

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RSUD  
MUHAMMAD SANI KABUPATEN  
KARIMUN TAHUN 2021**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**UMMU BALQIS MUNFARIDAH SINAMBELA**  
**NIM : 0801172169**

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RSUD  
MUHAMMAD SANI KABUPATEN  
KARIMUN TAHUN 2021**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.K.M)**

**Oleh:**

**UMMU BALQIS MUNFARIDAH SINAMBELA  
NIM : 0801172169**

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
PERAWAT RAWAT INAP DI RSUD MUHAMMAD SANI  
KABUPATEN KARIMUN TAHUN 2021**

**UMMU BALQIS MUNFARIDAH SINAMBELA**  
**NIM : 0801172169**

**ABSTRAK**

Indikator pelayanan kesehatan RSUD Muhammad Sani yaitu indikator tingkat pemanfaatan, mutu dan efisiensi pelayanan rawat inap RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun tiga tahun berturut tidak memenuhi nilai standar ideal Kemenkes, diduga ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat rawat inap. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pada perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Muhammad Sani Tanjung Balai Karimun tahun 2021. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun sebanyak 101 perawat. Teknik sampling menggunakan *simpel random sampling* dimana diperoleh sebanyak 80 perawat. Data yang digunakan ialah data primer berupa kuesioner motivasi kerja dan kinerja dan data sekunder arsip kepegawaian RSUD Muhammad Sani. Analisis data menggunakan uji *korelasi kendall's tau*. Hasil penelitian didapatkan persentase motivasi kerja perawat cukup (61.3%) dan kinerja perawat sebagian besar cukup (50%). Dari hasil uji korelasi *kendall's tau* terdapat hubungan signifikan, sedang dan positif/searah ditunjukkan dengan nilai korelasi 0.355, dan  $(0.001 < \alpha)$  artinya semakin tinggi motivasi kerja tiap perawat rawat inap maka kinerja yang dicapai juga akan semakin meningkat. sebaliknya apabila motivasi kerja perawat rawat inap rendah maka kinerja yang dihasilkan akan semakin menurun. Saran bagi pihak manajemen dan pihak profesi keperawatan RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun agar dapat meningkatkan keeratan sesama rekan kerja, lebih ramah kepada pasien agar pasien dan keluarga merasa dilayanin dan puas dengan pelayanan yang diberikan.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja, Perawat Rawat Inap**

***RELATIONSHIP OF WORK MOTIVATION TO THE PERFORMANCE OF  
INTENSIVE NURSES AT MUHAMMAD SANI HOSPITAL, KARIMUN  
REGENCY IN 2021***

**UMMU BALQIS MUNFARIDAH SINAMBELA**  
**NIM : 0801172169**

**ABSTRACT**

Health service indicators at RSUD Muhammad Sani, namely indicators of the level of utilization, quality and efficiency of inpatient services at RSUD Muhammad Sani, Karimun Regency for three consecutive years do not meet the ideal standard value of the Ministry of Health, it is suspected that there is a relationship between work motivation and the performance of inpatients. The purpose of this study was to analyze the relationship between work motivation and performance of inpatient nurses at Muhammad Sani Hospital Tanjung Balai Karimun in 2021. This type of research is quantitative with a cross sectional approach. The population of this study were all inpatient nurses at the Muhammad Sani Hospital, Karimun Regency, with a total of 101 nurses. The sampling technique used simple random sampling where 80 nurses were obtained. The data used are primary data in the form of work motivation and performance questionnaires and secondary data from the staffing archives of RSUD Muhammad Sani. Data analysis used the Kendall's tau correlation test. The results showed that the percentage of nurses' work motivation was sufficient (61.3%) and the performance of nurses was mostly sufficient (50%). From the results of the Kendall's tau correlation test, there is a significant, moderate and positive/unidirectional relationship shown by the correlation value of 0.355, and  $(0.001 < )$  meaning that the higher the work motivation of each inpatient nurse, the performance achieved will also increase. Conversely, if the work motivation of inpatient nurses is low, the resulting performance will decrease. Suggestions for the management and the nursing profession at the Muhammad Sani Hospital, Karimun Regency in order to increase the closeness of fellow co-workers, be more friendly to patients so that patients and families feel served and satisfied with the services provided.

**Keywords : Work Motivation, Performance, Inpatient Nurse**

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Ummu Balqis Munfaridah Sinambela  
NIM : 0801172169  
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat  
Peminatan : Administrasi dan Kebijakan Kesehatan  
Tempat/Tgl Lahir : Medan, 08 Juni 1999  
Judul Skripsi : HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PADA PERAWAT RAWAT INAP DI  
RSUD MUHAMMAD SANI TAHUN 2021

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya asli saya yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar strata 1 di Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat FKM UIN Sumatera Utara Medan.
2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat FKM UIN Sumatera Utara Medan.
3. Jika dikemudian hari terbukti bahwa karya ini bukan hasil karya saya asli atau merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat FKM UIN Sumatera Utara Medan.

Medan, 08 September 2021



Ummu Balqis Munfaridah Sinambela  
NIM. 0801172169

## LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RSUD MUHAMMAD SANI KABUPATEN KARIMUN TAHUN 2021**

Nama : Ummu Balqis Munfaridah Sinambela

Nim : 0801172169

Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat

Peminatan : Administrasi dan Kebijakan Kesehatan

Menyetujui,

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

Fitriani Pramita Gurning, SKM, M.Kes  
NIP. 1100000110  
Dosen Pembimbing Umum

Dr. Watni Marpaung, M.Ag  
NIP. 198205152009121007  
Dosen Pembimbing Kajian Integrasi

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul:

### **HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RSUD MUHAMMAD SANI KABUPATEN KARIMUN TAHUN 2021**

Yang dipersiapkan dan Dipertahankan Oleh:

**UMMU BALQIS MUNFARIDAH SINAMBELA**  
**NIM : 0801172169**

Telah Diuji dan Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Skripsi  
Pada Tanggal 08 September 2021 dan Dinyatakan Telah  
Memenuhi Syarat Untuk Diterima

#### **TIM PENGUJI**

Ketua Penguji,

**dr. Nofi Susanti, M.Kes**  
**NIP. 198311292019032002**

Penguji I

Penguji II

Penguji Integrasi

**Fitriani P.Gurning, SKM, M.Kes**  
**NIP. 1100000110**

**Fauziah Nasution, M.Psi**  
**NIP. 197509032005012004**

**Dr. Watni Marpaung, M.Ag**  
**NIP. 198205152009121007**

Medan, 08 September 2021  
Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
Dekan,

**Prof. Dr. Syafaruddin M.Pd**  
**NIP. 196207161990031004**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### **Data Pribadi**

Nama : Ummu Balqis Munfaridah Sinambela  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tgl Lahir : Medan, 08 Juni 1999  
Agama : Islam  
Golongan Darah : A  
Alamat : Kampung Sidodadi Meral, Kel. Sungai Pasir, Kec. Meral,  
Kab. Karimun, Prov. Kepulauan Riau  
Email : [ummubalqismunfaridah@gmail.com](mailto:ummubalqismunfaridah@gmail.com)

### **Data Pendidikan Formal**

- TK Al-Amin Medan (2005-2006)
- SD Negeri 101736 Medan (2006-2009)
- SD Negeri 012 Karimun (2009-2011)
- Mts Musthafawiyah Purba Baru (2011-2014)
- MA Musthafawiyah Purba Baru (2014-2017)
- Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (2017-2021)

### **Data Pendidikan Non Formal**

- Harford Institute (2017-2018)

### **Pengalaman Organisasi**

- Anggota ISMKMI Sumut (2017-2018)

### **Pengalaman Magang**

- Dinas Kesehatan Kota Medan (2021)

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Puji dan syukur penulis haturkan kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun Tahun 2021” ini.

Shalawat dan salam tetap dilimpahkan kepada junjungan kita nabi besar, nabi pembawa rahmat bagi alam semesta, Nabi Muhammad SAW, beserta para keluarga dan para sahabat dan pengikutnya sampai akhir zaman nanti, Insya'Allah termasuk kita semua yang membaca skripsi ini, Amiin.

Penyusunan skripsi ini bukan hanya hasil dari usaha penulis saja, melainkan banyak pihak yang selalu membantu memberikan masukan semangat dan dukungan kepada penulis. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan ketulusan jiwa penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini, kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Abuya Drs. H. Abdul Wahab Sinambela, M.Ed dan Ummi Erma Kusmawati, SE, yang telah membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang dan doa yang terus mengalir tanpa pamrih untuk keberhasilan penulis dalam meraih tujuan hidup. Saudara dan saudari penulis, Muhammad Huzaifah Munfarid Sinambela, Ahmad Balyan Munfarid Sinambela, Raudhah Azizah Munfaridah Sinambela, Abdul Aziz Munfarid Sinambela, Zakiah Ulfa Munfaridah Sinambela dan Musthafa Yasin Munfarid Sinambela yang senantiasa menyemangati dan memberi

dukungan untuk penulis, juga kepada keluarga besar penulis yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. H. Syahrin Harahap, MA, selaku Rektor UIN Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. Syafaruddin M.Pd, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat dan seluruh jajarannya yang telah membimbing dan memberikan fasilitas selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN Sumatera Utara.
4. Ibu Fitriani Pramita Gurning, SKM, M.Kes, selaku dosen pembimbing skripsi dan dosen penanggung jawab peminatan AKK yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan masukan, saran, serta motivasi dan sebagian ilmunya kepada penulis.
5. Bapak Dr. Watni Marpaung M.Ag, selaku dosen pembimbing kajian integrasi keislaman yang telah membimbing penulis dengan baik.
6. Ibu Musrikah, S.Kep, selaku kepala bidang keperawatan RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun, atas bimbingannya dan perawat rawat inap yang bersedia menjadi responden. Penulis ucapkan terima kasih.
7. Bapak Nur Rokhim, M.Psi, selaku staf PPSDM RSUD Muhammad Sani yang telah banyak memberikan waktu luang mambantu dan membimbing penulis selama penelitian.
8. Sahabat seperjuangan penulis Rika Arnanda yang telah banyak menemani memberikan semangat dan masukan, dan selalu ada buat penulis, terima kasih mudah-mudahan kita selalu diberikan kesehatan dan kemudahan dalam mencapai cita-cita.

9. Sepupu penulis Sarah Aisyah Ahmad yang selama ini banyak membantu memberikan masukan, bertukar pikiran dan keluh kesah kepada penulis, terimakasih.
10. Sahabat penulis mulai dari semester satu Kurnia Amalia, Rahayu Sakinah, Suci Ramadhani, Dini Tria Angraini, Khoirunisa, Nabila Djursyah. Terima kasih sudah banyak memberikan kenangan yang menyenangkan selama di perkuliahan dan semangat, kepada penulis.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Dan besar harapan agar skripsi ini bisa bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya, serta menjadi nilai ibadah bagi penulis di sisi Allah SAW, amiin.

Medan, 08 September 2021

Ummu Balqis Munfaridah Sinambela  
NIM. 0801172169

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Kinerja.....	10
2.2 Motivasi .....	16
2.3 Teori Motivasi .....	20
2.4 Perawat.....	24
2.5 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja.....	27
2.6 Kajian Integrasi Keislaman .....	28
2.7 Kerangka Teori .....	37
2.8 Kerangka Konsep.....	37
2.9 Hipotesis.....	39
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
3.1 Jenis dan Desain Penelitian .....	40
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	40
3.3 Populasi dan Sampel .....	40
3.4 Variabel Penelitian .....	42
3.5 Definisi Oprasional .....	43
3.6 Aspek Pengukuran .....	44
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	45

3.8 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.9 Analisis Data .....	50
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
4.1 Hasil .....	52
4.2 Pembahasan.....	61
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>71</b>
5.1 Kesimpulan .....	71
5.2 Saran.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kapasitas Tempat Tidur, Jumlah Perawat dan Pembagian Shift Rumah Sakit Muhammad Sani Pada Ruang Rawat Inap 2021 .....	4
Tabel 1.2 Jumlah Pasien Rawat Inap RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun .....	6
Tabel 1.3 Indikator Pelayanan RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun .....	6
Tabel 3.1 Definisi Oprasional.....	44
Tabel 3.2 Aspek Pengukuran Variabel .....	44
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas .....	46
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	48
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur .....	57
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	57
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	58
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja.....	59
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja .....	59
Tabel 4.7 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Tabel 2.1 Kerangka Teori menurut Yasli Ilyas, Harzbrng's dan Robbins ...	37
Tabel 2.2 Keranga Konsep .....	39

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner penelitian .....	79
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian .....	84
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	87
Lampiran 4 Hasil Analisis Univariat .....	89
Lampiran 5 Hasil Analisis Bivariat .....	92

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Fungsi utama rumah sakit adalah sebagai fasilitas dan tempat penyelenggaraan dalam upaya kesehatan, dimana selalu dituntut memberikan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Upaya pelayanan kesehatan umum yang dapat diberikan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan, kesehatan (*promotif*), pencegahan penyakit (*preventif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pemeliharaan kesehatan (*rehabilitative*). Mengetahui hal ini rumah sakit sebagai pusat pelayanan kesehatan harus benar-benar memperhatikan akan pentingnya pelayanan kesehatan terhadap pasien yang berpusat pada sumber daya manusia. Upaya untuk memelihara dan menjaga kesehatan fisik dan psikis pegawai harus senantiasa dilakukan oleh rumah sakit, mengingat pegawai merupakan sumber daya yang penting untuk kesinambungan berjalanya suatu rumah sakit(Adnyaswari,2017).

Berdasarkan hasil riset WHO, indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki motivasi tenaga kesehatan paling rendah selain negara Vaietnam, Argentina, Nigeria dan India. Hal ini dikarnakan belum tercapainya pemenuhan kesejahteraan maupun pendistribusian merata bagi tenaga kerja kesehatan. Dalam penelitian Brema (2019), tenaga kesehatan sangat mempengaruhi hingga 80% didalam tercapainya tingkat kesehatan yang baik maka dalam hal ini diketahui

bahwa tenaga kesehatan merupakan elemen penting dalam tercapainya pembangunan kesehatan.(Brema, 2019)

Dalam konsep memelihara dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, sumber daya manusia sangat berperan penting sehingga, dibutuhkan pemicu agar sumber daya manusia dapat terus meningkat. Mutu pelayanan rumah sakit dapat ditentukan dari kualitas pelayanan yang perawat berikan untuk itu perawat dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas dan pelayanan di rumah sakit. Apabila dikaji dari pandangan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit prospek yang dibutuhkan meliputi jumlah dan kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana dan perlengkapan penunjang, manajemen rumah sakit juga harus disempurnakan dan disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi(Jufrizen,2017).

Motivasi adalah suatu rasa atau pikiran seseorang yang dapat menimbulkan dorongan sehingga dapat melakukan pekerjaan dan menjalankannya dengan senang hati terutama dalam karakter seorang perawat. Selain motivasi yang tumbuh dari kesadaran diri sendiri, pemberian motivasi dari orang lain juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi perawat. Dalam mengukur kualitas pelayanan keperawatan, dibutuhkan standar praktik keperawatan yang dapat menjadi pegangan bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Kemudian output kinerja perawat dapat dinilai dari kualitas asuhan keperawatan yang perawat berikan pada pasien. Mengenai motivasi, merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat (M Arifki Zainaro,2017).

Motivasi kerja sangat dibutuhkan karena dengan adanya motivasi, perawat akan memiliki semangat yang lebih dan juga bertanggung jawab dalam segala tugas

yang diberikan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara maksimal. Motivasi merupakan karakter psikologi manusia yang memberikan kontribusi dalam tingkat komitmen suatu individu. Hal tersebut merupakan sejumlah faktor yang bisa mempertahankan serta menyalurkan perbuatan suatu individu ke arah yang diinginkan. Motivasi merupakan berbagai hal yang bisa memberikan dorongan terhadap suatu individu dalam melakukan pekerjaan (M Nursalam, 2014).

Kinerja suatu individu memberikan peran penting untuk sebuah instansi ataupun organisasi, hal itu disebabkan kinerja setiap individu termasuk suatu sumbangan guna terwujudnya kinerja berbagai fungsi yang terdapat dalam organisasi. Kinerja perawat ialah berbagai hal yang bisa dirasakan secara langsung oleh pasien, apabila perawat memberikan kinerja yang tidak baik maka hal tersebut akan menurunkan kualitas dari layanan yang diterima pasien. Salah satu permasalahan pada organisasi rumah sakit yaitu kejenuhan kerja, permasalahan ini mampu menurunkan kinerja serta produktivitas. Pada umumnya, kejenuhan ini akan membuat pikiran menjadi kurang rasional serta terasa penuh, hal ini tentunya bisa menimbulkan kewalahan dalam pekerjaan serta pada akhirnya akan memunculkan keletihan emosional serta mental, berikutnya akan menghilangkan minat pekerja terhadap pekerjaan yang dijalankan serta akan menurunkan motivasi yang dimiliki. Dari berbagai hal tersebut tentunya akan menurunkan kualitas hidup serta kualitas kerja (Adnyaswari, 2017).

