



HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS CIAWI KABUPATEN TASIKMALAYA

Hedi Teja Hendrian¹, Saryomo², Asep Setiawan³^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya

Article Information

Received: January
Revised: February
Available online: July

Keywords

Perawat, Motivasi, Kinerja

Correspondence

Phone: 087826819110

E-mail: asep.setiawan7105@gmail.com

ABSTRACT

Perawat merupakan sumber daya manusia yang melayani pasien secara langsung. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang perawat dalam satu puskesmas, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan puskesmas. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat karena motivasi dapat menumbuhkan semangat dan ketekunan dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode analitik dan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini perawat pelaksana di Puskesmas Ciawi sebanyak 40 orang, sampel diambil dengan teknik *total sampling*. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner, kemudian data diolah dan dianalisa dengan uji *Chi-Square*. Hasil uji statistik menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja perawat di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya dengan nilai p-value 0,017 karena $< \alpha$ (0,05). Oleh karena itu disarankan kepala puskesmas untuk memberikan motivasi kepada perawat dengan cara memberikan penghargaan bagi perawat yang memiliki kinerja baik.

PENDAHULUAN

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan baik di rumah sakit maupun puskesmas, karena selain jumlahnya yang dominan, juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus 24 jam kepada pasien setiap hari. Pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit maupun puskesmas (PPNI, 2011). Puskesmas adalah suatu unit pelayanan kesehatan yang merupakan ujung tombak dalam bidang kesehatan dasar. Suatu puskesmas dituntut untuk lebih bermutu sesuai dengan masalah kesehatan masyarakat yang potensial berkembang di wilayah kerjanya masing-masing. Pelayanan dengan jangkauannya yang luas sampai pelosok desa, pelayanan Puskesmas yang bermutu akan menjadi salah satu faktor penentu upaya peningkatan status

kesehatan masyarakat (Muninjaya, 2008).

Kinerja perawat pada tatanan klinis dapat diukur dengan menggunakan "indikator kinerja klinis" sebagai langkah untuk mewujudkan komitmennya agar dapat menilai tingkat kemampuan individu dalam tim kerja. Perawat diharapkan tumbuh kesadaran, kemauan dan mampu mengidentifikasi kualitas kinerja masing-masing, untuk dimonitor, diperbaiki serta ditingkatkan secara terus menerus. Model pengembangan dan manajemen kinerja klinis (SPMCK) bagi perawat, dimulai dari elemen terkecil dalam organisasi yaitu pada tingkat "First Line Manager" (kepala ruang), karena produktifitas (jasa) berada langsung ditangan individu-individu dalam kerja tim (Tjahyono, 2006).

Upaya peningkatan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas sangat penting dan sudah merupakan tuntutan karena adanya berbagai aspek yang

berhubungan dengan upaya peningkatan pelayanan kesehatan. Termasuk kemampuan apakah dari segi pendidikan, pelatihan, dan lama kerja, juga motivasi kerja. Upaya mencapai kinerja yang baik, maka upaya tersebut harus dilaksanakan secara terpadu dan multi disiplin serta melibatkan seluruh tenaga kesehatan yang terkait (Innong, 2010).

Salah satu faktor yang mendorong kinerja dari perawat ialah adanya motivasi. Setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi. Jika motivasi kerja rendah, maka kinerja akan rendah pula meskipun kemampuan ada dan peluang tersedia.

Motivasi kerja meliputi penghargaan, tanggung jawab dan pengembangan dibutuhkan untuk mendorong kinerja dari perawat agar terus tercipta keberhasilan yang berkesinambungan (Farlen, 2011).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitri, (2007) menunjukkan bahwa dari 12 responden yang mempunyai motivasi baik terdapat 10 responden (83,3%) berkinerja baik dan diantara 10 responden mempunyai motivasi kurang terdapat 8 responden (80%) berkinerja kurang. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa perawat yang mempunyai motivasi baik maka akan mempengaruhi kinerja yang baik pula sedangkan jika perawat itu tidak mempunyai motivasi maka akan berpengaruh pada kinerja.

