****

**Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah (JIKP)**

**Volume 12, Nomor 1, Juli 2023**

**ISSN:** [**2656-8004**](http://issn.pdii.lipi.go.id/issn.cgi?daftar&1551862350&1&&) **(Online)**

**ISSN:** [**2089-9394**](http://issn.pdii.lipi.go.id/issn.cgi?daftar&1551862350&1&&) **(Print)**

**Journal homepage:** [**https://itkesmu-sidrap.e-journal.id/JIKP**](https://itkesmu-sidrap.e-journal.id/JIKP)

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RS NENE MALLOMO KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND WORK STRESS ON THE PERFORMANCE OF NURSES DIRS NENE MALLOMO, SIDENRENG RAPPANG DISTRICT***

**Ferdiansyah Surni 1 ; Sulaeman 2 ; Murtini3**

1,2,3 Institut Teknologi Kesehatan Dan Sains Muhammadiyah Sidrap

Email Corespondention: [sulaemamsidrap92@gmail.com](mailto:sulaemamsidrap92@gmail.com)

**ABSTRAK**

Kinerja perawat didukung oleh motivasi yang baik. Motivasi yang baik dapat mendorong perawat agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Untuk itu motivasi mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja perawat. Motivasi yang baik dalam diri seorang perawat pasti akan membuat kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan akan menjadi baik juga dan juga lebih efektif dalam melaksanakan asuhan keperawatan dan mencapai suatu target dan suatu tujuan di tempat kerja. Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan C*ross Sectional* untuk mendapatkan hubungan antara motivasi dan stres kerja perawat terhadap kinerja perawat di Rs Nene Mallomo Kebupaten Sidenreng Rappang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat mewakili seluruh dari populasi. Teknik sampel digunakan adalah total sampling, dimana jumlah sampel 26 orang. Dari uji statistik dengan menggunakan program komputer dengan bantuan uji Chi Square didapatkan nilai p=0,009 dengan tingkat keamaknan ɑ = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai p < ɑ, berarti ada hubungan antara motivasi terhadap kinerja perawat di Rs Nene Mallomo Kabupaten Sidenreng Rappang.

**Kata kunci :** motivasi, *kinerja*, perawat

***ABSTRACT***

*Nurse performance is supported by good motivation. Good motivation can encourage nurses to be happy at work and increase their sense of responsibility to do a better job. For this reason, motivation has an important role in improving nurse performance. Good motivation within a nurse will certainly make the nurse's performance in carrying out nursing care also good and also more effective in carrying out nursing care and achieving a target and a goal at work. This type of research is quantitative with a cross sectional approach to obtain the relationship between motivation and work stress of nurses on the performance of nurses at Rs Nene Mallomo, Sidenreng Rappang district. The sample is part of the population that can represent the entire population. The sample technique used is total sampling, where the number of samples is 26 people. From the statistical test using a computer program with the help of the Chi Square test, the value of p = 0.009 was obtained with a safety level of ɑ = 0.05. This shows that the value of p < ɑ means that there is a relationship between motivation and performance of nurses at Rs Nene Mallomo, Sidenreng Rappang Regency.*

256

257

**Keywords:** motivation, performance, nurses

**PENDAHULUAN**

Pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan proferional yang merupakan bagian internal dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit (Undang-undang Nomor 38 tahun 2014). Perawat merupakan salah satu profesi yang memiliki peran penting dalam pelayanan kesehatan.

Peran motivasi sangat dibutuhkan oleh perwat untuk mendorong stres kerja yang dapat menurunkan kinerja kerja seorang perawat. Motivasi kerja perawat yang tinggi sangat mendukung dalam peningkatan kinerja perawat yang baik dalam menganai pasien, sehinga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk meningkatkan mutu pelayana rumah sakit terhada masyarakat (Srimarlen et al., 2019). Hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan motivasi terhadap disiplin kerja adalah 0.032. Nilai ini bernilai labih kecil dari nilai pobabilitas 0.05 hal ini berarti adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja kerja (Aprilia, 2017).

Stres kerja yaitu perasaan tertekan yang dialami oleh perawat dalam menghadapi pasien, perawat rentan terhadap stres karena perawat memiliki tugas yang berhubungan langsung dengan pasien dan lingkungan kerja (Srimarlen et al., 2019). stres kerja pada perawat seagat perlu diperhatian jika perawat mengalami stres yang tinggi akan berdampak pada kualitas pelayanan (Deviana & Novitayani, 2018).