Dalam memberi sejumlah layanan dibidang kesehatan, tentunya dibutuhkan perawat atau pegawai yang mempunyai kinerja optimal. Kinerja dari seorang perawat bisa ditinjau dari asuhan keperawatan yang dijalankan pada setiap pasien. Untuk mendukung terwujudnya tujuan organisasi serta untuk meningkatkan citra

rumah sakit di hadapan masyarakat maka dibutuhkan kinerja perawat yang baik. Kinerja perawat mempunyai fungsi sebagai tolak ukur layanan kesehatan sehingga perlu untuk meneliti mengenai kinerja agar dapat mempertahankan dan memberikan peningkatan terhadap kualitas layanan kesehatan yang dibutuhkan seluruh pasien, baik yang sakit ataupun yang sehat (Glady, 2019).

Dalam penelitian Zainaro (2017), yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat tahun 2017, diperoleh OR = 16,200 yang berarti bahwa responden dengan motivasi kerja kurang baik mempunyai peluang sebesar 16,200 kali mempunyai kinerja yang kurang baik juga dibandingkan dengan responden yang motivasi kerjanya baik (Arifki Zainaro, 2017).

Perawat mempunyai peran yang sangat vital di rumah sakit dalam membuat pelayanan yang maksimal sehingga pasien merasa puas. Dikarnakan dalam hal pelayanan rumah sakit perawat adalah orang yang berhubungan langsung dengan pasien (Zaidin, 2002). Pada tabel 1.1 dapat dilihat jumlah dan pendistribusian perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 1.1. Kapasitas tempat tidur, jumlah perawat dan pembagian shift Rumah Sakit Muhammad Sani pada ruang rawat inap 2021

No	Ruangan	Kapasitas Tempat Tidur	Jumlah Perawat	Pembagian Shift Perawat
1	Kenangga	48	19	Shift pagi:5 Shift siang:5 Shift malam:5 Libur:4
2	Flamboyan	54	23	Shift pagi:7 Shift siang:6 Shift malam:5 Libur:5
3	Gardania	25	12	Shift pagi:4 Shift siang:3 Shift malam:3 Libur:2

4	Anggrek	31	18	Shiff pagi:5 Shiff siang:5 Shiff malam:5 Libur:3
5	ICU	10	15	Shiff pagi:4 Shiff siang:4 Shiff malam:3 Libur:4
6	Prinatologi	19	14	Shiff pagi:4 Shiff siang:4 Shiff malam:3 Libur:3
Total		187	101	

*Sumber: Data Sekunder Rumah Sakit Muhammad Sani Tanjung Balai Karimun, 2020*

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa pembagian kerja perawat pada Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Muhammad Sani Kabupaten Karimun terdapat 6 ruangan yang ada bahwa kapasitas tempat tidur tertinggi 54 tempat tidur pada ruangan Flamboyan dan kapasitas tempat tidur terrendah 10 tempat tidur pada ruangan ICU. Pembagian shiff kerja terbanyak pada pagi hari berjumlah 7 perawat, siang 6 perawat, malam 5 perawat dan pada hari libur 5 perawat. kemudian pembagian shiff kerja berjumlah sedikit terdapat pada ruangan Gardania yaitu 4 perawat shiff pagi, 3 perawat shiff siang, 3 perawat shiff malam dan 2 perawat pada hari libur.

Berdasarkan tabel 1.1 perbandingan jumlah perawat dengan tempat tidur pada Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Muhammad Sani Kabupaten Karimun yaitu dengan perbandingan 2 perawat untuk 4 tempat tidur. Hal tersebut belum memenuhi persyaratan dari Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 56 tahun 2014 tentang klasifikasi perizinan rumah sakit menyatakan bahwasanya rumah sakit akreditasi C jumlah kebutuhan tenaga keperawatan

dihitung dengan perbandingan 2 perawat untuk 3 tempat tidur (PERMENKES RI, 2014).

Kurangnya tenaga kerja perawat menyebabkan perawat harus berkerja lebih dalam melakukan pelayanan kepada pasien kemudian juga dapat mengakibatkan pasien mengantri terlalu lama. Kurangnya perawat atau tenaga kerja menimbulkan beban kerja perawat bertambah berat sehingga menyebabkan kelalaian dan kelelahan (Widiyanto & Wijayanti, 2020).

Tabel 1.2. Jumlah kunjungan pasien rawat inap RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun

No	Tahun	Per tahun	Per bulan
1	2017	8.179	681,5
2	2018	8.435	702,9
3	2019	8.943	745,2
4	2020	7.541	628,4

Sumber: Data Sekunder Rumah Sakit Muhammad Sani Tanjung Balai Karimun, 2020

Berdasarkan data diatas diketahui jumlah pasien rawat inap RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun pada tahun 2017 yaitu 8.179, 2018 yaitu 8.435 pasien kemudian tahun 2019 meningkat yaitu 8.943 pasien dan pada tahun 2020 menurun menjadi 7.541 dengan rata-rata perbulanya berjumlah 628,4 pasien. Jumlah kunjungan pasien rawat inap ini cukup rendah jika dibandingkan dengan rumah sakit yang lainnya dengan tipe yang sama seperti pada penelitian yang dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Gombang yang merupakan RS Tipe C diketahui bahwa pada tahun 2017 jumlah pasien rawat inap sebanyak 15.219 pasien dengan nilai BOR 73% (Siswanto, 2019)

Tabel 1.3. Indikator pelayanan RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun

Indikator pelayanan	2017	2018	2019	2020	Standar (Kemenkes)
BOR (%)	60.09	51.45	55.2	45.27	60%-85%

Sumber: Data Sekunder Rumah Sakit Muhammad Sani Tanjung Balai Karimun, 2020

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa terdapat indikator pelayanan yaitu indikator tingkat pemanfaatan, mutu dan efisiensi pelayanan rawat inap RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun tidak memenuhi nilai standar ideal Kemenkes. Nilai *Bed Occupancy Rate* (BOR) di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 45.27% dan berada di bawah standar yang sudah ada.

Faktor rendahnya *Bed Occupancy Rate* (BOR) di rumah sakit disebabkan oleh output sumber daya manusia yang kurang maksimal, fasilitas dan prasarana yang kurang lengkap. Kemudian faktor lain yang menelatar belakangnya meliputi sistem proses pelayanan dan sikap dan tindakan perawat dalam melakukan asuhan keperawatan terhadap pasien (Widiyanto dan Wijayanti, 2020). Tingkat kepuasan pasien dalam menerima pelayanan rumah sakit maupun kinerja petugas medis dalam suatu rumah sakit dapat dilihat dari tinggi rendahnya nilai BOR, yaitu ketika nilai BOR yang turun dapat terjadi karena tingkat kepuasan pasien terhadap kinerja petugas yang rendah (Parman dan Mitrasari, 2017).

Berdasarkan survei awal penulis melakukan wawancara kepada beberapa pasien tentang kepuasan dan penilaian pelayanan yang diberikan oleh RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun, diketahui 8 dari 10 pasien rawat inap merasa tidak puas dengan pelayanan keperawatan yang diberikan perawat. Seperti kurangnya keramahan perawat saat memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien, ketidak tepatan waktu perawat dalam melayanin pasien dan lain sebagainya.

Berdasarkan praduga peneliti yang dilatar belakangi masalah diatas penyebab utama produktifitas dan kinerja perawat rendah diduga terletak pada

sumber daya manusia, bukan pada beban kerja atau peralatan kerja yang tidak lengkap. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya mendapatkan hasil rendahnya kepuasan kerja perawat RSUD Muhammad Sani dikarenakan hubungan komunikasi interpersonal perawat ke atasan yang kurang baik (Harly, 2018).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Muhammad Sani Tanjung Balai Karimun tahun 2021”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu apakah ada “Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pada perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun tahun 2021?”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Menganalisi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pada perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Muhammad Sani Kabupaten Karimun tahun 2021.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun tahun 2021.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun tahun 2021.
3. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pada perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun tahun 2021.

4. Untuk mengetahui bagaimana arah hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pada perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun tahun 2021.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini mempunyai harapan agar dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, antara lain sebagai berikut:

##### **1.4.1 Manfaat Secara Teoritis**

1. Bagi Peneliti

Peneliti dapat memluas ilmu dan pengetahuan baik secara teori maupun secara praktek, selain itu hasil penelitian dapat dijadikan sumbangsih untuk pengembangan jurusan ilmu kesehatan masyarakat, terutama pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

##### **1.4.2 Manfaat Secara Praktis**

1. Bagi RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun

Diharapkan dapat menjadi masukan dan dorongan kepada Rumah Sakit Muhammad Sani Kabupaten Karimun mengenai pentingnya motivasi pada karyawan untuk lebih dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akan berdampak pada hasil kerja karyawan untuk rumah sakit.

2. Bagi Mahasiswa Ilmu Kesehatan Masyarakat

Untuk menambah wawasan dan referensi dalam pengembangan penelitian selanjutnya mengenai seberapa penting motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja perawat.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1 Definisi Kinerja**

Kinerja karyawan (*Job Performance*) yang dihasilkan sewaktu melaksanakan kewajiban dalam menjalankan tugas yang diberikan merupakan penentu kunci keberhasilan suatu organisasi. Untuk itu karyawan dituntut agar memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang lebih juga memiliki motivasi, tekad, pengalaman dan disiplin tinggi dalam bekerja agar kinerja karyawan dapat mencapai tujuan organisasi. (Jufrizen, 2017).

Kinerja adalah tingkat realisasi dalam sebuah kegiatan atau rencana strategis yang dapat mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi yang dituangkan dalam pelaksanaan rencana strategis organisasi (Bachtiar, 2016). Menurut penjelasan Simamora kinerja yang baik ialah kinerja karyawan yang berlandaskan oleh adanya pengetahuan dan keterampilan juga memiliki sikap dan motivasi yang tinggi. Kinerja juga diartikan sebagai perwujudan dari persyaratan pekerjaan tertentu, yang secara langsung terlihat dalam kuantitas dan kualitas output (Simamora dkk, 2019).

Definisi di atas didasarkan pada hasil yang diperoleh seseorang setelah menyelesaikan suatu pekerjaan untuk menonjolkan kinerja (Irham Fahmi, 2013). Sedangkan menurut Robbins (2006), kinerja merupakan hasil kerja atau jasa yang diberikan oleh individu atau kelompok yang terkandung didalamnya mutu kerja,

ketelitian dan kebersihan pekerjaan, tugas dan wilayah kerja, penggunaan dan perawatan peralatan, inisiatif dan kreativitas, dan disiplin kerja (Robbin S.P, 2006).

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah sejumlah besar keluaran yang dihasilkan oleh suatu kelompok atau organisasi tertentu dalam bentuk material (kuantitatif) dan non-material (kualitatif). Dalam organisasi atau unit kerja yang secara individual dapat mengidentifikasi input kuantitatif, seperti pabrik garmen, mudah untuk mengukur indikator kinerja, yaitu seberapa besar hasil yang dapat dicapai dalam batas waktu yang ditentukan. Namun untuk sebuah tim atau kelompok kerja, kinerja ini terbilang cukup sulit. Kinerja dapat ditentukan dari indikator tertentu seperti keputusan kebutuhan karyawan terhadap kebijakan yang berlaku pada suatu organisasi, dapat melakukan pekerjaan atau tugas tanpa adanya kesalahan serta tepat sasaran (Setia Wijaya, 2017).

### **2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Banyak ahli mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Gibson (2006) mengatakan variabel yang berhubungan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah variabel pribadi, variabel psikologis dan variabel organisasi. Variabel pribadi yang dimaksud adanya kemampuan dan keterampilan karyawan, termasuk latar belakang jasmani dan rohani, seperti keluarga, tingkat dan pengalaman sosial, usia, jenis kelamin, dan informasi demografis tentang pendidikan. Variabel psikologis mencakup keyakinan, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi. Variabel organisasi mencakup sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, tanggung jawab, disiplin, struktur kerja, efektifitas dan efisiensi tujuan (Donni J.P, 2016).

Performa dipengaruhi oleh faktor kapasitas seseorang dan faktor motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang meyakini bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

Peningkatan kinerja = Kemampuan + Motivasi Kerja

Motivasi = Sikap + Keadaan

Kemampuan = Pengetahuan + Keahlian

Faktor kemampuan mental meliputi kemampuan potensial yang disebut IQ (*Intelligent Quotient*) dan kemampuan realistik (pengetahuan + keterampilan). Artinya karyawan yang memiliki IQ tinggi dan pendidikan kantor yang memadai serta yang mahir dalam pekerjaan sehari-hari akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Selanjutnya faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental sendiri merupakan salah satu bentuk kondisi mental yang mendorong karyawan untuk mengupayakan kinerja yang maksimal. Sikap mental karyawan harus berupa sikap mental yang siap secara fisik (psikis, fisik, tujuan dan situasi), artinya karyawan harus siap secara psikologis dan fisik serta memahami tujuan utama yang ingin dicapai dan tujuan kerja, serta dapat menggunakan dan menciptakan suatu situasi kerja (Donni JP, 2016).

Faktor lain yang akan mempengaruhi keberhasilan sumber daya manusia dalam mencapai kinerja terbaik antara lain adalah karakteristik pribadi yang meliputi usia, jenis kelamin, pengalaman, orientasi medis dan metode komunikasi. Faktor motivasi, pendapatan dan gaji, keluarga, organisasi, supervisi dan pengembangan karir (Yasli Ilyas, 2001).

### 2.1.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan evaluasi atas manajemen perusahaan (termasuk karyawan dan manajer yang sedang bekerja). Menurut Irham Fahmi (2013) Penilaian kinerja adalah proses menilai seberapa baik kinerja karyawan dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Evaluasi yang dilakukan akan menjadi masukan nantinya yang artinya dapat dilakukan perbaikan lebih lanjut pada saat mengevaluasi kinerja eksekusi yang juga disebut dengan *continuous improvement* (Irham Fahmi, 2013). Menurut Sutrisno (2009), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan : tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif : tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental : tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap : tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Hani Handoko (2011) mengatakan evaluasi kinerja didasarkan pada tujuan, standar, dan pedoman organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya untuk secara

berkala menentukan organisasi, bagian-bagiannya, dan efektivitas operasional karyawan. Evaluasi kinerja memiliki beberapa manfaat yaitu :

1. Menggukur kinerja pekerjaan.
2. Menggukur tingkat keberhasilan berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan.
3. Mengumpulkan data yang akan digunakan untuk perbaikan pekerjaan.
4. Pengembangan transfer dan insentif pribadi.

#### **2.1.4 Metode Penilaian Kinerja**

Menurut Hani Handoko (2011:142) salah satu metode evaluasi kinerja ialah evaluasi yang berorientasi pada masa depan, yaitu metode evaluasi kinerja diri. Metode evaluasi kinerja diri adalah proses evaluasi yang mengharuskan karyawan mengevaluasi kinerja mereka berdasarkan nilai-nilai seperti sewa manajemen dan otorisasi. Metode evaluasi kinerja itu sendiri memiliki beberapa kelebihan dan kekurangan. Keuntungan dari metode ini adalah:

1. Karyawan memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses evaluasi kinerja untuk menghindari faktor yang sangat subjektif.
2. Cenderung mengurangi kemampuan defensif karyawan selama proses evaluasi.
3. Terbaik untuk merangsang diskusi kinerja kerja antara karyawan dan atasan mereka.
4. Meningkatkan antusiasme asesor dan mengurangi penolakan dalam wawancara asesmen.

Sedangkan kekurangan dari metode ini yaitu :

1. Penilaian sering kali dilebih-lebihkan dan merusak keegoisan.
2. Sulit untuk meminta pertanggung jawaban.
3. Cenderung merilekskan penilaian.
4. Beberapa varietas.
5. Lebih bias.
6. Hasil evaluasi biasanya tidak sesuai dengan hasil evaluasi superior.

### **2.1.5 Indikator Kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu (Robbins, 2006, dalam Rifa, 2019) :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dapat dihasilkan seperti jumlah rating unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dipakai secara maksimal baik berupa tenaga, uang, peralatan, bahan baku maupun

teknologi telah ukur yang dilihat ialah seberapa maksimal hasil capaian yang didapat menggunakan sumber daya tersebut.