HASIL PENELITIAN

Analisis Univariat

a. Motivasi perawat

Tabel 1.1
Skor Motivasi Perawat di Puskesmas Ciawi
Kabupaten Tasikmalaya

Variabel	n	Min-Maks	Mean	Std. Deviation	CI 95%	
					Batas atas	Batas bawah
Motivasi Perawat	40	24-60	43,12	9,918	39,95	46,29

Data pada tabel 5.1 menunjukkan bahwa nilai minimal yang diperoleh sebesar 24 dan nilai maksimal 60, rata-rata skor motivasi responden adalah 43,12 dengan standar deviasi 9,918. Pada CI 95% diperoleh rentang rata-rata sebesar 39,95 – 46,29.

Tabel 1.2
Distribusi Motivasi Perawat di Puskesmas Ciawi
Kabupaten Tasikmalaya

Motivasi	N	%
Baik	25	62,5
Kurang	15	37,5
Total	40	100

Data pada tabel 5.2 menunjukkan bahwa lebih dari setengahnya responden memiliki motivasi kategori baik sebanyak 25 orang (62,5%), dan kategori kurang sebanyak 15 orang (37,5%).

b. Kinerja perawat

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini kuantitatif menggunakan metode penelitian analitik dan pendekatan *cross sectional*, dengan metode ini diharapkan dapat mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya yang berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *total sampling*, yaitu seluruh perawat rawat inap di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya berjumlah 40 orang dijadikan sebagai sampel. Penelitian ini telah dilakukan di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya. Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu kuesioner motivasi dan kinerja perawat, dilakukan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan di Puskesmas Cihaurbeuti Kabupaten Tasikmalaya terhadap 20 orang perawat. Setelah dilakukan uji validitas untuk variabel, untuk variabel motivasi nilai r hitung paling kecil adalah 0.518 dan nilai paling besar adalah 0.793 lebih besar dari nilai r-tabel 0.468, sedangkan untuk variabel kinerja nilai r-hitung paling kecil adalah 0.596 dan nilai paling besar adalah 0.781 lebih besar dari nilai r-tabel 0.468. Setelah dilakukan uji reliabilitas, nilai *alpha cronbach* untuk motivasi 0.908, dan kinerja 0.930 sehingga seluruh pertanyaan dinyatakan sangat reliabel.

Tabel 1.3
Skor Kinerja Perawat di Puskesmas Ciawi
Kabupaten Tasikmalaya

Variabel	n	Min-Maks	Mean	Std. Deviation	CI 95%	
					Batas atas	Batas bawah
Kinerja Perawat	40	4-20	15,82	3,78	14,61	17,03

Data pada tabel 5.3 menunjukkan bahwa nilai minimal yang diperoleh sebesar 4 dan nilai maksimal 20, rata-rata skor kinerja responden adalah 15,82 dengan standar deviasi 3,78. Pada CI 95% diperoleh rentang rata-rata sebesar 14,61 – 17,03.

Tabel 1.4
Distribusi Kinerja Perawat di Puskesmas Ciawi
Kabupaten Tasikmalaya

Kinerja	N	%
Baik	23	57,5
Tidak Baik	17	42,5
Total	40	100

Data pada tabel 5.4 menunjukkan bahwa lebih dari setengahnya kinerja perawat termasuk kategori baik sebanyak 23 orang (57,5%), dan kategori kurang baik sebanyak 17 orang (42,5%).

2. Analisis Bivariat : Hubungan faktor motivasi yang berhubungan dengan kinerja perawat

Tabel 1.5
Hubungan Faktor Motivasi dengan Kinerja Perawat
di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya

Motivasi	Kinerja				Total		P-Value
	Baik		Tidak baik		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	18	72,0	7	28	25	100	0,017
Kurang	5	33,3	10	66,7	15	100	
Total	23	57,5	17	42,5	40	100	

Berdasarkan tabel 5.7 diketahui bahwa dari 18 responden yang memiliki motivasi baik sebanyak 18 orang (72,0%) memiliki kinerja baik, dari 5 responden yang kurang memiliki motivasi sebanyak 10 orang (66,7%) memiliki kinerja yang kurang baik. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *chi square* diperoleh *p value* 0,017 < α (0,05), artinya terdapat hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya.

