



**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP  
RUMAH SAKIT SUNDARI MEDAN**

**Rosdiana<sup>1</sup>, Safrina Ramadhani<sup>2</sup>**

**<sup>1,2</sup>Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan**

***Correspondensi Author***

Rosdiana

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia Medan

Jl. Kapten Sumarsono No.107, Kec. Sunggal, Kab. Deli Serdang, Prov. Sumatera Utara

Email: [rosdiana@helvetia.ac.id](mailto:rosdiana@helvetia.ac.id)

---

**Abstrak.** Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam instansi, suatu instansi perlu mengembangkan pegawai yang professional dan ahli dibidangnya. Pegawai yang mempunyai keahlian dan kemampuan akan berkerja dengan baik, termotivasi melakukan semua pekerjaannya sehingga tingkat kinerjanya meningkat menjadi lebih baik. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Sundari Tahun 2020. Metode penelitian yang digunakan survei analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi yang diambil dalam penelitian adalah perawat rawat inap yang bekerja di Rumah Sakit Sundari sebanyak 62 orang, sampel sebanyak 62 orang menggunakan total populasi dan analisis uji chi square. Hasil penelitian diketahui bahwa dari 62 responden di Rumah Sakit Sundari yang memiliki motivasi baik sebanyak 52 responden (83,9%) sebagian kecil motivasi kurang 2 responden (3.2%) dan memiliki kinerja perawat mayoritas baik 42 responden (67.7%), sebagian kecil kurang 4 responden (6.5%). Kesimpulan penelitian menunjukkan adanya hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Sundari dengan uji statistik chi square yaitu variabel motivasi = 0.022 dari tingkat kesalahan 0,05. Diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan tentang pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar dapat melakukan penelitian berkelanjutan mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja menggunakan desain penelitian lain.

**Kata kunci:** Motivasi, Kinerja, Perawat

**Abstract.** *Human Resources is an important factor in the agency that professional and experts in their field. Employees who have the expertise and ability to work well and motivated so that the level of performance increase is better. The study aimed to determine motivation associated with nurses performance in Inpatient Room at Sundari Hospital Medan 2020. The research design used was an analytical study with a cross sectional approach. The population was a nurse inpatient at Sundari Hospital Medan of 62 patients and a sample was taken from the entire of population and analysis with Chi-Square test. The results of the study is that of 62 respondents in Sundari Hospital who has a good motivation of 52 respondents (83,9%) fraction motivational less of 2 respondents (3.2%) and has the performance of nurses a good majority of the 42 respondents (67.7%) and a fraction less of 4 respondents (6.5%).*

*The conclusion of this study is that showed the motivation associated with the nurses' performance in Sundari Hospital Medan with chi-square statistical test, namely the motivational variables =.022 than the error rate of .05. This research is expected to improve the knowledge about the importance of motivation in nurses' performance. For further research it is advisable to be able to do continuous research on the relationship of work motivation with the performance using the design of the study to the other.*

**Keywords:** *Motivation, Performance, Nurse*

## Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam instansi, oleh sebab itu suatu instansi perlu mengembangkan pegawai yang profesional dan ahli dibidangnya. Pegawai yang mempunyai keahlian dan kemampuan akan berkerja dengan baik dan termotivasi melakukan semua pekerjaannya sehingga tingkat kinerjanya meningkat menjadi lebih baik. Kinerja dapat didefenisikan juga sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perawat merupakan suatu usaha untuk mencapai kerja menjadi lebih baik dari waktu-kewaktu yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (1).

Berdasarkan data *World Health Organization* (WHO) perawat lebih dari 50% tenaga kesehatan di banyak negara, mereka juga dipengaruhi oleh tantangan kekurangan. Saat ini, diperkirakan bahwa dari 43,5 juta kesehatan pekerja, 20,7 juta adalah perawat. Perawat mewakili lebih dari 50% pasien. Diperkirakan bahwa pada tahun 2030, kekurangan perawat akan terlihat menurun menjadi 7,6 juta, tetapi tidak di Afrika Timur dan kawasan

Mediterania, jika tren saat ini berlanjut akan semakin memburuk (2).

Berdasarkan prevalensi perawat di Indonesia terhadap 100.000 penduduk pada tahun 2014 sebesar 94,07 perawat per 100.000 penduduk, pada tahun 2015 menurun menjadi 87,65 perawat per 100.000 penduduk. Keduanya masih jauh dari target rasio perawat yang ditetapkan pada tahun 2014 sebesar 158 per 100.000 penduduk, bahkan jauh dari target Rencana Startegis Kementerian Kesehatan 2015-2019 sebesar 180 perawat per 100.000 penduduk (3).