## **2.2 Motivasi**

### **2.2.1 Definisi Motivasi**

Motivasi berasal dari bahasa latin *Moverc* yang artinya tenaga penggerak, tenaga penggerak atau gaya yang menyebabkan suatu tindakan tertentu. Dalam bahasa Inggris, kata *movere* biasanya identik dengan motivasi, artinya menginspirasi, menciptakan motivasi atau menambah semangat. Motivasi dapat diartikan secara harfiah sebagai pemberian dorongan atau semangat kepada karyawan, karyawan bekerja berdasarkan motivasi. Motivasi berkaitan dengan maksud dan tujuan yang ingin dicapai. Secara umum, motivasi utama karyawan adalah menghasilkan uang, mengembangkan potensinya, menunjukkan diri, dan menuntut penghargaan(Agus Wijaya,2017).

Menurut Robbins, motivasi adalah suatu proses yang menunjukkan intensitas, arah, dan kesinambungan upaya seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Anggaplah motivasi adalah dorongan untuk meningkatkan dan mengubah keinginan kerja seseorang, karena setiap motivasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan pendapat lain berpikiran bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong dari serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan(Robbin S.P,2006).

Salah satu tugas seorang pemimpin ialah untuk memberikan inspirasi dan semangat kepada karyawan. Tujuan pemberian inspirasi ini adalah untuk

mengingatkan bawahan agar memiliki semangat dan dapat mencapai hasil kerja yang diinginkan masyarakat.

### **2.2.2 Tujuan Motivasi**

Tujuan Motivasi adalah usaha memobilisasi (merangsang) sumber daya untuk menghasilkan produktivitas dan semangat agar mendapatkan hasil terbaik perusahaan (Hasibuan, 2016). Ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan semangat karyawan dan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan produktivitas staf.
3. Mempertahankan stabilitas karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan disiplin karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan.
10. Meningkatkan penggunaan alat dan bahan baku secara efektif.

Berdasarkan tujuan motivasi tersebut, motivasi digunakan untuk meningkatkan dan menggerakkan produktivitas kinerja karyawan dan kepuasan kerja agar para pegawai mampu berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

### **2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi merupakan proses psikologis seseorang yang dipengaruhi oleh banyak faktor(Komsahril,2014). Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua faktor yaitu faktor internal yang disebabkan oleh pekerjaan dan faktor eksternal yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Motivasi internal adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal berperan sangat penting dalam menciptakan prestasi kerja atau kinerja yang optimal secara terus-menerus. Motivasi internal ini sendiri sebenarnya sudah terbentuk dalam diri seseorang seperti adanya keinginan seseorang untuk hidup, memiliki sesuatu yang diinginkan, memperoleh penghargaan dan pengakuan atas kerja keras yang dilakukan serta adanya keinginan diri untuk berkuasa atau menjadi atasan. Akan tetapi banyak hal yang dapat dilakukan atasan untuk meningkatkan motivasi internal dalam diri seseorang seperti memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang memberikan kerja secara optimal dan diatas standar perusahaan, memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi serta memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan kepada karyawan yang berpotensi dan sebagainya(Jane, 2017).

Sedangkan motivasi external adalah suatu dorongan atau kekuatan yang ada didalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal yang mana dikendalikan oleh atasan atau manajer, seperti penghargaan kenaikan pangkat, tanggung jawab. Motivasi external juga faktor pengendalian yang dilakukan oleh manajer seperti pemberian gaji dan upah, lingkungan kerja dan kebijaksanaan perusahaan(Jane, 2017).

#### 2.2.4 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2016) bahwa ada dua jenis motivasi, yaitu :

##### 1. Motivasi Positif

Motivasi positif berarti bahwa manajer memberi penghargaan (memberi insentif) kepada bawahan mereka dengan memberi penghargaan kepada mereka yang melebihi standar untuk pencapaiannya. Dengan pemberian motivasi yang berulang dipastikan moral bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya suka menerima hal-hal yang baik.

##### 2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif artinya atasan dapat memberikan motivasi kepada bawahan dalam bentuk hukuman sesuai standar yang berlaku. Pengaruh motivasi negatif hanya meningkatkan motivasi kerja bawahan dalam waktu dekat karena hanya takut pada hukuman, namun dapat berdampak negatif untuk waktu yang panjang (Hasibuan, 2016).

Kedua motivasi antara motivasi positif dan motivasi negatif sama-sama memiliki kelebihan dan kekurangan, sebaiknya perusahaan dapat menggunakan kedua motivasi tersebut secara tepat dan seimbang. Motivasi yang bersifat positif lebih baik dipakai dalam jangka panjang, namun pada motivasi negatif hanya baik dipakai pada jangka waktu dekat saja (Hasibuan, 2016).

## **2.3 Teori Motivasi**

### **2.3.1 Teori Herzberg (*Herzberg's Two Factor Motivation Theory*)**

Menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

1. Faktor Motivasional

Hal-hal yang mendorong prestasi bersifat internal, artinya berasal dari satu orang. Faktor motivasi meliputi keberhasilan, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, pengembangan diri.

2. Faktor Hygiene atau Pemeliharaan

Faktor ini merupakan faktor yang bersifat ekstrinsik berasal dari eksternal atau lingkungan seseorang yang dapat menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Faktor ini meliputi balas jasa, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, hubungan individu dengan rekan sejawat, peraturan dan sistem dalam organisasi, teknik pengawasan, rasa aman (Hamzah Uno, 2016).

### **2.3.2 Maslow's Need Hierarchy Theory**

Teori motivasi didasarkan pada teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dalam Donni J.P (2016), yang didasarkan pada :

1. Manusia merupakan orang yang memiliki keinginan, karena manusia selalu merasa kekurangan. Kebutuhan lain selalu terus diinginkan dan dapat berhenti ketika akhir itu tiba.
2. Kebutuhan yang telah tercapai tidak lagi menjadi motivasinya. Hanya kebutuhan yang belum tercapai yang akan menjadi faktor pendorong.

3. Kebutuhan manusia terbentuk secara sistematis berupa tingkatan (Donni J.P, 2016).

Teori motivasi menurut Maslow menunjukkan bahwa manusia memiliki berbagai macam kebutuhan dan berusaha mendorong mereka untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan tersebut tercermin dalam beberapa aspek. Setiap orang harus memenuhi kebutuhan mereka sendiri dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan ini(Donni J.P,2016). Lima tingkat permintaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*)

Kebutuhan dasar dalam menopang kehidupan seseorang adalah: makanan, pakaian, dan seks. Jika kebutuhan fisiologis ini tidak dapat sepenuhnya dipenuhi, kebutuhan yang lainnya tidak dapat membangkitkan minat masyarakat.

- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Untuk menghilangkan kebutuhan akan cedera pribadi, kekhawatiran kehilangan pekerjaan dan harta benda.

- 3) Kebutuhan akan sosialisasi (*social needs or affiliation*)

Sebagai makhluk sosial, manusia perlu terhubung satu sama lain dan menjadi bagian dari kelompok.

- 4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebuhuan merasa diri berharga dan dibutuhkan orang lain.

- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Perlu mengembangkan diri agar menjadi orang yang sukses sesuai dengan apa yang dicita-citakan.

### 2.3.3 Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory

David Mc.Clelland (1962), mengemukakan teori motivasi prestasi. Yang mana teori ini memiliki pemahaman bahwa seorang karyawan pastilah mempunyai suatu tenaga atau energi potensial dalam dirinya. Akan tetapi energi ini dapat dipergunakan oleh sebagian karyawan dengan adanya bantuan dorongan baik itu dorongan berupa motif maupun kebutuhan dasar yang berperan, dari tujuan teori Mc. Clelland memiliki maksud, dan tujuan kualitas yang membentuk tiga gagasan kebutuhan motivasi bekerja seseorang, yaitu :

1. Kebutuhan berprestasi (N-Ach)

*Need For Achievement* ini adalah kebutuhan pencapaian, yang mencerminkan tanggung jawab untuk menyelesaikan masalah.

2) Kebutuhan kekuasaan (N-Pow)

*Need For Power* adalah Kebutuhan akan kekuasaan mencerminkan keinginan untuk memberikan pengaruh kepada orang lain.

3) Kebutuhan berafiliasi (N-Affil)

Need For Affiliation maknanya, perlunya adanya koneksi, yang dapat motivasi untuk berinteraksi dengan orang lain, bersama orang lain, dan tidak melakukan hal-hal yang merugikan orang lain (Donni J.P,2016).

### 2.3.4 Teori Victor H. Vroom

Merupakan hasil dari apa yang ingin dicapai karyawan, dan karyawan memperkirakan bahwa tindakan mereka mengacu pada produktivitas yang diharapkan. Teori tersebut berfokus pada tiga jaringan yang saling terkait, yaitu :

1. Hubungan Upaya-Kinerja

Secara pribadi berpikir bahwa sejumlah usaha akan mengarah pada kemungkinan prestasi kerja.

2. Hubungan Kinerja-Imbalan

Sejauh mana seseorang meyakini peringkat kinerja tertentu dapat mengarah pada perolehan hasil yang diharapkan.

3. Hubungan Imbalan-Tujuan Personal

Peringkat penghargaan dalam organisasi yang memenuhi tujuan seseorang atau potensi keinginan hadiah dan minat individu (Hamzah Uno, 2016).

### **2.3.5 Teori Motivasi Claude S. George**

Teori ini mengemukakan bahwa seorang karyawan membutuhkan tempat strategis dan suasana nyaman dilingkungan kerjanya, upaya untuk mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman, yaitu :

1. Mendapatkan gaji yang layak
2. Mendapatkan kesempatan untuk berkembang
3. Adanya pengakuan sebagai karyawan
4. Rasa aman dalam bekerja
5. Lingkungan kerja yang baik
6. Adanya keterbukaan dalam kelompok
7. Perbuatan yang proposional
8. Pemberian pengakuan atas capaian

## **2.4 Perawat**

### **2.4.1 Definisi Perawat**

Perawat (*Nurse*) bermula dari bahasa latin *nurtrix* yang artinya keperawatan atau pemeliharaan. Perawat adalah orang (profesional) yang memiliki kemampuan, tanggung jawab dan kekuasaan untuk memberikan layanan keperawatan atau keperawatan pada berbagai tingkatan layanan keperawatan(Choirul Arifin,2017).

Keperawatan adalah pekerjaan dengan fungsi otonom dan didefinisikan sebagai fungsi keperawatan profesional. Tugas perawat adalah memahami kebutuhan pasien dan membantu memenuhi kebutuhannya.Ini merupakan fungsi profesional, yaitu membantu mengidentifikasi dan menemukan kebutuhan mendesak pasien. Secara teoritis disiplin proses keperawatan mengandung unsur-unsur dasar yaitu perilaku pasien, respon perawat dan tindakan pengobatan untuk kepentingan pasien(Choirul Arifin,2017).

Menurut Menteri Kesehatan, perawat adalah seseorang yang memiliki keahlian dan otoritas untuk memberikan pelayanan keperawatan berdasarkan pengetahuan yang ia dapatkan melalui latar belakang pendidikan keperawatan (Kemenkes RI, 2009).

Oleh karena itu, perawat adalah seseorang yang telah memperoleh pendidikan keperawatan serta mempunyai keahlian dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan sesuai dengan bidang keilmuan yang dimilikinya, serta memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif dan profesional bagi pasien yang sehat dan sakit. Dan juga, perawat harus memenuhi persyaratan yaitu mampu merawat pasien dalam hal biologis, psikologis, sosial, dan spiritual.

## 2.4.2 Karakteristik Perawat

### 1. Umur

Kematangan jiwa seseorang biasanya dilihat dari tingkat umurnya. Hal yang sama berlaku juga dalam tindakan yang dilakukan seseorang yang mana lebih cenderung dapat mengatur emosional secara rasional. Maknanya dengan bertambahnya umur, di anggap seseorang dapat mempunyai sikap bertanggung jawab dengan segala tindakan dan pekerjaanya.

### 2. Jenis kelamin

Perbedaan gender bukanlah menjadi penghalang dan tolak ukur dalam kemampuan dan sikap konsisten bagi pria dan wanita juga dalam pemecahan masalah, keahlian, dorongan motivasi maupun kemampuan mempelajarin hal baru.

### 3. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan menggambarkan tolak ukur untuk melihat kemampuan seseorang dalam menyikapi tanggung jawabnya hingga dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan maksimal.

### 4. Status perkawinan

Pegawai yang sudah menikah mempunyai tingkat keabsenan yang rendah, rendah juga dalam tingkat pengunduran diri serta puas dengan pekerjaannya apabila dibanding dengan pegawai yang belum menikah. Perkawinan mampu mendorong seorang pekerja untuk bisa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalankan, sehingga pegawai yang telah menikah menilai jika pekerjaan itu penting serta berharga.

## 5. Lama kerja

Apabila seorang pekerja telah bekerja dengan durasi waktu yang lama pada suatu pekerjaan, maka pekerja tersebut mempunyai tingkat kemungkinan yang rendah untuk melakukan pengunduran diri. Kepuasan dan waktu kerja mempunyai hubungan yang erat, yang mana jika seorang pegawai telah lama bekerja dalam sebuah perusahaan tidak bermakna mempunyai tingkat produktivitas yang optimal (Choirul Arifin, 2017).

### **2.4.3 Konsep Utama Keperawatan**

Keperawatan mempunyai lima konsep utama seperti berikut (Choirul Arifin, 2017):

#### 1. Tanggung jawab perawat

- 1) Perawat bertanggung jawab untuk memberikan segala bantuan untuk para pasien yang membutuhkan pertolongan serta untuk memenuhi berbagai keperluannya, seperti rasa aman serta kenyamanan fisik saat memperoleh pengobatan.
- 2) Perawat wajib memahami secara benar profesi, tindakan perawat profesional yakni upaya yang dijalankan perawat dengan bebas serta penuh rasa tanggung jawab untuk memperoleh tujuan dalam menolong serta membantu para pasien.

#### 2. Memahami perilaku pasien

Memahami perilaku para pasien yakni dengan melakukan observasi terhadap apa yang diungkapkan oleh pasien serta tindakan non verbal yang diperlihatkan pasien.

### 3. Reaksi segera

Reaksi ini mencakup ide, persepsi serta perasaan pasien serta perawat. Reaksi segera merupakan respon yang dilakukan secara langsung ataupun respon internal dari pihak perawat serta persepsi individu pihak pasien, pada perasaan serta pikiran.

### 4. Disiplin proses keperawatan

Sesama perawat memiliki proses intraksi penuh yang memiliki tahapan-tahapan, seperti bagaimana intraksi antara perawat dan pasien, mengidentifikasi keperluan pasien dan membimbingnya agar mendapatkan penanganan yang tepat.

### 5. Kemajuan atau peningkatan

Peningkatan berarti berkembang, tidak sekedar melayanain pasien tapi juga perawat diharapkan dapat mengarahkan pasien agar dapat melakukan hal yang produktif selama melakukan perawatan.

## **2.5 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Motivasi tentu mempengaruhi kinerja. Wibowo berpendapat bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja (Wibowo, 2014: 330). Jika pekerja yakin bahwa kinerjanya akan diakui dan dihargai, mereka akan lebih termotivasi. Masukan pribadi dan lingkungan kerja adalah dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Pekerja memiliki kemampuan, pengetahuan kerja, karakter dan sifat, emosi, keyakinan dan nilai-nilai dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik, penyelesaian tugas, metode pemberian penghargaan, dukungan yang

memadai, pengawasan dan bimbingan, dan budaya organisasi. Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi, termasuk motivasi, arahan, bimbingan dan proses yang sedang berlangsung. Pekerjaan akan lebih dimotivasi secara langsung oleh kemampuan pribadi, pengetahuan atau keterampilan kerja. Motivasi dan kombinasi faktor lingkungan kerja yang diijinkan dan dibatasi(Kreiner, 2016).

Dengan motivasi yang tepat, karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya, karena sangat yakin bahwa organisasi yang berhasil mencapai tujuannya juga akan melindungi kepentingan pribadi anggotanya(Brema, 2019).

Motivasi kerja sangat penting. Tanpa adanya motivasi kerja sama karyawan untuk kepentingan perusahaan, tujuan yang direncanakan tidak akan tercapai. Sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka hal tersebut menjadi jaminan bagi perusahaan untuk berhasil mencapai tujuannya.

Berdasarkan teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memegang peranan penting dalam pencapaian kinerja. Motivasi karyawan yang tinggi akan mempengaruhi kinerja baik organisasi atau perusahaan. Sebaliknya rendahnya motivasi kerja karyawan akan berdampak pada buruknya pencapaian kinerja organisasi atau perusahaan.