Kinerja perawat yaitu pelayanan profesional bagian dari pelayanan kesehatan, kinerja perawat dalam asuhan keperawatan sebagi kepatuhan dalam melaksanakan asuhan perawatan, yang terdiri dari pengkajian, diagnose, interpensi, implementasi, dan evaluasi (Srimarlen et al., 2019). Kinerja perawat adalah melakukan pekerjaan sebaik mungkin sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, jika kinerja perawat tidak sesuai yang diharapkan, tingkat absensi serta ketidakhadiran perawat akan berdampak pada penurunan kinerja pada perawat, kinerja yang menurun salah satunya di sebabkan oleh stres yang dialami perawat (Ramadani et al., 2020)

Salah satu faktor keberhasilan suatu instusi rumah sakit ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu sumber daya manusia atau tenaga kerja dan sarana perasarana yang mengdukung atau fasilitas kerja (Amin et al., 2019). Menurut Kementerian Kesehatan RI. tahun 2019 jumlah SDMK di indonesia pada tahun 2019 sebanyak 1.182.024 orang yang terdiri dari 864.410 orang tenaga kesehatan sekitar (73,13 %) dan 317.614 orang tenaga penunjang kesehatan sekitar (26,87 %). Propesi tenaga kesehatan paling banyak yaitu tenaga keperawatan sekitar 29,23 % dari total tenaga kesehatan.

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang jumlah kebutuhanya paling banyak dibandingkan dengan yang lainnya. Rasio tenaga keperawatan tahun 2019 sebesar 180 per 100.00 penduduk. Target tersebut masih lebih dari 2 kali lipat dibandingkan angka terakhir pada tahun 2015, sebesar 87,65 perawat per 100.000 penduduk (budiyanto et al, 2019).

Oleh karena itu penting untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia terutama motivasi, stres, dan kinerja bagi perawat agar mutu asuhan keperawatan yang mempengaruhi kualitas peleyanan kesehatan menjadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan tetap baik (Putri, 2018).

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan Antara Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RS Nene Mallomo Kab. Sidenreng Rappang

**METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan C*ross Sectional* untuk mendapatkan hubungan antara motivasi dan stres kerja perawat terhadap kinerja perawat di Rs Nene Mallomo Kebupaten Sidenreng Rappang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat mewakili seluruh dari populasi. Teknik sampel digunakan adalah total sampling, dimana jumlah sampel 26 orang,

**HASIL PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Rs Nene mallomo yang merupakan salah satu rumah sakit yang ada di Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 28 Juni s/d 28 Juli dalam bentuk pengambilan data melalui penyebaran kuisioner kepada responden. Sebelum pengisian kuisioner, penelitian menjelaskan tantang cara pengisian serta menjaga kerahasian dari jawaban responden. Penelitian bertujuan untuk mengetahui adanya Hubungan antara Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rs Nene Mallomo Kabupaten Sidenreng Rappang. Jenis penelitian ini yaitu *kuantitatif* dengan rangcangan *cross sectional* study serta teknik pengambilan sampel yaitu *total sampling* yang mengambil 26 responden sebagai sampel.

258

259

#### Tabel 1

#### Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Di Rs Nene Mallomo

#### Kabupaten Sidenreng Rappang

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Jumlah** | |
| **n(26)** | **%** |
| **Umur** |  |  |
| 25 - 35 tahun | 16 | 61,5 |
| 36 - 45 tahun | 10 | 38,5 |
| >46 | 0 | 0 |
| **Jenis Kelamin** |  |  |
| Laki-laki | 9 | 34,6 |
| Perempuan | 17 | 65,4 |
| **Pendidikan** |  |  |
| DIII | 6 | 23,1 |
| S1 | 9 | 34,6 |
| Profesi | 10 | 38.5 |
| S2 | 1 | 3,8 |
| **Agama** |  |  |
| Islam | 22 | 84,6 |
| Hindu | 4 | 15,4 |
|  |  |  |

*Sumber : Data Primer*

Tabel 5.1 menujukan bahwa dari 26 responden, umur responden di Rs Nene Mallomo Kabupaten Sidenreng Rappang yang paling banyak yaitu umur 25-35 tahun yaitu sebanyak 61,5 %. Dan umur 36 – 45 Tahun yaitu sebanyak 38,5%. Sedangkan umur > 45 yaitu 0%.

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu jenis kelamin laki-laki dan perempuan, menunjukkan bahwa 26 responden di Rs Nene Mallomo Kabupaten Sidenreng Rappang, jenis kelamin perempuan yang paling banyak yaitu 65,4 %. Dan yang paling sedikit yaitu laki laki sebanyak 34,6 %.