Berdasarkan data dari Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) pada tahun 2016 dari total 296.876 perawat di Indonesia, jumlah perawat terbanyak di Provinsi Jawa Tengah 35.773 perawat, Jawa Barat 33.527 orang, dan Jawa Timur 33.377 perawat tenaga keperawatan. Sedangkan jumlah tenaga keperawatan yang paling sedikit di Provinsi Kalimantan Utara sebanyak 1.184 perawat, di ikuti Papua Barat dan Sulawesi Barat masing-masing 1.478 dan 1.675 perawat (3).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Sumatera Utara diketahui jumlah perawat tahun 2017 sebanyak 17.402 orang. Dimana perawat terbanyak terdapat di Kota Medan dengan jumlah 5.143 orang sedangkan perawat yang jumlahnya kecil

terdapat di Kabupaten Pakpak Barat sebanyak 110 orang diikuti Kabupaten Samosir dengan jumlah 164 orang (4).

Kinerja merupakan hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented*. Aspek pembinaan staf harus dikedepankan dengan penilaian kinerja, dimana penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat di percaya oleh manajer perawat dalam mengontrol produktivitas dan sumber daya manusia. Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif guna mengarahkan perilaku tenaga keperawatan dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan yang berkualitas. Dalam meningkatkan kinerja staf keperawatan yang bertujuan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka menejer keperawatan harus mampu menciptakan iklim motivasi (5).

Motivasi merupakan aktivitas perilaku yang bekerja dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan. Motivasi adalah kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (6). Motivasi dipengaruhi oleh

peran pemimpin, dimana pemimpin sebagai motivator yang bertujuan untuk mengubah motif atau dorongan yang ada pada diri pegawai atau karyawan dari rendah menjadi tinggi, sebab motivasi dapat memberikan energi perilaku dan dapat meningkatkan kinerja (7).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wandini (2016) dengan judul Motivasi Kinerja Perawat dalam Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Sukadana Lampung Timur dengan *p value* 0,003 (8).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendayani (2019) dengan judul Hubungan Motivasi Perawat dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Interne RSUD Kota Padang. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi perawat dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap Interne RSUD Padang Panjang dengan nilai *P value*  $0,002 < \alpha (0,05)$ , yang artinya  $H_0$  diterima (9).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suryandika (2016) Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera. Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dengan  $p\text{ value} = 0.000$  (10).

Rumah Sakit Umum Sundari Medan memberikan pelayanan kesehatan dengan biaya yang terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat umumnya dan membantu program pemerintah dalam upaya meningkatkan taraf kesehatan masyarakat sehingga tercapai keluarga sehat sejahtera. Rumah Sakit Sundari merupakan rumah sakit swasta yang memiliki *custome* menengah ke atas sehingga *skill* perawat yang dibutuhkan perlu yang memiliki prestasi baik dan kinerja yang baik demi menghadapi segala suasana kerja dan tuntutan dari *customer* yaitu; pasien.

Namun berdasarkan hasil wawancara dengan staf HRD Rumah Sakit Umum Sundari saat ini yang terjadi bila dinilai dari angka kinerja perawat belum seluruhnya baik karena terlihat dari ketelambatan datang ketempat kerja dengan tepat waktu yaitu 35% dari seluruh kepatuhan perawat di ruang rawat inap. Inisiatif kerja juga menurun menjadi saat ini hanya sekitar 35% yang masih memiliki inisiatif kinerja baik, keterampilan penanganan medis dan komplain pasien menurun hanya 50% yang mampu

melakukannya. Selain faktor kedisiplinan ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, diantaranya kemampuan dan keahlian perawat dalam menangani pasien.

Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sundari Medan Tahun 2020.

## **Metode**

Desain penelitian ini adalah survei analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap yang bekerja di Rumah Sakit Sundari Medan sebanyak 62 orang. Sampel adalah objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Sampel pada penelitian ini sebanyak 62 perawat. *Sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah total populasi sebanyak 62 perawat. Sumber data yang digunakan adalah data primer, sekunder dan tersier. Teknik/instrument dalam penelitian ini adalah menggunakan wawancara dan observasi serta angket. Prosedur dalam analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan uji statistik *chi-square*.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **1. Karakteristik Responden**

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden penelitian di Rumah Sakit Sundari yaitu: umur, pendidikan dan agama. Umur mayoritas 26-30 tahun sebanyak 27 responden (43.5%), pendidikan mayoritas

berpendidikan D3 keperawatan sebanyak 45 responden (72,6%) sebagian kecil berpendidikan S1 Keperawatan sebanyak 5 responden (8.1%) sedangkan agama mayoritas Islam sebanyak 53 responden (85,5%).