PEMBAHASAN

1. Analisis univariat

Gambaran motivasi perawat Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari setengahnya responden memiliki motivasi dalam kategori baik sebanyak 25 orang (62,5%), dan kategori kurang sebanyak 15 orang (37,5%). Banyaknya responden yang memiliki motivasi baik, dikarenakan perawat merasa termotivasi dalam bekerja sehingga perawat terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin. Jadi semakin tinggi tingkat motivasi seorang perawat maka semakin tinggi pula kinerja perawat. Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja di Puskesmas adalah motivasi atau dorongan dari pemimpin Puskesmas itu sendiri, serta hal lain yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja. Motivasi perawat sebagai dorongan yang memberikan

semangat kerja kepada para petugas untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dorongan dan semangat kerja petugas ditinjau dari insentif/bonus, pengembangan karir, kondisi sarana dan prasarana, dan iklim kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang kurang motivasinya sebanyak 37,5%. Hal ini disebabkan oleh motivasi yang kurang dimana pegawai di Puskesmas Ciawi merasa gaji yang mereka terima belum cukup untuk memenuhi kebutuhannya, tidak adanya insentif yang diberikan. Oleh karenanya, walaupun seorang perawat memiliki kemampuan yang cukup untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya, tetapi apabila tidak ditunjang oleh motivasi yang kuat maka kinerja tidak optimal. Hal ini sesuai dengan Handoko (2005) yang mengatakan bahwa motivasi adalah kemauan atau

keinginan didalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak. Dengan demikian motivasi merupakan kondisi atau energi yang yang menggerakkan diri karyawan kearah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Gambaran kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari setengahnya kinerja perawat termasuk kategori baik sebanyak 23 orang (57,5%), dan kategori kurang baik sebanyak 17 orang (42,5%).

Gambaran mengenai kinerja perawat didasarkan pada indikator-indikator yaitu kualitas kerja dan kuantitas kerja perawat, dimana perawat dituntut untuk selalu bertindak profesionalisme dalam bekerja.

Namun tak terlepas dari motivasi perawat itu sendiri, bagaimana perawat merasa senang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja dapat dilihat dari kemampuan dalam mengoperasikan peralatan kantor yang telah disediakan, dan adanya pelatihan-pelatihan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan pegawai.

Kinerja tenaga perawat atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang perawat atau kelompok keperawatan dalam suatu puskesmas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan puskesmas yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Feronika, 2009).

Adapun responden yang berada pada kinerja yang kurang sebanyak 42,5%. Hal ini karena faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang kurang, dimana fakta lapangan ditemukan bahwa kurangnya kemampuan perawat dalam memahami prosedur atau mekanisme pekerjaan yang diberikan, beban ganda yang diberikan kepada perawat. Hal lain adalah karena kurangnya pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada perawat, dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana perawat dapat memperoleh atau mempelajari keahlian, perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam rangka meningkatkan kinerja perawat pada jabatan yang didudukinya sekarang.

2. Analisis bivariat

Berdasarkan penelitian menunjukkan dari 18 responden yang memiliki motivasi baik sebanyak 18 orang (72,0%) memiliki kinerja baik, dari 5 responden yang kurang memiliki motivasi sebanyak 10 orang (66,7%) memiliki kinerja yang kurang baik. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *chi square* diperoleh p value $0,017 < \alpha$ (0,05), artinya terdapat hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daryani. (2014) yang menemukan bahwa responden yang motivasinya

baik, sebagian besar (73.69%) kinerjanya tidak baik, sebaliknya responden yang supervisinya tidak baik sebagian besar (61.54%) kinerjanya baik, ini merupakan hal yang kontradiktif. Mestinya motivasi yang baik berdampak terhadap peningkatan kinerja. Hasil uji korelasi gamma didapatkan dimana p value : 0,039 ($p < 0,05$), berarti ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat dan r : -0.635, berarti kekuatan korelasinya kuat. Melihat dari data tersebut, peneliti berpendapat bahwa dengan motivasi tinggi (baik) maka kinerja klinis perawat akan semakin baik, pada motivasi rendah (kurang baik), akan menghasilkan kinerja klinis perawat kurang baik karena motivasi merupakan kemauan atau keinginan didalam diri seseorang perawat yang mendorongnya untuk bertindak. Motivasi merupakan kekuatan seseorang untuk mencapai sesuatu, harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu, motivasi merupakan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu, instrument merupakan intensif atau penghargaan yang akan diberikan.