## **2.6 Kajian Integrasi Keislaman**

### **2.6.1 Motivasi Kerja Dalam Prespektif Islam**

Motivasi berasal dari bahasa latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. menurut Hasibuan motivasi juga berasal dari kata motif, yang

mempunyai arti suatu prangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan seseorang untuk melakukan sesuatu(Wahyudin et al, 2018).

Secara terminologi dalam bahasa arab, motivasi yaitu “عَمَلٍ” diambil dari kamus Al-Munawwir yang berarti bekerja, bekerja keras, menyelesaikan, beroprasi(Syafaruddin, 2005). Motivasi kerja dalam Islam adalah untuk mencari nafkah yang halal merupakan bagian dari ibadah, bekerja keras juga merupakan wujud syukur akan nikmat dan karunia Allah SWT yang diberikan kepada hambanya. Bekerja bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, atau untuk mengejar kekayaan dengan segala cara bukan hanya untuk memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT sesudah ibadah fardhu lainnya(Wahyudin et al, 2018). Sebagaimana Allah berfirman:

وَمَنْ يَفْقَهُتْ مِنْكُمْ لِلَّهِ وَرَسُولِهِ ۖ وَتَعْمَلْ صَالِحًا نُؤْتَهَا أَجْرَهَا مَرَّتَيْنِ وَأَعْتَدْنَا لَهَا  
رِزْقًا كَرِيمًا

Artinya : *Dan barang siapa di antara kamu (istri-istri Nabi) tetap taat kepada Allah dan Rasul-Nya dan mengerjakan kebajikan, niscaya Kami berikan pahala kepadanya dua kali lipat dan Kami sediakan rezeki yang mulia baginya (Q.S Al-Ahzab:31).*

Berdasarkan apa yang diungkapkan oleh Quraish Sihab pada tafsir Al-Misbah. Allah berfirman: Wahai para istri nabi, kamu memiliki kedudukan yang lebih baik apabila dibanding dengan perempuan biasa, Hal tersebut dikarenakan tanggung jawab yang besar yang kamu miliki. Apabila seorang dari kamu melakukan perbuatan dosa yang nyata, maka orang tersebut akan memperoleh

hukuman yang lebih berat yakni dua kali lipat dibanding perempuan biasa. Dan barang siapa diantara kalian yang senantiasa taat pada Allah serta rasulnya dan senantiasa melakukan kebaikan, maka kami sesungguhnya akan memberikan pahala yang jumlahnya dua kali lipat lebih besar dibanding dengan perempuan biasa serta kami akan menyediakan rezeki yang banyak untuknya di dunia ataupun di akhirat(Quraish, 2012).

Kata “*Yaqnut*” pada ayat bermakna kesinambungan pada ketaatan yang dilengkapi dengan kedudukan rasa hormat. Ini menunjukkan arti puas serta rela dengan ketentuan Allah serta rasulnya dan berupaya untuk senantiasa menjadikan rosul serta Allah, dengan senang hati menerima berbagai amalannya. Maka dari ayat tersebut apabila pekerjaan yang dilandaskan dengan motivasi karna Allah, melaksanakan berbagai perintah serta menjauhi seluruh larangan, memelihara diri dari kekufuran dan selalu mengharap ridon-Nya maka Allah akan melipat gandakan pahala bagi kita(Umam, 2018).

Berikutnya pada Alquran surat at-taubah, secara tegas Allah SWT memberikan perintah supaya seluruh hamba-nya bekerja, sebagai suatu upaya untuk mencari rezeki serta nafkah karena perintah Allah. Allah akan memberikan pertolongan untuk setiap hambanya yang suka bekerja, didukung oleh tingginya motivasi, jika bekerja dilakukan untuk mencukupi keinginan serta kebutuhan dan sebagai upaya untuk mendekatkan diri pada Allah SWT(Andiana, 2019).

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ

Artinya: *Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."* Q.S At-Taubah:105.

Menurut Quraish Sihab dalam tafsir Al-Misbah. *Dan katakanlah, kepada mereka yang bertobat, "Bekerjalah kamu, dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, yakni memberi penghargaan atas pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan, yakni meninggal dunia dan pada hari kebangkitan semua makhluk akan kembali kepada Allah Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan di dunia, baik yang kamu tampilkan atau yang kamu sembunyikan"*(Quraish, 2012).

Allah selalu ada disisi hambanya, Allah juga selalu mengasih jalan kepada hambanya yang beriman, dan juga memiliki keyakinan bahwasanya hari akhirat itu nyata. Dengan adanya keyakinan percaya kepada Allah SWT seseorang akan dapat memiliki hati dan pikiran yang damai dan memiliki motivasi agar bisa selalu mendekati diri kepadaNya. Motivasi tertinggi bagi orang beriman ialah ketika ia dapat menjalankan semua perintah dan menghindari larangan yang telah di tentukan Allah SWT, karna dengan begitu seseorang akan menjalankan tugas dengan senang hati tanpa ada ketidaktaatan karna semata-mata bekerja merupakan salah satu cara untuk mencari ridho Allah SWT(Wahyudin, 2018).

### 2.6.2 Kinerja Dalam Prespektif Islam

Secara etimologi, kata kinerja berasal dari kalimat prestasi kerja (*performance*). Yang memiliki arti hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas, yang telah dicapai oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja dalam bahasa arab yaitu “أداء” diambil dari kamus Al-Munawwir yang berarti kinerja (Wahyudin et al, 2018).

Salah satu aktivitas dan sarana hidup yang memiliki peranan penting di kehidupan sosial dalam islam ialah kinerja. bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Dalam ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat.

Islam memiliki konsep bahwa bekerja adalah kewajiban bagi setiap individu. Walaupun dalam kitab suci Al-Qur'an Allah SWT telah menjamin rezeki seseorang, akan tetapi rezki tersebut tidak akan sampai kepada seseorang yang tidak memiliki usaha dalam menjemput rezkinya. Oleh sebab itu apabila seseorang menginginkan kehidupan yang berkecukupan dan sejahtera, hendaklah ia bekerja (Andiana, 2019).

Adapun indikator kinerja dalam Islam yang menyangkut panduan pelayanan rumah sakit agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal (Fauziah, 2019) yaitu; berkaitan dengan etos kerja. Dalam pandangan islam yang dimaksud etos kerja ialah adanya arahan dari akidah dan keimanan seseorang yang menyangkut dengan pekerjaannya. Arahan akidah tersebut dibangun berdasarkan ajaran dan akal secara

bersamaan, sehingga terbentuklah paradigma etos kerja secara islami(Afiatun, 2016). Maka dari itu lakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, dan seoptimal mungkin sebagaimana firman Allah :

الَّذِي أَحْسَنَ كُلَّ شَيْءٍ خَلَقَهُ ۖ وَبَدَأَ خَلْقَ الْإِنْسَانِ مِنْ طِينٍ

Artinya: *Yang memperindah segala sesuatu yang Dia ciptakan dan yang memulai penciptaan manusia dari tanah(Q.S As-Sajdah:7).*

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya Allah SWT yang maha mengetahui telah menciptakan, sekaligus mengatur dan mengurus langit, bumi dan seisinya. Apabila dikaji lebih dalam tentang tugas dan fungsi seluruh makhluk hidup yang ada di dunia ini mulai dari yang besar sampai makhluk terkecil pastilah memiliki fungsi dan manfaat. Karna bahwasanya Allah menciptakan semua makhluknya memiliki arti dan tujuannya, akan tetapi banyak manusia mengabaikannya. Maka dari itu bekerjalah dengan sebaik mungkin agar memberikan manfaat sesama manusia lainnya(Umam, 2018).

Indikator kinerja selanjutnya ialah memiliki sifat sabar sebagaimana Hadist Nabi Muhammad SAW: *Sabar adalah separuh iman dan keyakinan adalah seluruh keimanan (HR. Ath-Thabrani dan Al-Baihaqi). Tidak ada suatu rezeki yang Allah berikan kepada seorang hamba yang lebih luas baginya daripada sabar (HR. Ath-Thabrani).* Dari makna hadist tersebut dianjurkan perawat dapat memiliki sifat sabar dalam merawat pasien terutama saat pasien banyak meminta tuntutan, dan dapat menaati segala peraturan rumah sakit (Fauziah, 2019).

Indikator kinerja selanjutnya ialah “Al-Latif” yang mana salah satu sifat Allah SWT yang berarti Maha Lembut. Diperlukanya para perawat memiliki dan

mengamalkan sifat lemah lembut dengan memprioritaskan kesopanan dalam bekerja dan menjadi pendengar baik bagi para pasien.

Indikator kinerja selanjutnya ialah teliti dalam menegrikan sesuatu secara sungguh-sungguh sehingga rapih, teratur dan mengikuti peraturan lainnya. Sebagaimana firman Allah SWT.

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي أَنْفَعَنَ كُلَّ  
شَيْءٍ إِنَّهُ ۖ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ

Artinya: *Dan engkau akan melihat gunung-gunung, yang engkau kira tetap di tempatnya, padahal ia berjalan (seperti) awan berjalan. (Itulah) ciptaan Allah yang mencipta dengan sempurna segala sesuatu. Sungguh, Dia Maha teliti apa yang kamu kerjakan (Q.S An-Naml:88).*

Menurut Quraish Sihab dalam tafsir Al-Misbah. Tidak hanya manusia kelak menghadap dengan keadaan menyembah dan hina, kalian juga pasti melihat berbagai gunung yang ada di hari kebangkitan, yang kamu pikir tidak bergerak dan selalu berada di tempatnya. Padahal sebenarnya gunung tersebut bergerak serta berjalan dengan cepat layaknya awan yang bergerak dengan adanya dorongan oleh angin. Itu merupakan salah satu ciptaan Allah, yang menciptakan berbagai hal dengan sempurna. Sesungguhnya, dia maha mengetahui serta maha teliti terhadap apa yang kamu lakukan, baik berupa kemaksiatan ataupun ketaatan serta akan memberi ganjaran dengan apa yang telah kamu kerjakan. (Quraish, 2012).

Hal tersebut juga sesuai dengan hadist Nabi Muhammad SAW :  
“Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan itqan/semurna (*profesional*)” (HR Thabrani). Kualitas

ihsan yang dijelaskan memiliki dua arti serta dua pesan yakni: pertama menjalankan yang paling baik dari apa yang bisa dijalankan. Dengan arti ini sama halnya dengan definisi itqan. Pesan kedua yang dikandungnya dalamnya diantaranya supaya setiap seorang muslim mempunyai komitmen pada dirinya untuk menjelaskan berbagai hal secara maksimal, terutama untuk keperluan umat. Kedua mempunyai arti lebih dari kualitas atau prestasi pekerjaan terdahulu. Arti ini memberi pesan untuk meningkatkan secara terus-menerus, dengan adanya wawasan, sumber daya, waktu serta pengetahuan yang terus mengalami penambahan. Hal tersebut merupakan peningkatan kuantitas serta kualitas dalam merawat pasien.

Dalam hal ini maka perawat diharapkan telaten dalam melakukan pemeriksaan keadaan pasien serta menjalankan pekerjaan dengan tidak harus diperintah serta diminta terlebih dahulu dikarnakan hati sudah terikat keyakinan bahwa Allah SWT Maha melihat apa yang kita kerjakan.

### **2.6.3 Maqashid Al-Syariah**

Maqashid al-syariah ialah tujuan atau maksud yang mendukung adanya berbagai ketentuan hukum Islam atau dengan istilah lain tujuan serta maksud untuk disyariatkannya hukum. Maksud dari mensyariatkan hukum ialah supaya manusia bisa memperoleh kebahagiaan di dunia dan di akhirat, dengan upaya mengambil berbagai hal yang mempunyai manfaat serta menolak atau mencegah yang dapat merusak (Nurhayati et al, 2018). Dalam memberikan kemudahan pemahaman merupakan sesuatu yang dapat digambarkan tentang perbedaan menurut tingkatan masing-masing manfaat sebagai berikut:

1. Memelihara agama (hifz al-diin)

Melindungi dan memelihara agama berlandaskan kepentingannya dapat dibagi menjadi tiga peringkat, salah satunya peringkat dlaruriyat, yaitu melindungi dan melaksanakan kewajiban agama seperti tersedianya musholla dan perangkat solat yang bersih, pengelolaan makanan yang halal dan bersih. Hal tersebut menjaga agar perawat mudah melaksanakan sholat lima waktu dan mendapatkan makanan yang terjamin halal dan bersih maka rumah sakit sudah memenuhi standar dalam memelihara agama. Kaitanya dengan motivasi kerja ialah dengan tersedianya fasilitas tersebut maka akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan ibadah sholat lima waktu dan mendekatkan diri kepada Allah SWT(Sulistiani, 2016).

## 2. Memelihara jiwa (hifz an-nafs)

Memelihara jiwa pada tingkat dlurariyat adalah memenuhi kebutuhan pokok untuk mempertahankan hidup. Dalam hal ini erat kaitanya dengan pemenuhan gaji pokok karyawan sesuai standar yang berlaku dan tunjangan yang didapatkan karyawan selama bekerja dalam institusi tersebut, apabila hal tersebut terpenuhi maka diasumsikan rasa semangat atau motivasi kerja karyawan semakin meningkat baik itu dari segi menjaga kualitas ataupun kuantitas pekerjaanya(Andiana, 2019).

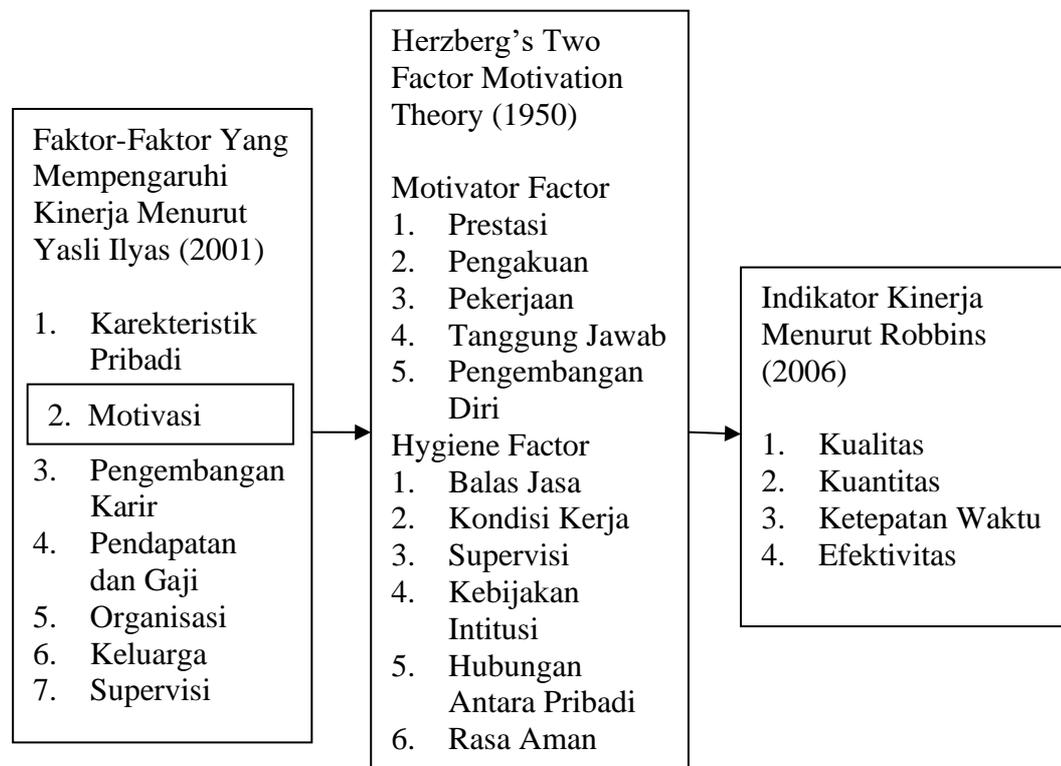
## 3. Memelihara akal (hifz al-‘aql)

Memelihara akal pada tingkat hajiyat adalah adanya anjuran kegiatan dalam meuntut ilmu pengetahuan. Dalam hal ini erat kaitanya dengan adanya pelatihan-pelatihan rutin yang dilakukan pihak rumah sakit untuk menambah pengetahuan pada karyawan. Salah satu tingginya motivasi kerja ditandai dengan tingkat keahlian seseorang, maka dengan dilakukanya

pelatihan tersebut orientasi pemeliharaan akal sudah memenuhi hak intelektual bagi setiap karyawan(Andiana, 2019).