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik di Rumah Sakit Sundari Medan Tahun 2020**

Karakteristik	Jumlah	
	f	%
Umur		
22-25 Tahun	15	24.2
26-30 Tahun	27	43.5
31-35 Tahun	4	6.5
36-40 Tahun	5	8.1
41-45 Tahun	6	9.7
46-50 Tahun	5	8.1
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>
Pendidikan		
D3 Keperawatan	45	72.6
S1 Keperawatan	5	8.1
Ners	12	19.4
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>
Agama		
Islam	53	85.5
Kristen Katolik	4	6.5
Kristen Protestan	5	8.1
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer, 2020*

Berdasarkan Tabel 2 dapat di ketahui dari 62 responden di Rumah Sakit Umum Sundari Medan di ketahui bahwa

yang memiliki motivasi baik sebanyak 52 responden (83,9%) sebagian kecil motivasi kurang sebanyak 2 responden (3.2%).

**Tabel 2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Motivasi di Rumah Sakit Sundari Medan Tahun 2020**

Motivasi	Jumlah	
	f	%
Baik	52	83.9
Cukup	8	12.9
Kurang	2	3.2
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer, 2020*

Berdasarkan Tabel 3 dapat di ketahui dari 62 responden di Rumah Sakit

Umum Sundari Medan diketahui bahwa yang memiliki kinerja perawat mayoritas

baik sebanyak 42 responden (67.7%) dan sebagian kecil kurang sebanyak 4

responden (6.5%).

**Tabel 3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Sundari Medan Tahun 2020**

Kinerja Perawat	Jumlah	
	f	%
Baik	42	67.7
Cukup	16	25.8
Kurang	4	6.5
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat tabulasi silang antara motivasi dengan kinerja perawat di ketahui bahwa dari 62 reponden yang memiliki motivasi kurang dengan kinerja perawat sebanyak 2 responden (3.2%), motivasi cukup dengan kinerja perawat sebanyak 8 responden (12.9%) sedangkan motivasi baik dengan kinerja

perawat sebanyak 52 responden (83.9%). Maka dapat diambil kesimpulan dengan uji statistik *chi Square* yaitu variabel motivasi = 0.022 dari tingkat kesalahan 0,05. Berdasarkan kriteria tersebut berarti ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sundari Medan.

**Tabel 4. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Sundari Medan Tahun 2020**

Motivasi	Kinerja Perawat								p-value
	Kurang		Cukup		Baik		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Kurang	1	1.6	1	1.6	0	0.0	2	3.2	0.022
Cukup	1	1.6	0	0.0	7	11.3	8	12.9	
Baik	2	3.2	15	24.2	35	56.5	52	83.9	
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>6.5</b>	<b>16</b>	<b>25.8</b>	<b>42</b>	<b>67.7</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	

Sumber : Data Primer, 2020

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Librianty (2018) dengan judul hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di UPTD Kesehatan Tapung Kab. Kampar Tahun 2018 menunjukkan bahwa mayoritas motivasi kerja termotivasi sebanyak 18 responden (60.0%) dan sebagian kecil tidak termotivasi sebanyak 12 responden (40.0%). Analisa data dilakukan dengan

teknik uji korelasi *Chi Square* dengan nilai *p value*  $0.004 < 0,05$  (11).

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rusfianti (2018) dengan Judul hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah sakit Islam Siti Aisyah Madiun menunjukkan sebagian besar perawat mempunyai motivasi kerja cukup (74,7%) dengan jumlah 59 perawat.

Analisa statistik dengan menggunakan uji *Spearman Rho* nilai  $r$  0,09 dan nilai  $p$  0.42 artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun (12).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi karyawan adalah kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas. Motivasi kerja karyawan akan menambah energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seseorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya (13).