Valensi lebih menguatkan pilihan seorang pegawai untuk suatu hasil jika seseorang mempunyai keinginan yang kuat untuk suatu kemajuan maka berarti pegawai tersebut tinggi untuk suatu kemajuan. Valensi timbul dari internal pegawai yang dikondisikan dengan pengalaman (Tjahyono, 2006).

Menurut analisis peneliti adanya motivasi atau dorongan dari individu perawat untuk memberikan yang terbaik dalam pelayanan keperawatan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat di Puskesmas, hal ini karena perawat memiliki keinginan yang kuat untuk memberikan pelayanan sesuai dengan tujuan dari Puskesmas. Menurut Wijono, (2010) bahwa untuk mengetahui pelaksanaan kerja bawahan yang dilakukan dengan bergairah dapat dilihat dari beberapa hal :

a. Petugas dalam melaksanakan pekerjaannya dengan disertai perasaan gembira dan senang hati serta rela berkorban tanpa banyak perintah.

b. Petugas dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh perhatian tanpa mengeluh dan bermalas-malasan.

c. Petugas selalu mengisi waktu kosong dengan bekerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman menyebabkan petugas kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini, dapat diketahui dari hasil observasi dimana, ruang kerja yang ada di Puskesmas kurang memadai sehingga memungkinkan kurang terjalannya suatu hubungan yang baik antara petugas. Kurang terjalannya suatu hubungan yang baik antara petugas menyebabkan kurangnya kerja sama dan motivasi petugas untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Untuk menciptakan kinerja tenaga perawat yang cukup,

maka harus diberikan motivasi yang cukup juga seperti : terjalin hubungan komunikasi yang baik, memberikan suatu dorongan, harus dapat menciptakan suasana yang menarik dalam suatu jenis kegiatan, saling menghargai, harus saling melengkapi kebutuhan untuk berkembang, proses interaksi antara yang satu dengan yang lain dan saling menghormati proses yang dimiliki serta memberikan pujian atau penghargaan terhadap kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai. Selain dari itu, kurangnya penambahan tingkatan kepuasan oleh pimpinan Puskesmas seperti pemberian promosi jabatan dan tambahan penghasilan membuat petugas kurang termotivasi dalam bekerja. Sehingga, dalam bekerja petugas terkesan biasa-biasa saja tanpa ada dorongan untuk termotivasi menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang diharapkan. Motivasi kerja dapat menumbuhkan semangat dan ketekunan dalam bekerja bagi para petugas untuk selalu meningkatkan kinerja tenaga perawat yang sesuai dengan yang diharapkan. Untuk itu, pimpinan sebagai pengambil keputusan dalam instansi haruslah bisa menyesuaikan antara kepentingan dan kebutuhan organisasi dengan kepentingan dan kebutuhan petugas sehingga secara tidak langsung para petugas dapat selalu meningkatkan kinerja tenaga perawatnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di puskesmas Ciawi kabupaten Tasikmalaya.

DAFTAR PUSTAKA

Daryani. (2014). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Segeri Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkep. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Makassar.

Farlen, Frans. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran". Yogyakarta.

Feronika, Sri. (2009). Motivasi dan Kinerja Perawat Puskesmas Model Kotapinang di Kotapinang Labuhan Batu Selatan. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.

Fitri, (2007). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tugurejo Semarang. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.

Handoko, 2005. H, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II. BPFE, Yogyakarta.

Muninjaya Gde. (2008). *Manajemen Kesehatan* Cetakan I Edisi 2. Jakarta: EGC.

PPNI. (2011). Standar Praktek Keperawatan Profesional, Jakarta.

Innong, 2010. Gambaran Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Maritengngae Kabupaten Sidrap. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu kesehatan Baramuli.

Tjahyono. (2006). pengembangan Instrumen Pengembangan Manajemen Kinerja (PMK) Seluruh Tenaga Klinik Puskesmas, Pusat Manajemen *Pelayanan Kesehatan*. FK UGM bekerja sama dengan WHO.

Wijono. (2010). Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan Vol 1. Jakarta: Airlangga University Press.