## 2.7 Kerangka Teori

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah diuraikan maka kerangka teori yang digunakan dalam penelitian digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Teori Menurut Yasli Ilyas (2001), Herzberg's (1950) dan Robbins (2006)**

## 2.8 Kerangka Konsep

Kerangka konseptual adalah kerangka teori atau penyederhanaan atau ekspresi teori yang mendukung penelitian(Hamzah Uno,2016). Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka teori yang telah diuraikan diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti yang dikemukakan oleh Yasli

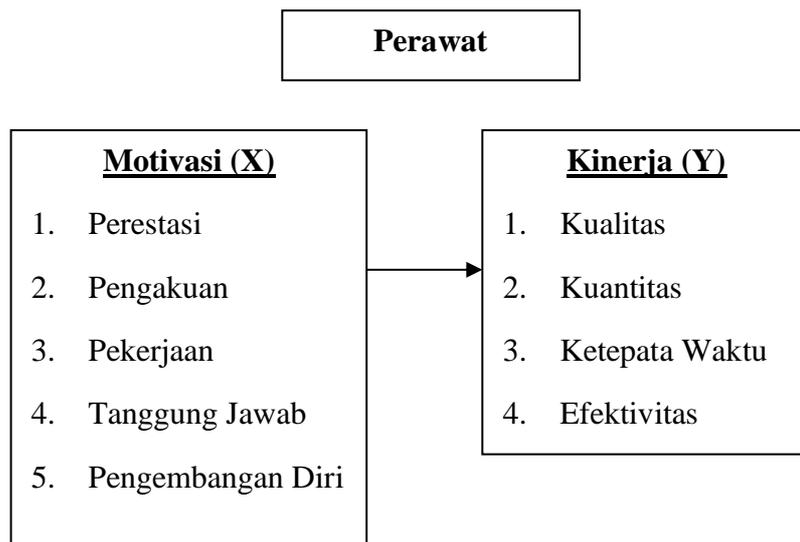
Ilyas (2001: 128-133) faktor-faktor yang memiliki peran dalam menentukan kinerja karyawan secara maksimal, diantaranya faktor karakteristik pribadi termasuk umur, sex, pengalaman, orientasi medico soal, gaya komunikasi. Faktor motivasi, pendapatan dan gaji, keluarga, organisasi, supervisi, dan pengembangan karir.

Motivasi adalah dorongan yang timbul dikarenakan adanya serangkaian proses pendukung yang menyangkut dalam perilaku manusia untuk mencapai tujuan hidupnya(Wibowo, 2016). Faktor pemicu serangkaian proses yang mendukung timbulnya motivasi lumayan luas, salah satu teori yang peneliti gunakan untuk menjelaskan faktor motivasi kerja pegawai rumah sakit adalah teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg (1950), teori ini mencetuskan bahwa motivasi kerja memiliki asumsi terbentuknya dari keperluan manusia yang harus terpenuhi hal tersebut merupakan keperluan yang dibawa sejak lahir dan harus terpenuhi.

Herzberg mengatakan bahwa manusia memiliki dua bentuk kebutuhan, yaitu kebutuhan *hygiene* dan kebutuhan *motivator*. kebutuhan *hygiene* adalah kebutuhan dasar yang ditandai dengan adanya lingkungan kerja yang sehat. Didalam situasi kerja, kebutuhan *motivator* merupakan kebutuhan tingkat tinggi atau kebutuhan untuk berkembang. Dalam hal ini peneliti mengambil semua variabel motivator dalam teori Herzberg untuk diteliti yaitu meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, dan pengembangan diri.

Indikator untuk mengukur kinerja peneliti menggunakan teori Robbins (2006) yang mana terdiri dari empat variabel yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas.

Untuk mengetahui permasalahan yang akan dibahas, maka peneliti membentuk kerangka konseptual, yaitu landasan penelitian yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran penelitian, yang dapat dijabarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.2 Kerangka Konsep**

## 2.9 Hipotesis

Hipotesis adalah perkiraan, dugaan atau proposisi sementara, tetapi masih perlu dibuktikan dalam penelitian. Setelah dilakukan penelitian maka hipotesis dapat dibuktikan benar atau salah, dan dapat diterima atau ditolak (Natoadmodjo,2012). Hipotesis dari penelitian ini adalah: Diduga bahwa motivasi memiliki hubungan secara signifikan terhadap kinerja pada perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun 2021.

Ha: Terdapat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pada perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun 2021.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode *cross sectional*. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis penelitian yang merupakan jawaban atas pernyataan pertanyaan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah motivasi kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu**

##### **3.2.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di RSUD Muhammad Sani yang berada di Jl. Soekarno Hatta No.1, Kelurahan Harjosari, Kecamatan Tebing, Kabupaten Karimun, Kepulauan Riau.

##### **3.2.2 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari s.d. Juni 2021.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan(Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun yang berjumlah 101 orang.

### 3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi(Sugiyono, 2014). Besar sampel minimal dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan rumus slovin(sujarweni, 2014):

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

$$n = \frac{101}{1 + 101(0,05)^2}$$

$$n = \frac{101}{1,25} = 80,8 = 80 \text{ responden}$$

Keterangan:

n = Besar sampel

N = Besar populasi

d = Tingkat signifikansi (95%)

Adapun ketentuan sampel dengan persyaratan atau kriteria yaitu:

#### 1. Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi adalah karakteristik umum subyek penelitian pada populasi terget terjangkau(Sugiyono, 2014). Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah:

- 1) Perawat yang bersedia menjadi responden.
- 2) Perawat yang kooperatif.

#### 2. Kriteria Eksklusi

Kriteria eksklusi adalah mengeluarkan sebagian subyek yang memenuhi inklusi dari penelitian karena berbagai sebab(Sugiyono, 2014). Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah:

- 1) Perawat yang tidak hadir saat penelitian.

### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sempel**

Jenis pengambilan sampel dilakukan secara *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang kepada orang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode pengambilan sampel yang akan dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan *Simple Random Sampling* atau disebut juga dengan sampel acak sederhana. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara peneliti memilih langsung dari anggota populasi untuk menjadi sampel dan besar peluang seluruh anggota populasi sama untuk terpilih menjadi sampel. Hal tersebut dikarenakan popuasi penelitian ini bersifat homogen, yaitu seluruh perawat rawat inap RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun.

### **3.4 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya(Sugiyono, 2014).

#### **1. Variabel Independen**

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas.

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat(Sugiyono, 2014).

Variabel independen dalam penelitian ini ialah motivasi kerja yang dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja. Dalam hal ini motivasi kerja dilambangkan dengan lambang X.

## 2. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas(Sugiyono, 2014). Variabel dependen dalam penelitian ini ialah kinerja perawat rawat inap yang dipengaruhi oleh variabel independen yaitu motivasi kerja. Dalam hal kinerja perawat rawat inap dilambangkan dengan lambang Y.

### 3.5 Definisi Oprasional

Definisi operasi didasarkan pada definisi karakteristik yang diamati sebelumnya. Karakteristik yang dapat diamati dari hal-hal yang ditentukan Karakteristik yang dapat diamati (diukur) itulah fungsi dari definisi operasional. Observable artinya memungkinkan peneliti mengamati atau mengukur objek atau fenomena secara cermat, yang kemudian dapat diulangi oleh orang lain. Definisi operasional sangat penting dan diperlukan, sehingga pengukuran variabel atau pengumpulan data konsisten antar sumber data (responden)(Nursalam, 2014). Berikut adalah definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1. Definisi Oprasional

No	Variabel	Definisi Oprasional	Cara Ukur	Alat Ukur	Skor	Kategori	Skala Ukur
1	Motivasi Kerja (X)	Motivasi kerja perawat adalah dorongan dalam diri perawat dalam mencapai suatu tujuan	Pengisian Angket	Kuesioner motivasi kerja yang terdiri dari 20 item pertanyaan	Skala Likert SS = 4 S = 3 TS = 2 STS = 1	1. Baik = $M + 1SD \leq X$ 2. Cukup = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$ 3. Kurang = $X < M - 1SD$ (Azwar, 2012)	Ordinal
2	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja atau jasa yang diberikan oleh perawat	Pengisian Angket	Kuesioner kinerja yang terdiri dari 20 item pertanyaan	Skala Likert SS = 4 S = 3 TS = 2 STS = 1	1. Baik = $M + 1SD \leq X$ 2. Cukup = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$ 3. Kurang = $X < M - 1SD$ (Azwar, 2012).	Ordinal

### 3.6 Aspek Pengukuran

Prinsip penelitian adalah mengukur fenomena sosial dan alam, sehingga harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini disebut instrument penelitian (Sugiyono, 2014). Sugiono berkeyakinan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Kuesioner penelitian menggunakan skala likert dan dibagi menjadi empat tingkatan, dari positif sampai negatif.

Tabel 3.2. Aspek Pengukuran Variabel

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju(SS)	4
2	Setuju(S)	3
4	Tidak Setuju(TS)	2
5	Sanngat Tidak Setuju(STS)	1

### 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Soekidjo Notoadmodjo efektivitas merupakan salah satu indikator dari apa yang sebenarnya diukur oleh alat ukur tersebut. Sedangkan menurut Azwar efektivitas mengacu pada keakuratan dan ketepatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Jika alat timbang atau alat ukur tersebut menjalankan fungsi pengukurannya atau memberikan hasil pengukuran sesuai dengan tujuan pengukuran, dikatakan memiliki efektivitas yang tinggi. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran (Rizky Rostamy, 2019).

Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas kusioner ini adalah dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment, sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi product moment

N = jumlah sampel atau responden

X = total nilai variabel x

Y = total Nilai variabel y

Pengujian ini menggunakan uji dua arah dengan standar signifikansi 0,05 yaitu jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka instrument tersebut efektif. Untuk memudahkan uji validitas penelitian ini, pengujian dilakukan dengan bantuan program Statistik Produk dan Solusi Layanan (SPSS) versi 20.

Uji validitas dilakukan di RSUD Sundari Medan dengan klasifikasi yang sama sesuai lokasi penelitian yaitu rumah sakit umum dengan tipe c. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 20 maka nilai r tabel berdasarkan signifikasni 5% yaitu  $N = 20 = 0.444$ . analisis output bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas

	Item pertanyaan	Validitas		Keputusan
		r hitung	r tabel	
Motivasi Kerja (X)	X1	0.783	0.444	Valid
	X2	0.727	0.444	Valid
	X3	0.867	0.444	Valid
	X4	0.877	0.444	Valid
	X5	0.797	0.444	Valid
	X6	0.755	0.444	Valid
	X7	0.706	0.444	Valid
	X8	0.878	0.444	Valid
	X9	0.457	0.444	Valid
	X10	0.681	0.444	Valid
	X11	0.551	0.444	Valid
	X12	0.797	0.444	Valid
	X13	0.916	0.444	Valid
	X14	0.510	0.444	Valid
	X15	0.702	0.444	Valid
	X16	0.805	0.444	Valid
	X17	0.772	0.444	Valid
	X18	0.834	0.444	Valid
	X19	0.810	0.444	Valid
	X20	0.908	0.444	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.837	0.444	Valid
	Y2	0.837	0.444	Valid
	Y3	0.837	0.444	Valid
	Y4	0.447	0.444	Valid
	Y5	0.775	0.444	Valid
	Y6	0.596	0.444	Valid
	Y7	0.886	0.444	Valid
	Y8	0.886	0.444	Valid
	Y9	0.886	0.444	Valid
	Y10	0.579	0.444	Valid
	Y11	0.818	0.444	Valid

	Y12	0.886	0.444	Valid
	Y13	0.925	0.444	Valid
	Y14	0.527	0.444	Valid
	Y15	0.527	0.444	Valid
	Y16	0.925	0.444	Valid
	Y17	0.614	0.444	Valid
	Y18	0.555	0.444	Valid
	Y19	0.886	0.444	Valid
	Y20	0.925	0.444	Valid

Sumber : Data olahan, 2021

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliabilitu = y yang artinya reliabilitas, kedalaman, konsistensi, konsistensi dan stabilitas. Konsep reliabilitas adalah sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan apakah alat ukur yang digunakan dalam proses pengukuran berulang sudah reliabel dan konsisten (Rizky Rostamy, 2019). Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrument yang dicari

$n$  = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$  = jumlah varians butiran

$\sigma_t^2$  = varians total

Menurut Sugiono, jika faktor reliabilitas minimal 0,6 berarti instrumen tersebut reliabel. Untuk membantu menguji reliabilitas peneliti melalui program Statistical Products and Service Solutions (SPSS) versi 20.

Uji reliabilitas dilakukan di RSUD Sundari Medan dengan klasifikasi yang sama sesuai lokasi penelitian yaitu rumah sakit umum dengan tipe c. Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai Cronbach's Alpha, jika nilai alpha >0.60 maka pertanyaan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel. analisis output bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	0.60	Keputusan
1	Motivasi Kerja (X)	0.960	0.60	Reliabel
2	Kinerja (Y)	0.957	0.60	Reliabel

Sumber : Data olahan, 2021

### 3.8 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.8.1 Jenis Data

##### 1. Data Primer

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mentah. Data Primer merupakan data pertama yang peneliti temukan langsung dari sumber lokasi penelitian. Dalam hal ini data utama yang digunakan peneliti adalah hasil kuesioner tentang motivasi kerja perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun yang meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, pengembangan diri. Sedangkan indikator kinerja kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektifitas.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak dapat diperoleh peneliti secara tidak langsung. Dalam hal ini data pembantu yang diperoleh peneliti antara lain: arsip RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun, jumlah perawat primer, sekunder dan tersier yang ada di RS, dan data RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun tentang peraturan ketenaga kerjaan Bupati, data beban kerja harian setiap perawat dan data evaluasi kinerja perawat.

### **3.8.2 Instrument Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terstruktur yang merupakan modifikasi dari penelitian Setia (2017) dan Agus (2017) yang harus diisi oleh responden yang terpilih. Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup diukur menggunakan skala likert 1-4. Peneliti hanya menggunakan 4 skala karna menghindari responden untuk menjawab netral, dari jawaban yang bersifat positif, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Setuju(S) = 3, dan Sangat Setuju (SS) = 4.

### **3.8.3 Prosedur Pengumpulan Data**

#### 1. Data Primer

Data primer didapatkan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara online menggunakan bantuan gogel form. Kuesioner penelitian adalah beberapa kumpulan pertanyaan sebagai bahan acuan untuk mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang kita inginkan dari penelitian tersebut(Rezky Bactiar, 2016).

## 2. Data Sekunder

Data sekunder didapatkan dari instansi terkait, yaitu RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun. Pengumpulan data sekunder fokus kepada kepustakaan, hal ini bertujuan untuk menggunakan literatur-literatur tertentu dalam memperoleh data-data yang diperlukan. Hal ini dilakukan dengan membaca buku, literatur, jurnal penelitian terdahulu dan referensi yang berkaitan dengan penelitian ini

### **3.9 Analisis Data**

#### **3.9.1 Analisis Univariat**

Analisis univariat bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi. Bentuknya tergantung dari jenis datanya. Data numerik digunakan nilai mean (rata-rata), median, standar deviasi, sedangkan data kategorik hanya dapat menjelaskan nilai jumlah dan persentase masing-masing kelompok (sujarweni, 2014)

#### **3.9.2 Analisis Bivariat**

Analisis bivariat bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun. Uji statistik non parametrik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi kendall's tau-b ( $T$ ).

Uji korelasi kendall bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel yang berdata ordinal, dapat juga salah satu data ordinal dan lainnya nominal maupun rasio (Sujarweni, 2014). Untuk mengetahui terdapat hubungan atau tidak dapat dilihat dari nilai signifikan dan seberapa besar hubungannya dapat dilihat dari nilai  $r$ . Untuk mengetahui kebermaknaan dari hasil pengujian tersebut dapat dilihat dari nilai  $sig$  kemudian dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  yaitu 0.05 atau 5%. Dengan hipotesis sebagai berikut:

Jika  $sig > 0.05$  maka  $H_0$  diterima

Jika  $sig < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak.

Untuk mengetahui arah hubungan baik hubungan positif maupun hubungan negatif, maka dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi. Jika positif (berbanding lurus) berarti terdapat hubungan yang positif, artinya apabila variabel bebas tinggi maka variabel terikatnya juga akan tinggi atau baik. Sebaliknya jika hubungan negatif (berbanding terbalik) maka hubungan keduanya negatif. Nilai kekuatan hubungan adalah berkisar dari 0 s.d 1, sedangkan menurut Colton kekuatan hubungan dibagi menjadi empat : (Sujarweni, 2014), yaitu :

$r = 0-0.25$  : hubungan lemah

$r = 0.26-0.50$  : hubungan sedang

$r = 0.51-0.75$  : hubungan kuat

$r = 0.76-1$  : hubungan sangat kuat.

