berpendidikan D3 sebanyak 44 orang (77.19%) lebih banyak dibandingkan dengan lulusan S1 yaitu sebanyak 13 orang (22.81%). Hal ini disebabkan karena RS Omni Alam Sutera memiliki standar minimal pendidikan untuk tenaga perawat adalah D3, oleh karena itu lulusan D3 lebih banyak dibandingkan dengan lulusan S1.

4. Lama Bekerja

Responden yang bekerja selama 1-3 tahun mempunyai jumlah terbanyak yaitu 27 orang (47.37%), sedangkan pada interval 4-6 tahun terdapat sebanyak 18 orang (31.58%) dan yang terendah terdapat pada interval lama bekerja 7-9 tahun yaitu sebanyak 12 orang (21.05%). Hal ini disebabkan karena tenaga perawat di RS Omni Alam Sutera sering mengalami pergantian atau keluar masuk karyawan baru, sehingga perawat yang bekerja selama 1-3 tahun lebih banyak dibandingkan dengan yang sudah bekerja 7-9 tahun. Selain itu, ditambahkan ruangan baru untuk rawat inap semakin menambah banyak perawat yang baru.

5. Motivasi Kerja

Hasil penelitian motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Omni Alam Sutera adalah sebagai berikut; nilai mean (rata-rata) adalah 107.96, nilai median (nilai tengah) adalah 109, nilai modus (nilai yang sering muncul) adalah 112, standar deviasi (simpangan rata-rata) adalah 9.179, nilai tertinggi adalah 131, dan nilai terendah adalah 92. Dari data diatas diperoleh nilai mean yaitu 107.96 yang kemudian dijadikan sebagai batas penentuan tingkatan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Omni Alam Sutera. Sehingga didapat sebanyak 33 orang (57.89%) yang memiliki motivasi kerja tinggi dan 24 orang (42.11%) yang memiliki motivasi kerja rendah. Hal ini disebabkan karena perawat mempunyai keinginan yang tinggi untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja dan mendapatkan posisi dan gaji yang lebih baik dari yang mereka dapatkan saat ini. Selain itu hubungan yang terjalin antar perawat maupun dengan atasan cukup harmonis sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan dengan kerjasama yang baik dan saling mendukung satu sama lain. Hal tersebut dapat menambah motivasi perawat dalam bekerja lebih baik.

6. Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai mean (rata-rata) kinerja perawat sebesar 80.667, nilai median (nilai tengah) adalah 80, nilai modus (nilai yang sering muncul) adalah 80, nilai standar deviasi (simpangan rata-rata) adalah 5.333, nilai terbesar adalah 93, dan nilai terkecil adalah 71. Berdasarkan data tersebut diperoleh nilai mean 80.667 yang menjadi batas penentuan tingkatan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Omni Alam Sutera. Sehingga didapat sebanyak 34 orang (59.65%) memiliki kinerja yang baik, dan 23 orang (40.35%) memiliki kinerja yang kurang.

Hal ini disebabkan karena semangat kerja yang baik untuk mendapatkan posisi dan gaji yang lebih baik dari saat ini. Karena jika penilaian kinerja mereka baik maka akan ada kenaikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang mereka berikan untuk perusahaan. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Rivai (2009) yang mengatakan tujuan dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan

kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Lebih lanjut Rivai (2009) mengatakan sistem insentif menghubungkan kompensasi dengan menilai kinerja yang telah dicapai dan ini akan membuat karyawan merasa sebagai mitra perusahaan yang berkewajiban turut serta mengembangkan perusahaan.

7. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera

Uji korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja perawat menghasilkan p-value sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti H_0 ditolak yang artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Hasil uji korelasi yang diperoleh yaitu nilai r sebesar 0.747 berada dalam interval 0.60-0.799 yang artinya ada hubungan yang signifikan antara dua variabel tersebut dan tergolong kuat dan berarah positif. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja perawat, namun sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula kinerja perawat.

Dari hasil perhitungan koefisiensi determinan didapat hasil bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat sebesar 55.80%, sedangkan 44.20% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang sosial ekonomi, demografis, sumber daya, persepsi, sikap, dan lain-lain. Faktor instrinsik pada variabel motivasi kerja berpengaruh sebanyak 29.57% dibandingkan dengan faktor ekstrinsik yaitu sebanyak 26.23%. Hal ini berarti perawat dapat meningkatkan motivasi kerja mereka melalui diri mereka sendiri. Namun faktor ekstrinsik dari instansi Rumah Sakit juga sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja perawat agar kinerja mereka dapat meningkat.

Hal tersebut sesuai dengan teori motivasi Abraham Maslow, teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk bekerja. Kebutuhan pokok manusia terdiri dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Jika kelima tingkatan kebutuhan secara harmonis terpenuhi melalui imbalan kerja yang diperolehnya dari organisasi tempat dia mengabdikan, maka dapat diperkirakan akan sangat memotivasi orang untuk bekerja giat, walaupun tanpa diperintah orang lain. Untuk memotivasi orang bekerja dengan giat sesuai dengan keinginan kita, sebaiknya kita memenuhi kebutuhan-kebutuhan sesuai dengan harapannya. (Sutrisno, 2009)

KESIMPULAN

1. 57.89% dari 57 responden memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi.
2. 59.65% dari 57 responden memiliki kinerja yang baik.
3. Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan serta berarah positif antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Omni Alam Sutera pada tahun 2016.

DAFTAR PUSTAKA

- Depkes RI. 1999. *Standar Pelayanan Rumah Sakit, edisi Ke-2*. Jakarta
- Gaspersz, Vincent. 2003. *Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi : Balanced Scorecard dengan Six Sigma Untuk Organisasi Bisnis dan Pemerintah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai, V. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : dari teori ke praktik*. Edisi ke-2. Jakarta: Rajawali press
- Schuler, Randall S, Susan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. Jakarta: PT. Erlangga
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group