Permasalahan yang terjadi dipelayanan kesehatan saat ini yaitu banyaknya tenaga kesehatan yang tidak memiliki motivasi tinggi untuk bekerja disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja yang berat dan resiko kerja yang tinggi di dalam negeri, akan tetapi tidak diimbangi dengan perlindungan kerja yang baik dan upah yang tidak memadai, belum lagi faktor kesejahteraan dan faktor kompetensi. Berbeda dengan tenaga kesehatan yang berada di luar negeri yang memiliki motivasi mulai dari

pengembangan diri, gaji yang dianggap lebih besar, dan pengalaman hidup dan karir yang luar biasa. Sehingga banyak tenaga kesehatan dari dalam negeri yang pindah untuk bekerja di luar negeri.

Menurut asumsi peneliti dari 62 responden di Rumah Sakit Umum Sundari Medan diketahui bahwa mayoritas memiliki motivasi baik dan sebagian kecil motivasi kurang. Karena manajemen kepemimpinan dapat menciptakan suatu iklim motivasi yang kondusif, sehingga berdampak positif berupa peningkatan kepuasan pasien, keluarga pasien bahkan kepuasan bagi perawat itu sendiri.

Berdasarkan tabel 3. diatas dapat diketahui dari 62 responden di Rumah Sakit Umum Sundari Medan diketahui bahwa yang memiliki kinerja perawat mayoritas baik sebanyak 42 responden (67.7%) dan sebagian kecil kurang sebanyak 4 responden (6.5%).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Salawangi (2018) dengan judul hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kandage Tahuna Kabupaten Sangihe menunjukkan kinerja perawat mayoritas baik sebanyak 62 responden (96,9%) dan kurang baik sebanyak 2 responden (3.1%). Berdasarkan hasil uji statistik *chi square p value*,  $0.002 < 0.05$  artinya terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja

perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kandage Tahuna Kabupaten Sangihe (14).

Penelitian ini berbeda dengan penelitian Finarti (2016) dengan judul hubungan gaya kepemimpinan, motivasi, stres kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ratu Zalecha Martapura. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki kinerja tidak baik yaitu sebanyak 42 orang responden atau sekitar 65,6% (15).

Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok didalam suatu organisasi yang disesuaikan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara legal, sesuai dengan hukum, moral serta etika sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja juga merupakan seperangkat proses atau sebuah proses yang berkaitan dengan apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara untuk mencapai tujuan lebih besar terbuka. Mengacu kepada berbagai pengertian diatas, kinerja adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan pihak manajemen sebagai salah satu bentuk upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui planning, organizing, actuating hingga controlling sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dengan harapan diperolehnya hasil yang optimal sesuai dengan yang telah ditentukan oleh instansi (16).

Perawat juga harus mampu melakukan promosi kesehatan, karena promosi kesehatan di rumah sakit merupakan upaya rumah sakit untuk meningkatkan kemampuan pasien, keluarga dan pengunjung rumah sakit agar dapat berperan secara positif dalam usaha penyembuhan dan pencegahan terhadap penyakit sehingga dapat mempercepat proses penyembuhan serta rehabilitasi, meningkatkan kesehatan, mencegah terjadinya penyakit, serta mengembangkan berbagai upaya untuk meningkatkan kesehatan masyarakat melalui pembelajaran sesuai dengan sosial dan budaya masing-masing secara mandiri.

Menurut asumsi peneliti di Rumah Sakit Umum Sundari Medan diketahui bahwa memiliki kinerja perawat mayoritas baik karena dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja karena Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan tabel 4. dapat dilihat tabulasi silang antara motivasi dengan kinerja perawat di ketahui bahwa dari 62 responden yang memiliki motivasi kurang dengan kinerja perawat sebanyak 2 responden (3.2%). Motivasi cukup dengan kinerja perawat sebanyak 8 responden

(12.9%) sedangkan motivasi baik dengan kinerja perawat sebanyak 52 responden (83.9%).

Maka dapat diambil kesimpulan dengan uji statistik *chi Square* yaitu variabel motivasi = 0.022 dari tingkat kesalahan 0,05. Berdasarkan kriteria tersebut berarti ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sundari Medan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gusti (2019) dengan judul Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Perilaku *Caring* Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Wisama Prahasnti Tabanan. Menunjukkan hipotesis diterima yaitu adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Wisma Prashanti Tabanan dengan *p value* sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) (17).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Irena (2017) dengan judul hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat Inap RSUD dr. Pratomo Bagansiapapi Tahun 2017. Dari uji *chi square* yang dilakukan diperoleh hasil ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang Rawat Inap RSUD Dr.R.M Pratomo Tahun 2017 dengan *p value* 0,003 ( $< 0,05$ ) (18).