## **BAB 4**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Terbentuknya Kabupaten Karimun berdasarkan Undang-undang Nomor 53 Tahun 1999. Kemudian berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Karimun nomor 02 tahun 2012 menjadi 12 kecamatan, 29 kelurahan, 42 desa. Kabupaten Karimun merupakan daerah kepulauan yang mempunyai luas 7.984 kilometer persegi yang terdiri dari wilayah daratan seluas 1.524 kilometer persegi dan wilayah perairan seluas 6.460 kilometer persegi. Secara astronomis terletak antara 0°35' Lintang Utara sampai dengan 1°10' Lintang Utara dan 103°30' Bujur Timur sampai dengan 104° Bujur Timur, Kabupaten ini berbatasan langsung dengan :

- a. Utara : Selat Malaka dan Singapura.
- b. Selatan : Kecamatan Kateman Kabupaten Indragiri Hilir.
- c. Barat : Kecamatan Rangsang, Kabupaten Bengkalis dan Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelawan.
- d. Timur : Kota Batam dan Kepulauan Riau.

Sebagai daerah kepulauan, Kabupaten Karimun memiliki 245 pulau dimana 3 (tiga) diantaranya merupakan pulau-pulau yang besar. Laporan TPING menyebutkan bahwa dari hasil Inventarisasi 245 pulau di wilayah Kabupaten Karimun terdiri dari 73 pulau berpenghuni, 172 pulau tidak berpenghuni, 200 pulau bernama, 45 pulau tidak bernama.

Visi, misi dan motto RSUD Muhammad Sani adalah visi: terciptanya Kabupaten Karimun sebagai daerah pusat pertumbuhan perekonomian yang menggunakan maritim sebagai basis terdepannya dan dilandasi oleh iman serta taqwa, diwujudkan dengan misi: membentuk sumber daya manusia yang cerdas, sehat serta kompetitif dan menjawab kebutuhan (dibidang kesehatan serta pendidikan). Dan RSUD Muhammad Sani mempunyai motto: cepat, tepat, ramah dan senyum.

Pada masa lalu, Kabupaten Karimun hanya memiliki Puskesmas Tanjung Balai. Dengan adanya pemekaran kecamatan menjadi kabupaten sampai sekarang ini Karimun memiliki 13 Puskesmas serta mempunyai satu RSUD sebagai tempat rujukan tingkat kabupaten. Pada masa pemerintahan H. Muhammad Sani yang merupakan Bupati pertama daerah Karimun, pada mulanya RSUD dibangun dengan nama rumah sakit Karimun dijalankan soft launching pada 22 April 2002, dengan dr. Zufri Taufiq selaku direktur pertamanya. Sesudah fase persiapan selesai dijalankan grand opening pada 12 oktober 2003 seiring dengan hut Kabupaten Karimun yang ke empat dengan Surat Izin Pelayanan Kesehatan Nomor 01/445/DK/IX/2003 dari Dinas Kesehatan Karimun. Pada masa pertama kali pembukaan RS Karimun memiliki layanan 4 spesialisasi dasar yakni spesialisasi penyakit dalam, kandungan dan kebidanan, anak serta spesialisasi bedah, dan 2 layanan spesialisasi tambahan yakni radiologi serta anestesi. Rumah sakit ini juga memiliki klinik gigi serta klinik umum.

Berubahnya status rumah sakit pada tahun 2004, yang awalnya BUMD menjadi Rumah Sakit milik pemerintah daerah yang bernama Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karimun melalui Peraturan Daerah Kabupaten Karimun No. 6

Tahun 2004 tentang SOTK RSUD Kab. Karimun. Dengan perubahan status menjadi RSUD ditunjuk sebagai Plt. Direktur, Tjetjep Yudiana, SKM, MKes yang pada periode tersebut juga mempunyai kedudukan sebagai Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Karimun.

Pada tahun 2005 dilaksanakan pelantikan pada Direktur defenitif yakni Drg. H. Agung Martyarto, M.Kes sesuai dengan Surat Keputusan Bupati Karimun Nomor: KPTS. 07/III/2005 tentang pengangkatan Direktur RSUD Kabupaten Karimun. Pada tahun 2007 RSUD Kab. Karimun mendapat sertifikasi akreditasi penuh dari Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) untuk 5 bidang dasar (Bidang Administrasi dan Manajemen, Bidang Pelayanan Medis, Bidang Rekam Medis, Bidang Keperawatan dan Bidang Gawat Darurat).

Pada tahun 2010 RSUD Kabupaten Karimun melakukan pengembangan pelayanan dengan meresmikan Unit Haemodialisa dan Klinik Psikologi. Mulai 15 Maret 2011 Instalasi Farmasi RSUD Kab. Karimun beroperasi 24 jam yang semula hanya beroperasi mulai pukul 07.00 /d 21.00 WIB. Selanjutnya mulai tanggal 23 April 2012 RSUD Kabupaten Karimun mengelola Apotik sendiri yang sebelumnya mempunyai rekanan untuk apotik pendamping dalam upaya melengkapi pelayanan obat-obatan. Tahun 2012 terjadi perubahan status pengelolaan keuangan oleh Pemerintah Daerah Karimun dari tata kelola RSUD menjadi PPK-BLUD melalui Keputusan Bupati Karimun Nomor 253.B tahun 2011 tentang Penetapan Status Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karimun. Selain itu pada tahun 2012 RSUD melakukan pengembangan pelayanan Patologi

Anatomi dan melaksanakan penerapan tarif baru berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Karimun No.9 Tahun 2011 tentang Retribusi Daerah.

Tahun 2013 RSUD Kabupaten Karimun melakukan pengembangan dengan membuka pelayanan spesialisasi baru yaitu spesialisasi Kulit dan Kelamin. Tahun 2014 RSUD Kabupaten Karimun kembali melakukan pengembangan pada pelayanan spesialisasi baru yaitu spesialisasi Rehabilitasi Medik dan Paru Tahun 2015 RSUD Kabupaten Karimun melakukan pengembangan dengan membuka pelayanan spesialisasi jiwa dan Bank Darah Rumah Sakit (BDRS). Selain itu pada tahun ini RSUD Muhammad Sani melakukan revitalisasi pelayanan Medical Check Up melihat peluang yang tercipta dengan bertambah banyaknya perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Karimun.

Tahun 2015 terjadi pergantian direktur berdasarkan Surat Keputusan Bupati Karimun No:025/824.4/ BKD-02/VIII/2015 tanggal 10 Agustus 2015 Dra. Hj. Sensissiana, M.Si ditunjuk sebagai Plt. Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karimun. Tahun 2016 RSUD Kabupaten Karimun melakukan pengembangan dengan menyediakan pelayanan spesialisasi Jantung dan spesialisasi Bedah Mulut.

Tanggal 7 Oktober 2016 dr. H. Zulhadi, MPH ditunjuk sebagai Direktur definitif RSUD Muhammad Sani melalui Keputusan Bupati Karimun Nomor KPTS. 95/X/2016 tentang pengangkatan Direktur RSUD Kabupaten Karimun. Sejalan dengan HUT Ke-13 tahun, tanggal 12 Oktober 2016 pemberian nama atas RSUD Kabupaten Karimun menjadi RSUD Muhammad Sani. Tahun 2017 RSUD Muhammad Sani melakukan pengembangan dengan melakukan percepatan dan penambahan ruangan atau bangunan. Tepatnya Tanggal 12 Oktober 2017 sempena

dengan Ulang Tahun Kabupaten Karimun diresmikan Gedung TB-RO oleh Gubernur Kepulauan Riau Bapak Dr. H. Nurdin Basirun, S.Sos, M.Si yang juga dihadiri oleh Bupati Karimun Bapak H. Aunur Rafiq, S.Sos, M.Si. Tanggal 27 s/d 29 November RSUD Muhammad Sani melakukan Akreditasi Versi KARS Tahun 2012, selain itu juga ada pembangunan gudang dan pengecatan seluruh ruangan RSUD Mumhammad Sani.

Tahun 2018 adanya pembangunan gedung pertemuan dan kantin. Tahun 2019 RSUD Muhammad Sani mengembangkan pelayanan kesehatan dengan menambahkan Pelayanan Klinik Spesialis Bedah Syarah, Pelayanan Klinik Spesialis Medical Check Up (MCU) Spesialis Okupasi, dan Spesialis Forensik. Tahun 2020 RSUD Muhammad Sani membuat gedung Isolasi menggunakan Dana Alokasi Khusus dari pemerintah dan digunakan untuk penanganan Covid-19.

#### 4.1.2 Analisis Univariat

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun diperoleh data mengenai karakteristik responden, persentase motivasi kerja dan persentase kinerja sebagai berikut :

##### 1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	22.5
2	Perempuan	62	77.5
	Total	80	100

Berdasarkan tabel 4.1 frekuensi jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 80 responden, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 responden (22.5%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 62 responden (77.5%).

## 2. Umur

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	20-24	4	5
2	25-29	6	7.5
3	30-34	0	0
4	35-39	13	16.3
5	40-44	38	47.5
6	45-49	19	23.8
Total		80	100

Berdasarkan tabel 4.2 frekuensi umur menunjukkan bahwa dari 80 responden, yang berumur 20-24 tahun sebanyak 4 responden (5%), 25-29 tahun sebanyak 6 responden (7.5%), 35-39 tahun sebanyak 13 responden (16.3%), 40-44 tahun sebanyak 38 responden (47.5%) dan 45-49 tahun sebanyak 19 responden (23.8%) dari jumlah sampel.

## 3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	SPK/SPR	2	2.5
2	DIII Keperawatan	62	77.5
3	S1 Keperawatan	16	20
Total		80	100

Berdasarkan tabel 4.3 frekuensi pendidikan terakhir menunjukkan bahwa dari 80 responden, dengan pendidikan terakhir SPK/SPR sebanyak 2 responden (2.5%), pendidikan terakhir DIII keperawatan sebanyak 62 responden (77.5%), dan pendidikan terakhir S1 keperawatan sebanyak 16 responden (20%), dari jumlah sampel.

#### 4. Masa Kerja

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	<1	3	3.8
2	2-4	6	7.5
3	5-7	11	13.8
4	8-10	22	27.5
5	11-14	35	43.8
6	>15	3	3.8
Total		80	100

Berdasarkan tabel 4.4 frekuensi masa kerja menunjukkan bahwa dari 80 responden, yang memiliki masa kerja <1 tahun sebanyak 3 responden (3.8%), yang memiliki masa kerja 2-4 tahun sebanyak 6 responden (7.5%), yang memiliki masa kerja 5-7 tahun sebanyak 11 responden (13.8%), yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 22 responden (27.5%), selanjutnya yang memiliki masa kerja 11-14 tahun sebanyak 35 responden (43.8%) dan yang memiliki masa kerja >15 tahun sebanyak 3 responden (3.8%), dari jumlah sampel.

## 5. Motivasi Kerja

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Tinggi	19	23.8
2	Cukup	49	61.3
3	Kurang	12	15
Total		80	100

Berdasarkan tabel 4.5 frekuensi motivasi kerja menunjukkan bahwa dari 80 responden, dengan motivasi kerja tinggi sebanyak 19 responden (23.8%), selanjutnya dengan motivasi kerja cukup sebanyak 49 responden (61.3%), dan dengan motivasi kerja kurang sebanyak 12 responden (15%), dari jumlah sampel.

## 6. Kinerja Perawat

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja

No	Kinerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Tinggi	27	33.8
2	Cukup	40	50
3	Kurang	13	16.3
Total		80	100

Berdasarkan tabel 4.6 frekuensi kinerja menunjukkan bahwa dari 80 responden, dengan kinerja tinggi sebanyak 27 responden (33.8%), selanjutnya dengan kinerja cukup sebanyak 40 responden (50%), dan dengan kinerja kurang sebanyak 13 responden (16.3%), dari jumlah sampel.

### 4.1.3 Analisis Bivariat

Setelah mengetahui hasil dari analisis univariat diatas, maka akan dipaparkan hasil penelitian yang terkait dengan analisis bivariat meliputi motivasi kerja dan kinerja perawat menggunakan uji statistik non parametrik korelasi korelasi kendall's tau-b, sebagai berikut :

Tabel 4.7. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat						Total	<i>P.value</i>	Koefisien Korelasi	
	Tinggi		Cukup		Kurang					
	n	%	n	%	n	%				
Tinggi	9	11.2	18	22.5	0	0	27	33.8	0.001	0.355**
Cukup	10	12.5	24	30	6	7.5	40	50		
Kurang	0	0	7	8.8	6	7.5	13	16.2		
Total	19	23.8	49	61.2	12	15	80	100		

Sumber : Data Olahan,2021

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji statistik hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun menggunakan uji korelasi kendall's tau didapatkan nilai  $p = 0.001$  ( $<0.05$ ) maka  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat rawat inap RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun.

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian maka dapat ditentukan arah hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat rawat inap RSUD Muhammad Sani adalah positif, karna didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.355\*\*. Menurut Colton koefisien korelasi pada hasil uji penelitian ini berada pada rentan kekuatan korelasi yang sedang , yaitu antara 0.26-0.50.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun**

Motivasi kerja adalah suatu pemicu yang dapat menumbuhkan semangat, ketertarikan yang tinggi dalam bekerja sehingga seseorang melakukan pekerjaannya menggunakan kemampuan, keterampilan yang ia miliki agar mendapatkan keinginannya dari hasil kinerjanya. Agar mendapatkan hasil kinerja yang memiliki nilai baik secara kualitas maupun kuantitas maka seorang pegawai memerlukan motivasi kerja dalam dirinya yang kemudian diharapkan dapat memberikan peningkatan pada hasil kerjanya (Rofifah, 2019).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun 2021 tentang motivasi kerja menggunakan lima indikator yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab dan pengembangan diri dapat diketahui bahwa motivasi kerja perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun ialah cukup. Dari 80 responden perawat rawat inap terdapat 19 responden dengan motivasi kerja tinggi (23.8%), sedangkan responden dengan motivasi kerja cukup 49 (61.3%) dan 12 responden dengan motivasi kerja kurang (15%). Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat rawat inap RSUD Muhammad Sani dengan motivasi kerja cukup menduduki proporsi tertinggi yaitu 61.3%.

Penilaian motivasi kerja perawat yang cukup didukung dari hasil perhitungan tiap item indikator motivasi kerja. Indikator pendorong motivasi kerja perawat yaitu indikator pekerjaan, sebagian besar perawat rawat inap RSUD

Muhammad Sani memiliki tingkat kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan minat yang tinggi yaitu 65%. Adanya kemauan dan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan perawat yang menjadi pendorong perawat untuk memotivasi diri dan bersaing dalam hal melakukan pekerjaan untuk memperoleh hasil yang maksimal.

Indikator pengembangan diri, sebagian besar perawat rawat inap RSUD Muhammad Sani memiliki tingkat pengembangan diri tinggi yaitu 58.75%, perawat rawat inap selalu mendapatkan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat pada saat rapat atau diskusi dan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang masing-masing. Hal tersebut merupakan salah satu penerapan maqashid syariah yang ketiga yaitu memelihara akal. Allah berfirman dalam QS. At-Thaha(20:114):

فَتَعَلَىٰ اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ ۖ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ  
وَحْيُهُ ۗ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا

*Terjemahanya : Maka maha tinggi Allah SWT raja yang sebenar-benarnya, dan janganlah kamu tergesa-gesa membaca Al-qur'an sebelum disempurnakan mewahyukanya kepada mu, dan katakanlah : “Ya Tuhanku, tambahkanlah kepada ku ilmu pengetahuan”.*

Ilmu tidak hanya untuk diketahui, namun dengan ilmu kita dituntut agar ketakwaan semakin bertambah, beramal shaleh, serta menghindarkan diri dari perbuatan maksiat. Memelihara akal di RSUD Muhammad Sani disalurkan melalui pelatihan untuk meningkatkan skill, seminar, rapat dan diskusi maka dalam bidang keilmuan atau pendidikan perawat telah terpenuhi.

Indikator prestasi, sebagian besar perawat rawat inap RSUD Muhammad Sani memiliki tingkat prestasi tinggi yaitu 45%, adanya prestasi yang ingin dicapai

perawat dalam melakukan pekerjaan dan keinginan untuk memperoleh penghargaan atas prestasi yang dicapai mendorong perawat untuk bersaing dengan rekan kerja secara sehat agar memperoleh kinerja yang optimal. Indikator tanggung jawab, sebagian besar perawat rawat inap RSUD Muhammad Sani memiliki tanggung jawab tinggi yaitu 40%, adanya kesadaran dalam menjalankan tugas secara profesional dan kepatuhan perawat dalam menjalankan segala tugas yang diberikan atasan serta menerapkan visi dan misi RSUD Muhammad Sani menunjukkan adanya ketekunan yang tinggi pada perawat rawat inap dalam upaya pencapaian tujuan. Selanjutnya indikator pengakuan, hasil distribusi frekuensi indikator pengakuan didapati dengan persentase hasil cukup lebih banyak dari pada persentase tinggi yaitu 52.5%, kurangnya apresiasi sebagai bentuk pengakuan dari pimpinan maupun rekan kerja terhadap kinerja perawat rawat inap menyebabkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada motivasi kerja. Pengakuan terhadap perawat penting dilakukan untuk menjaga motivasi kerja perawat. Adanya pengakuan terhadap perawat merupakan wujud dari upaya untuk melibatkan perawat dalam operasional organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat rawat inap RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun cukup, kurangnya pengakuan dari atasan maupun rekan kerja, perawat rawat inap bekerja melayani pasien dengan baik sesuai standar asuhan keperawatan, memegang tanggung jawab pekerjaan yang telah diserahkan dengan senang hati dan percaya diri, terpenuhinya kebutuhan dalam meningkatkan kemampuan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Motivasi kerja dapat mewujudkan sesuatu hal penting yang harus diamati secara khusus. Hal tersebut dikarenakan motivasi kerja memiliki andil yang cukup

besar dalam hal meningkatkan pelayanan kesehatan rumah sakit. Perawat dengan motivasi tinggi akan bekerja dengan maksimal sehingga pemberian pelayanan terhadap pasien akan maksimal. Selain itu perawat yang bekerja dengan motivasi tinggi dapat dengan mudah mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

#### **4.2.2 Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun**

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga jika kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan organisasi (Hani Handoko, 2017).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun 2021 tentang kinerja perawat menggunakan empat indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektifitas dapat diketahui bahwa kinerja perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun ialah cukup. Dari 80 responden perawat rawat inap terdapat 27 responden dengan motivasi kerja tinggi (33.8%), sedangkan responden dengan motivasi kerja cukup 40 (50%) dan 13 responden dengan motivasi kerja kurang (16%). Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat rawat inap RSUD Muhammad Sani dengan kinerja cukup menduduki proporsi tertinggi yaitu 50%.

Penilaian kinerja perawat yang cukup didukung dari hasil perhitungan tiap item indikator kinerja. Penilaian kinerja perawat salah satunya diukur dari indikator kualitas, sebagian besar perawat rawat inap RSUD Muhammad Sani memiliki

kualitas kinerja cukup yaitu (73.8%). Kualitas pekerjaan perawat diukur dari persepsi individu yang menilai dirinya dapat menyelesaikan tugas asuhan keperawatan secara sempurna baik dalam hal keterampilan maupun kemampuan dalam bekerja. Indikator penilaian kinerja yang diukur dari kuantitas kerja perawat, sebagian besar perawat rawat inap RSUD Muhammad Sani memiliki kuantitas kinerja cukup 62.5%, dalam satuan periode perawat rawat inap RSUD Muhammad Sani mampu menyelesaikan jumlah capaian kinerja yang ditetapkan oleh rumah sakit hal tersebut menandakan bahwa perawat rawat inap memiliki tingkat pengetahuan yang baik dalam melaksanakan setiap tugas pokok dan fungsinya.

Indikator penilaian kinerja yang diukur dari ketepatan waktu, sebagian besar perawat rawat inap RSUD Muhammad Sani memiliki ketepatan waktu yang cukup 73.8% dalam menyelesaikan tugasnya, tingginya tingkat kemampuan perawat menyelesaikan asuhan keperawatan serta cekatan dalam menerima intruksi dari atasan dan mampu menyesuaikan cara kerja dengan situasi kerja membuktikan bahwa perawat rawat inap memiliki disiplin waktu dan kecakapan mental yang baik. Selanjutnya indikator penilaian kinerja dari sisi efektivitas, sebagian besar perawat rawat inap RSUD Muhammad Sani memiliki efektifitas kinerja cukup 70%. Perawat rawat inap RSUD Muhammad Sani sudah memaksimalkan hasil capaian kinerja dengan pemanfaatan sumber daya rumah sakit baik penggunaan bahan baku, sistem informasi, teknologi dan peralatan lainnya. Hal tersebut menjadi patokan rumah sakit dalam menilai capaian kinerja perawat.

Kinerja perawat rawat inap RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun termasuk dalam kategori baik karena mayoritas perawat rawat inap memperoleh nilai cukup, meskipun perawat rawat inap sudah memperoleh nilai cukup akan tetapi

rumah sakit masih perlu meningkatkan kinerja guna mencapai kategori kinerja yang tinggi (*high performer*), Allah SWT Berfirman :

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلٌۢ بٰتِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Terjemahannya : “Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Bekerjalah menurut kedudukanmu, akupun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui”(QS. Az-Zumar:39).

Syaikh Wahbah Az-Zuhaili dalam menjelaskan ayat tersebut menyatakan bahwa manusia diperintahkan untuk bekerja secara maksimal akan apa pekerjaan yang menjadi posisinya. apabila seseorang dapat bekerja secara maksimal dan berniat karena Allah SWT, maka Allah akan membalas dengan kebaikan kepadanya. Tafsiran Wahbah memberikan pengertian bahwa Allah meminta manusia untuk semangat bekerja, apapun pekerjaannya. Tugas manusia hanyalah maksimal dalam beribadah agar Allah SWT memberikan pahala dan keberkahan kepadanya. Jika Allah yang menilai, maka dapat berarti apa yang seseorang lakukan adalah bernilai ibadah.

Berdasarkan penjelasan diatas amat jelaslah bahwa Allah SWT menyuruh umatnya bekerja secara maksimal dengan ikhtiar seperti meningkatkan lagi pengetahuan dan keterampilan seperti seringnya ikut seminar dan pelatihan, menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan agar nyaman dalam lingkungan pekerjaan, pandai mengatur manajemen seperti datang tepat waktu dan mempersiapkan semua alat-alat yang akan digunakan, dokumen keperawatan sesuai prosedur. Karna dengan meningkatnya kinerja akan sangat mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi rumah sakit.

#### **4.2.3 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun tahun 2021 dengan menggunakan uji korelasi Kendall's Tau dapat diketahui nilai *p.valeu* atau *probability value*  $< \alpha$  atau derajat kesalahan yaitu  $0.001 < 0.05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Muahmmad Sani. Kemudian uji hipotesis untuk menentukan kekuatan hubungan dan arah hubungan maka dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar  $0.355^{**}$  yang artinya motivasi kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani memiliki hubungan sedang dan positif/searah, bermakna bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja perawat rawat inap akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Wijaya (2017) berdasarkan hasil uji analisis parsial diperoleh nilai *t* hitung  $>$  dari *t* tabel ( $7.354 > 2.010$ ) dengan signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  yang berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Lamaddukkelleng. Penelitian lain yang sesuai dengan peneliti juga dilakukan oleh Faizah (2019) diperoleh nilai *p.value* sebesar  $0.011$  ( $p < 0.05$ ) yang berarti ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan hal yang esensial yang harus selalu diamati oleh manajemen rumah sakit. Apabila menghendaki perawat ikut berperan serta dalam mewujudkan visi misi rumah sakit, maka perawat membutuhkan dorongan dalam bekerja berupa motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja, seorang perawat akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Hasibuan (2018), penting adanya motivasi dalam bekerja ialah

karena motivasi kerja adalah sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung kemauan dalam diri manusia supaya mau bekerja dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal.

Menurut Robbins (2006) motivasi kerja penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu bersedia bekerja keras, disiplin dalam mentaati berbagai kebijakan dan peraturan, serta antusias dalam mencapai produktivitas tinggi. cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk menjadi tujuan. Al-qur'an menegaskan dalam (QS. Al-Baqarah:286)

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِكْرَامًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

*Terjemahnya : Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): “Ya Tuhan Kami, janganlah engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri manfaatlh kami , ampunilah kami dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir.”* Dalam Shahis Muslim ditegaskan dari Abu Hurairah , dari Rasullullah SAW bersabda : “Allah Telah

Mengiyakan doa itu.” Dari Ibnu Abbas dikatakan bahwa Rasulullah SAW bersabda : “Allah berfirman, Ya Aku telah melakukannya.”

Kaitan ayat diatas dengan penelitian ini, bahwasanya kinerja perawat tidak akan maksimal kecuali perawat itu sendiri berusaha meningkatkan kemampuan dan mengoptimalkan kinerjanya. Karna perubahan datangnya dari kemauan dan usaha.

Berdasarkan hasil penelitian yang dikaitkan dengan permasalahan pada latar belakang bahwa indikator pelayanan kesehatan RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun belum memenuhi standar idela Kemenkes dikarkarna motivasi kerja perawat rawat inap yang masih tergolong cukup berkaitan dengan output kinerja yang dihasilkan perawat rawat inap juga cukup. Hal tersebut menunjukkan motivasi kerja perawat belum cukup tinggi sehingga output kinerja perawat rawat inap yang di hasilkan juga belum maskimal. Pada dasarnya motivasi kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keinginan individu maka akan semakin tinggi motivasi perawat dalam bekerja begitu juga sebaliknya.

Adapun faktor penyebab lainnya dapat berasal dari variabel yang tidak diteliti oleh peneliti juga adanya faktor ketidakmampuan peneliti dalam menggali informasi yang jauh lebih dalam mengenai responden penelitian, atau bahkan kecenderungan responden melakukan *social desirability* (Putri, 2018). Menurut Putri (2018) beberapa penelitian telah melaporkan bahwa hasil penelitian mengenai dampai *Social desirability*. *Social desirability* adalah jawaban atau respon individu terhadap pertanyaan yang dikenakan padanya dimana responden berusaha untuk

meningkatkan kesamaan dengan karakteristik masyarakat. Secara singkat dapat dikatakan bahwa *Social desirability* adalah menegaskan yang baik dan menyembunyikan yang buruk.

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat cukup dengan kinerja yang dihasilkan cukup. antara motivasi kerja dengan kinerja perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun ada hubungan yang signifikan searah. Setiap rumah sakit mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut dibutuhkan perawat yang berkualitas. Untuk menciptakan perawat yang berkualitas, salah satunya dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari pihak rumah sakit. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kerja, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perawat.

## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun, dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil analisis univariat motivasi kerja perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani dalam kategori cukup, dari 80 responden 49 responden (61.3%) memiliki motivasi kerja yang cukup.
2. Berdasarkan hasil analisis univariat kinerja perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani dalam kategori cukup, dari 80 responden 40 responden (50%) memiliki kinerja yang cukup.
3. Berdasarkan hasil analisis bivariat korelasi kendall's tau terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun dengan nilai  $p.value 0.001 < \alpha$  yang artinya  $H_0$  diterima.
4. Hasil analisis statistik menunjukkan tingkat keeratan dan arah hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani, berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.355\*\* maka motivasi kerja terhadap kinerja memiliki tingkat keeratan sedang dan arah buhungan positif atau searah. Artinya semakin tinggi motivasi kerja perawat rawat inap maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisa dan kesimpulan yang telah disampaikan peneliti, untuk dapat meningkatkan mutu pelayanan RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun di ruang rawat inap, maka peneliti memberikan beberapa rekomendasi berupa saran-saran yang perlu disampaikan pihak rumah sakit manajemen rumah sakit, perawat rawat inap dan pembaca. Saran yang penulis rekomendasikan antara lain :

1. Bagi pihak manajemen RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun dalam meningkatkan motivasi kerja perawat rawat inap dapat dilakukan dengan melaksanakan program peningkatan motivasi kerja seperti mengadakan refreasing agar atasan dan bawahan serta rekan kerja bisa saling memahami satu sama lain hal tersebut dapat meningkatkan keeratan dan kenyamanan lingkungan dalam kerja.
2. Bagi pihak manajemen RSUD Muhamamd Sani Kabupaten Karimun, selain meningkatkan motivasi kerja guna mencapai kinerja yang maksimal, hendaknya perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang berkontribusi dalam pencapaian kinerja perawat seperti faktor karakteristik pribadi, pendapatan dana gaji, organisasi, keluarga, supervisi.
3. Bagi pihak profesi keperawatan RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun diharapkan perawat rawat inap dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan pada pasien dan keluarga yaitu dengan melakukan prosedur yang ditetapkan dan dengan ramah, sehingga pasien dan keluarga merasa dilayanan dan puas dengan pelayanan yang diberikan.

4. Kepada FKM UIN Sumatera Utara , diharapkan institusi pendidikan dapat mempergunakan penelitian skripsi ini sebagai refrensi dan bahan tolak ukur untuk melakukan penelitian selanjutnya.
5. Pengambilan data primer hanya melalui kuesioner online. Pengumpulan data melalui kuesioner online mempunyai kelemahan yaitu perbedaan pandangan responden terhadap isi pertanyaan. Sehingga dalam penelitian ini peneliti tidak dapat mengali lebih dalam jawaban responden. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya dapat mengumpulkan data primer secara langsung melauai kuesioner dan wawancara agar hasil lebih sempurna.
6. Kepada peneliti selanjutnya, apabila ingin meneliti kasus yang serupa, sebaiknya mengembangkan permasalahan dan mengembangkan variabel penelitian yang disertai dengan penambahan variabel seperti dari segi organisasi ataupun psikologi perawat agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dan akurat. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat mengungkap lebih mendalam mengenai permasalahan dan memberikan banyak manfaat bagi banyak pihak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Wijaya. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukelleng Kabupaten Wajo*. Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Andiana. (2019). Implementasi Komponen Maqshid Syariah Terhadap Kesejahteraan Pada Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*.
- Arifki Zainaro, M., Cik, U, Saadiah Isnainy, A., Furqoni, P. D., Wati, K., Akademi, D. Lampung, B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017, *11(4)*, 209–215.
- Brema Prima Tarigan dkk. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019. *Keperawatan Dan Fisioterap*, 2.
- Choirul Arifin. (2017). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Perawat IGD (Studi Korelasi Di RSUD Jombang)*. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang.
- Fauziah, N. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada BMT Di Wilayah Sepanjang Sidoarjo). *Jurnal Ekonomi Islam*, 2.

- Hamzah B, U. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hani Handoko, T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Inap, R., Liun, R., Tahuna, K., & Sangihe, K. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. *Kesmas*, 7(5).
- Irham Fahmi. (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabet.
- Jufrizen. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Kemenkes RI. Undang-Undang RI No.36 Tahun 2009, 2009 Aspectos Generales De La Planificación Tributaria En Venezuela § (2009).
- Komsahril, R. (2014). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Masyarakat, S. K. (2015). Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh

gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat.

Motivasi, P., Terhadap, K., & Karyawan, K. (2017). No Title.

Nurhayati, M. A., & Sinaga, A. I. (2018). *Fiqh Dan Ushul Fiqh*. Kencana.

Nursalam, M. (2014). *Manajemen Keperawatan*. Salemba Medika.

Nyoman Adinda Adnyaswari, I. G. A. D. A. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6, 27.

PERMENKES RI. Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, Pub. L. No. 56 (2014).

Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabet.

Putri, H. Y. (2018). Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja pada Perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun.

Quraish, M. S. (2012). *Tafsīr Al-Mishbah Pesan, Kesan dan keserasian Alqur‘ān*. Jakarta: Lentera Hati.

Rizky Rostamy. (2019). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Guru Di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo*. Universitas Islam Sunan Ampel Surabaya.

Robbin, S. . (2001). *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi dan Aplikasi* (Edisi Baha). Jakarta: PT. Prenhalindo.

Rofifah, R. (2019). Hubungan antara pengetahuan dengan kesiapsiagaan bencana

pada mahasiswa keperawatan universitas diponegoro skripsi. *Departemen Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang, 2019*, 1–124.

Setia Wijaya. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Non Medis) Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2017*. STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.

Simamora, R. H., Purba, J. M., Bukit, E. K., & Nurbaiti. (2019). Penguatan Peran Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan, *3*(1), 25–31.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

sujarweni. (2014). *Metode Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami.f*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sulistiani. (2016). Potensi Penerapan Maqhasid Syariah Dalam Rumah Sakit Syariah Di Indonesia. *Departemen Administrasi Dan Kebijakan, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia*.

Syafaruddin. (2005). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Pres.

Tenaga, O., Di, P., & Rawat, B. (2016). Uin alauddin makassar 2016 1, 1–96.

Umam, M. K. (2018). Imam Para Nabi: Menelusur Jejak Kepemimpinan dan Manajerial Nabi Muhammad saw. Al-Hikma. *Jurnal Kependidikan Dan Syariah*, *6*, 59–74.