Motivasi kerja yang belum optimal di pengaruhi oleh bebrapa faktor seperti

faktor intrinsik dan ekstrinsik, faktor intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab semua yang berhubungan dengan isi dan imbalan dari prestasi kerja, faktor ekstrinsik meliputi upah pegawai, hubungan pegawai, hubungan dengan rekan kerja. Hubungan dengan atasan, tercermin pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai perlu didukung dengan adanya sikap kepemimpinan yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan (13).

Kinerja merupakan hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented*. Aspek pembinaan staf harus dikedepankan dengan penilaian kinerja, dimana penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat di percaya oleh manajer perawat dalam mengontrol produktivitas dan sumber daya manusia. Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif guna mengarahkan perilaku tenaga keperawatan dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan yang berkualitas (5).

Promosi kesehatan juga merupakan salah satu bentuk tindakan mandiri keperawatan untuk membantu klien baik individu, kelompok maupun masyarakat dalam mengatasi masalah kesehatannya melalui kegiatan pembelajaran yang didalamnya perawat berperan sebagai

perawat pendidik. Perubahan perilaku yang diharapkan pada klien berupa perubahan pola pikir, sikap, dan keterampilan yang spesifik terhadap kesehatan. Hubungan pembelajaran yang terjadi tersebut harus bersifat dinamis dan interaktif (19).

Menurut asumsi peneliti motivasi sangat erat hubungannya dengan kinerja perawat, karena hal ini memberi arti bahwa makin baik motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin baik pula prestasi kerjanya, misalnya perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior sehingga mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi. Dengan memiliki kinerja perawat yang baik maka hal ini akan menunjang kinerja rumah sakit itu sendiri sehingga kepuasan pasien atau kepuasan pelanggan dapat tercapai.

### **Simpulan dan Saran**

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Sundari Medan dengan uji statistik *chi-square* yaitu variabel motivasi *p value* sebesar 0,022 ( $p < 0,05$ ). Disarankan dapat meningkatkan pengetahuan tentang pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar dapat melakukan

penelitian berkelanjutan mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja menggunakan desain penelitian lain.

### **Daftar Rujukan**

- Tannady, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.
- WHO. (2020). Strategic, Global For, Directions Strengthening Midwifery. ISSN. (2017). Infodation Pusat Data dan Informasi Kementreian Kesehatan RI. Indonesia.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara. (2017). Jumlah Bidan dan Perawat Menurut Kabupaten/Kota. Medan.
- Bakri M.H. (2017). Manajemen Keperawatan. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Fahmi I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Djalil MA, editor. Bandun: Alafabeta.
- Edison, E. dkk. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alafabeta.
- Wandini, R. (2016). Motivasi Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Pendokumentasian, Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran Universitas Malahayati Bandar Lampung. J Manajemen Pelayanan Kesehatan, 10(2), 1–4.
- Hendayani, W.L., dkk. (2019). Hubungan Motivasi Perawat Dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Interne RSUD Kota Padang Panjang, Akper Nabila Padang Panjang, Jln. DR. Khamarullah No.1 Bukit Surungan Padang Panjang. J Manajemen pelayanan Kesehatan, XIII(5), 202–11.
- Suryandika, M. (2016). Hubungan motivasi kerja dengan Perawat di Instalasai sakit Omni Alam Sutetra, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara Medan.

- J Keperawatan Komunitas, 57(2), 331–349–331–349.
- Librianty, N. (2018). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di UPTD Kesehatan Tapung Kabupaten Kampar Tahun 2018. *J Ner*, 2(2), 59–70.
- Rusifianti, P., H. (2018). Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah sakit Islam Siti Aisyah Madiun 2018. *Interciencia*, 489(20), 313–35
- Izal, M. (2020) Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori dan Penerapan). Bambang, editor. Yogyakarta: Zada Digital Publishing.
- Salawangi, G. E., dkk. (2019). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. *Kesmas*, 7(5).
- Finarti, D. R. (2016). Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Studi Kasus Ruang Rawat Inap RSUD Zalecha Martapura.
- Sinaga O.S., dkk. (2020). Manajemen Kinerja dalam Organisasi. Simarmata J, editor. Yayasan Kita Menulis; 2020.
- Gusti, A. I., dkk. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Wisma Prashanti Tabanan I Gusti Agung Ayu Sherlyna Prihandhani, Alfiery Leda Ki, 2.
- Irena, R.M. (2017). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Pratomo Bagansiapapi Tahun 2017. 2017;1:18–26.
- Nurdianna, F. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat, 2.