Wahyudin Maguni dan Haris Maupa. (2018). Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi

Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. *Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 121.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zaidin, A. (2002). *Dasar-Dasar Keperawatan Profesional*. Jakarta: Widya Medika.

## LAMPIRAN

**Lampiran 1.** Kuesioner penelitian dan petunjuk pengisian kuesioner penelitian

### HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RSUD MUHAMMAD SANI KABUPATEN KARIMUN 2021

#### **A. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Untuk data karakteristik responden lingkari angka sesuai jawaban Bapak/Ibu/Saudara/I.
2. Pilihlah pernyataan yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/I dengan memberikan tanda (√) pada salah satu kolom jawaban yang tersedia.  
Keterangan:
  - a. Sangat Tidak Setuju (STS): Bila Bapak/Ibu/Saudara/I sangat tidak setuju dengan pernyataan
  - b. Tidak Setuju (TS) : Bila Bapak/Ibu/Saudara/I tidak setuju dengan pernyataan
  - c. Setuju (S) : Bila Bapak/Ibu/Saudara/I setuju dengan pernyataan
  - d. Sangat Setuju (SS) : Bila Bapak/Ibu/Saudara/I sangat setuju dengan pernyataan
3. Isilah semua pernyataan tersebut Bapak/Ibu/Saudara/I tanpa ada yang terlewat

#### **B. Karakteristik Responden**

1. Nama Responden:
2. Jenis Kelamin: L / P
3. Umur Tahun
4. Alamat:
5. Pendidikan Terakhir:
  1. SPK/SPR
  2. DIII Keperawatan
  3. S1 Keperawatan (Ners)



12	Saya mempunyai kesadaran untuk menjalankan tugas dengan baik dan profesional.				
13	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang saya lakukan.				
14	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan tepat waktu.				
15	Saya merasa sangat senang jika diberikan tanggung jawab dalam bekerja.				
16	Saya patuh dengan peraturan yang dan memegang teguh visi, misi RSUD Muhammad Sani Kabu paten Karimun.				
<b>Pengembangan Diri</b>					
17	Saya mendapatkan kesempatan untuk pelatihan tingkat lanjut pada bidang pekerjaan saya.				
18	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti seminar yang diadakan didalam maupun diluar rumah sakit yang berhubungan dengan pekerjaan saya.				
19	Jenjang karir saya di RSUD Muhammad Sani ini cukup jelas dan saya mendapatkan kesempatan untuk promosi karir.				
20	Saya selalu mendapatkan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat pada saat rapat/diskusi.				

#### **D. Kuesioner Kinerja**

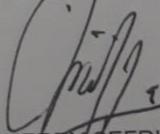
No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
<b>Kualitas</b>					
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan pasien dan dokter				

2	Saya yakin bahwa pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan asuhan keperawatan				
3	Saya dapat menganalisis dan mengidentifikasi masalah/ keluhan pasien				
4	Saya membandingkan respon pasien sebelum dan sesudah mendapat asuhan keperawatan kemudian menganalisis hasil asuhan keperawatan				
5	Saya mampu bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja dalam satu bagian atau dibagian lain di rumah sakit ini				
Kuantitas					
6	Hasil pekerjaan yang Saya lakukan sudah sesuai dengan target awal yang sudah ditentukan				
7	Saya menerima, membahas dan mengkomunikasikan informasi tentang pasien pada saat pergantian shift dan visit				
8	Saya melaksanakan konseling dan mampu menempatkan diri pada pihak pasien ( <i>empaty</i> )				
9	Saya melakukan anamnesia pasien: biodata, keluhan utama, riwayat penyakit dan asuhan keperawatan lainnya				
10	Saya mempunyai jumlah hasil kerja yang harus dicapai dalam satu periode				
Ketepatan Waktu					
11	Saya hadir tepat waktu				
12	Saya meninggalkan tempat kerja setelah waktu bekerja selesai				
13	Saya merawat kebersihan diri secara <i>hygienes</i>				
14	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
15	Saya akan membantu rekan kerja lain yang memiliki banyak tugas dalam pekerjaanya				
Efektivitas					

16	Saya terampil dalam melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya				
17	Sistem pendataan kehadiran di rumah sakit ini sudah efektif				
18	Saya memanfaatkan waktu luang untuk hal yang berguna bagi pekerjaan				
19	Saya mempersiapkan tempat tidur pasien dalam keadaan siap pakai				
20	Saya mempersiapkan kelengkapan alat sebelum melaksanakan suatu tindakan dan membersihkan semua alat sesudah menggunakannya				

## Lampiran 2. Surat Izin Penelitian

	<p><b>PEMERINTAH KABUPATEN KARIMUN</b>  <b>RUMAH SAKIT UMUM DAERAH</b>  <b>MUHAMMAD SANI</b></p> <p>Jl. Soekarno Hatta No. 01, Tanjung Balai Karimun 29661  P.O. BOX 88/TBK, Tel. (62-777) 327 808 (Hunting), Fax. (62-777) 327 818  E-mail : karimunhospital@yahoo.com</p>	
Tanjung Balai Karimun, 7 Januari 2021		
<p>Nomor : 72 /895.4/1/2021  Lampiran : -  Perihal : <u>Rekomendasi Ijin Penelitian</u></p>		
<p>Kepada Yth  Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat  Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  Di  Medan</p>		
<p>Menindaklanjuti Surat dari Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Nomor. B.2071/Un.11/KM.V/PP.00.9/12/2020 perihal Izin Survei Awal, maka dengan ini disampaikan sebagai berikut :</p>		
<p>1. Pada prinsipnya kami tidak keberatan dengan rencana Pengambilan Izin Survei Awal, untuk sebagai berikut:</p>		
Nama	: Ummu Balqis Munfaridah Sinambela	
NIM	: 0801172169	
Program Studi	: Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara	
Judul Penelitian	: " Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun".	
<p>2. Sehubungan dengan kegiatan diatas dan dengan berlakunya Peraturan Daerah No.9 Tahun 2011 tanggal 23 Desember 2011 tentang Retribusi Daerah maka kegiatan diatas akan dikenakan biaya sesuai pola tarif RSUD Kabupaten Karimun.  Biaya Penelitian dan Pengambilan Data S1/mahasiswa Rp.300.000,-</p>		
<p>3. Selama Pengambilan Data mahasiswa harus mentaati peraturan yang berlaku di RSUD Kabupaten Karimun</p>		
<p>4. Mahasiswa ikut menjaga ketertiban dan keamanan lingkungan RSUD Kabupaten Karimun.</p>		
<p>5. Melaporkan hasil Pengambilan Data yang telah dilakukan sebagai masukan bagi RSUD Kabupaten Karimun.</p>		
Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.		
Pit. DIREKTUR RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN KARIMUN  Drs. RACHMADI, Apt, M. AP NIP.19661005 20003 1006		

	<p><b>PEMERINTAH KABUPATEN KARIMUN</b>  <b>RUMAH SAKIT UMUM DAERAH</b>  <b>MUHAMMAD SANI</b>          Jl. Soekarno Hatta No. 01, Tanjung Balai Karimun 29661          P.O. BOX 88/TBK Tel. (62-777) 327 808 (Hunting), Fax. (62-777) 327 818          E-mail : karimunhospital@yahoo.com</p>	
<p><b>NOTA DINAS</b></p>		
<p>Kepada Yth : <b>Kasi Kepem-watan</b>          Dari : <b>Kabag Tata Usaha</b>          Nomor : <b>06/ND/2021</b>          Sifat : <b>Biasa</b>          Tanggal : <b>11 Januari 2021</b>          Cc : <b>-</b></p>		
<p>Menindaklanjuti Surat dari Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Nomor. B.2071/Un.11/KM.V/PP.00.9/12/2020 perihal Izin Survei Awal, Surat Rekomendasi Direktur RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun Nomor. 22/895.4/1/2021 tentang Rekomendasi Izin Pengembalan Data Awal Penelitian, maka dengan ini disampaikan sebagai berikut :</p>		
<p>1. Nama : Ummu Balqis Munfaridah Sinambela          NIM : 0801172169          Program Studi : Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara          Judul Penelitian : " Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun".</p>		
<p>2. Kami Mohon Kiranya Bapak/Ibu untuk membimbing mahasiswa tersebut diatas.</p>		
<p>Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.</p>		
<p>KABAG TATA USAHA          RSUD MUHAMMAD SANI</p>  <p><b>HERRY SEFRIADI</b>          NIP. 19670919 198803 1 011</p>		

**SURAT PEMOHONAN DAFTAR PENGAMBILAN DATA AWAL**

Perihal : Permohonan Permintaan Data  
dan Informasi Survei Awal

12 Januari 2021

Kepada Yth.

- **Direktur RSUD Muhammad  
Sani Kabupaten Karimun  
di  
Tempat**

***Assalamu'alaikum Wr. Wb.***

Dengan hormat,

Melalui surat ini, saya

Nama : Ummu Balqis Munfaridah Sinambela

Nim : 0801172169

Fakultas: Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera  
Utara, Medan

Mohon izin tertulis melalui Bapak/Ibu untuk mengambil data dan informasi  
yang dibutuhkan diantaranya adalah:

1. Profil RSUD Muhammad Sani (sejarah RSUD, visi, misi, strategi pengembangan karyawan, jumlah unit, jumlah kamar, jumlah tempat tidur)
2. Data jumlah perawat per unit
3. Data kunjungan pasien per tahun/hari (seorang perawat dapat menanganin berapa pasien per tahun/hari)
4. Data indikator kinerja perawat di RSUD Muhammad Sani
5. Jadwal penilaian kinerja (struktur jabatan penilaian kinerja)
6. Apa saja tugas perawat disetiap unit
7. Bagaimana kinerja perawat dalam menangani setiap tugas
8. Bagaimana hubungan intaraksi antara atasan dan bawahan
9. Apa saja fasilitas yang didapatkan perawat

Untuk pelaksanaan penulisan karya tulis ilmiah sbagai syarat penelitian skripsi di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan.

Diharapkan Bapak/Ibu dapat mendukung dan memberikan izin untuk bahan penulisan akhir saya.

Atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih  
Wassalam.

**Hormat Saya,**

**Ummu Balqis  
Munfaridah Sinambela**

### Lampiran 3. Output Uji Validitas Dan Reliabilitas

Validitas, jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$  = Valid. Jika  $R_{hitung} < R_{tabel}$  = Tidak Valid.  
Signifikan 5%,  $N = 20 = 0.444$ .

Raliabilitas, jika  $\alpha > 0.60$  = Reliabel.  $\alpha < 0.60$  = Tidak Reliabel  
(Sujarweni,2014).

#### 1. Motivasi Kerja

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	20

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	60.35	90.976	.783	.958
X2	60.65	98.976	.727	.959
X3	60.50	95.526	.867	.957
X4	60.70	92.537	.877	.956
X5	60.70	93.484	.797	.957
X6	60.15	97.397	.755	.959
X7	60.15	94.450	.706	.959
X8	60.15	92.029	.876	.957
X9	60.50	98.158	.457	.962
X10	60.40	95.832	.681	.959
X11	60.15	98.871	.551	.960
X12	59.90	97.147	.797	.958
X13	60.45	89.313	.916	.956
X14	60.30	99.063	.510	.961
X15	60.25	98.303	.702	.959

X16	60.70	93.168	.805	.957
X17	60.60	97.621	.772	.958
X18	60.20	93.221	.834	.957
X19	61.05	90.682	.810	.958
X20	60.55	90.366	.908	.956

## 2. Kinerja Perawat

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	20

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	63.15	57.082	.837	.956
Y2	63.15	57.082	.837	.956
Y3	63.15	57.082	.837	.956
Y4	63.30	66.326	.447	.958
Y5	63.05	62.892	.775	.955
Y6	63.35	65.713	.596	.957
Y7	63.05	61.945	.886	.953
Y8	63.05	61.945	.886	.953
Y9	63.05	61.945	.886	.953
Y10	63.35	65.818	.579	.957
Y11	63.10	62.621	.818	.954
Y12	63.05	61.945	.886	.953
Y13	63.00	61.579	.925	.952
Y14	63.35	66.134	.527	.957
Y15	63.35	66.134	.527	.957
Y16	63.00	61.579	.925	.952

Y17	63.55	64.261	.614	.957
Y18	63.40	66.463	.555	.957
Y19	63.05	61.945	.886	.953
Y20	63.00	61.579	.925	.952

#### Lampiran 4. Output Analisis Univariat

##### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	18	22.5	22.5	22.5
Valid Perempuan	62	77.5	77.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

##### Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-24	4	5.0	5.0	5.0
25-29	6	7.5	7.5	12.5
Valid 35-39	13	16.3	16.3	28.8
40-44	38	47.5	47.5	76.3
45-49	19	23.8	23.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

##### Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SPK/SPR	2	2.5	2.5	2.5
Valid DIII Keperawatan	62	77.5	77.5	80.0
S1 Keperawatan	16	20.0	20.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

##### Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<1 Tahun	3	3.8	3.8	3.8
Valid 2-4 Tahun	6	7.5	7.5	11.3
5-7 Tahun	11	13.8	13.8	25.0

8-10 Tahun	22	27.5	27.5	52.5
11-14 Tahun	35	43.8	43.8	96.3
>15 Tahun	3	3.8	3.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

## 1. Motivasi Kerja

### Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	19	23.8	23.8	23.8
Valid Cukup	49	61.3	61.3	85.0
Valid Kurang	12	15.0	15.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

### Kategori Prestasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tinggi	36	45.0	45.0	45.0
Valid cukup	27	33.8	33.8	78.8
Valid rendah	17	21.3	21.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

### Kategori Pengakuan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tinggi	25	31.3	31.3	31.3
Valid cukup	42	52.5	52.5	83.8
Valid rendah	13	16.3	16.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

### Kategori Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tinggi	52	65.0	65.0	65.0
Valid cukup	17	21.3	21.3	86.3
Valid rendah	11	13.8	13.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

**Kategori Tanggung Jawab**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tinggi	32	40.0	40.0	40.0
cukup	31	38.8	38.8	78.8
rendah	17	21.3	21.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

**Kategori Pengembangan Diri**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tinggi	47	58.8	58.8	58.8
cukup	22	27.5	27.5	86.3
rendah	11	13.8	13.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

## 2. Kinerja perawat

**Kinerja Perawat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	27	33.8	33.8	33.8
Cukup	40	50.0	50.0	83.8
Kurang	13	16.3	16.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

**Kategori Efektifitas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tinggi	13	16.3	16.3	16.3
cukup	56	70.0	70.0	86.3
rendah	11	13.8	13.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

**Kategori Ketepatan Waktu**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tinggi	13	16.3	16.3	16.3
cukup	59	73.8	73.8	90.0

rendah	8	10.0	10.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

#### Kategori Kuantitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tinggi	18	22.5	22.5	22.5
cukup	50	62.5	62.5	85.0
rendah	12	15.0	15.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

#### Kategori Kualitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tinggi	25	31.3	31.3	31.3
cukup	47	58.8	58.8	90.0
rendah	8	10.0	10.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

### Lampiran 4. Output Analisis Bivariat

#### 1. Uji Korelasi Kendall's Tau

##### Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja Perawat
Kendall's tau_b	Correlation Coefficient	1.000	.355**
	Motivasi Kerja Sig. (2-tailed)	.	.001
	N	80	80
	Correlation Coefficient	.355**	1.000
	Kinerja Perawat Sig. (2-tailed)	.001	.
	N	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### 2. Tabulasi Silang Korelasi Kendall's Tau

##### Case Processing Summary

	Cases		
	Valid	Missing	Total

	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Perawat * Motivasi Kerja	80	100.0%	0	0.0%	80	100.0%

**Kinerja Perawat \* Motivasi Kerja Crosstabulation**

		Motivasi Kerja			Total
		Tinggi	Cukup	Kurang	
Kinerja Perawat	Count	9	18	0	27
	Tinggi % within Kinerja Perawat	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%
	% of Total	11.2%	22.5%	0.0%	33.8%
	Count	10	24	6	40
	Cukup % within Kinerja Perawat	25.0%	60.0%	15.0%	100.0%
	% of Total	12.5%	30.0%	7.5%	50.0%
	Count	0	7	6	13
	Kurang % within Kinerja Perawat	0.0%	53.8%	46.2%	100.0%
	% of Total	0.0%	8.8%	7.5%	16.2%
Total	Count	19	49	12	80
	% within Kinerja Perawat	23.8%	61.2%	15.0%	100.0%
	% of Total	23.8%	61.2%	15.0%	100.0%

**Symmetric Measures**

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.417			.002
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.355	.079	4.000	.000
	Spearman Correlation	.389	.085	3.728	.000 <sup>c</sup>
Interval by Interval	Pearson's R	.408	.080	3.944	.000 <sup>c</sup>
N of Valid Cases		80			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.