Berdasarkan Tingkat Pendidikan dari 26 responden di Rs Nene Mallomo, menunjukan bahwa distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu tingkat pendidikan profesi yaitu tingkat pendidikan yang paling banyak yaitu 38,5 %, kemudian S1 sebanyak 34,6 %, DIII sebanyak 23,1 %, dan tingkat pendidikan S2 sebagai tingkat pendidikan yang rendah sebanyak 3,8 %. Tabel 5.4 menunjukan bahwa dari 26 responden di Rs Nene Mallomo, agama islam yang paling banyak yaitu 84,6 %. Dan yang paling sedikit yaitu agama hindu yaitu sebanyak 15,4 %.

**Lama Bekerja Responden**

#### Tabel 2

#### Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja Di Rs Nene Mallomo

#### Kabupaten Sidenreng Rappang

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Lama**  **Bekerja** | **Jumlah** | |
| **n** | **%** |
| 1- 5 tahun | 6 | 23,1 |
| 6 -10 tahun | 7 | 26,9 |
| >11 tahun | 13 | 50,0 |
| **Total** | **26** | **100** |

Sumber : Data Primer 2021

Tabel 2 menunjukan bahwa dari 26 responden, lama responden di Rs Nene Mallomo, menunjukkan bahwa disteribusi responden berdasarkan lama bekerja yaitu >11 tahun yaitu 50,0 %, kemudian 6 -10 tahun sebanyak 26,9 %, dan paling sedikit yaitu 1 – 5 tahun yaitu 23,1 %.

Analisis univariat pada penelitian ini bertujuan untuk melihat distribusi frekuensi dari variabel independen yaitu Motivasi dan Stres kerja serta variabel dependen yaitu Kinerja perawat.

#### Tabel 3

#### Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Motivasi Di Rs Nene Mallomo Kabupaten Sidenreng Rappang

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Motivasi** | **Jumlah** | |
| **n** | **%** |
| Tinggi | 23 | 88,5 |
| Rendah | 3 | 11,5 |
| **Total** | **26** | **100** |

*Sumber : Data Primer 2021*

260

261

#### Motivasi Responden Terhadap Kinerja Perawat

#### Tabel 4

#### Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

#### Di Rs Nene Mallomo Kabupaten Sidenreng Rappang

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Motivasi** | **Kinerja Perawat** | | | | **Jumlah** | | **Nilai p** |
| **Baik** | | **Kurang** | |
| **n** | **%** | **n** | **%** | **n** | **%** |
| Tinggi | 21 | 80,8 | 2 | 7,7 | 23 | 88,5 | 0,009 |
| Rendah | 1 | 3,8 | 2 | 7,7 | 3 | 11,5 |
| **Jumlah** | 22 | 84,6 | 4 | 15,4 | 26 | 100 |

*Sumber :* Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 5.9 terlihat bahwa dari 23 responden di Rs Nene Mallomo Kabupaten Sidenreng Rappang dengan motivasi yang tinggi, ada 80,8 % memiliki kinerja yang baik, dan 7,7 % yang memiliki kinerja yang kurang. Dan dari 3 responden dengan motivasi yang rendah sebanyak 3,8 % yang memiliki kinerja yang baik, sedangkan 7,7 % yang memiliki kenerja yang kurang. Dari uji statistik dengan menggunakan program komputer dengan bantuan uji Chi Square didapatkan nilai p=0,009 dengan tingkat keamaknan ɑ = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai p < ɑ, berarti ada hubungan antara motivasi terhadap kinerja perawat di Rs Nene Mallomo Kabupaten Sidenreng Rappang.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian di Rs Nene Mallomo Kabupaten Sidenreng Rappang menunjukkan bahwa variabel motivasi diketahui bahwa hanya sedikit responden yang mengalami motivasi kerja dengan kategori rendah. Hasil penelitian dengan menggunakan uji Chi Square dapat diketahui dengan nilai (p<ɑ) atau 0,009 < dari 0,05 maka H0 ditolak, ada hubungan antara motivasi terhadap kinerja perawat di Rs Nene Mallomo Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Aprilia, 2017) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja perawat dengan nilai (p<ɑ) atau 0,032 < dari 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sumakul et al., 2020), berdasarkan uji Chi Square dengan nilai (p<ɑ) atau 0,008< dari 0,05, Ho ditolak berarti ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Amurang Kabupaten Minahasa Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Putri, 2018) dengan judul Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisya Madiun 2018, menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat dengan nilai (p<ɑ) atau 0,042 < dari 0,05. Artinya semakin tinggi motivasi perawat makan semakin baik pula kinerja yang di berikan pada pelayanan kesehatan. Dan dibutuhkan pula dorongan dari rumah sakit.

Motivasi yang baik dalam diri seorang perawat pasti akan membuat kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan akan menjadi baik juga dan juga lebih efektif dalam melaksanakan asuhan keperawatan dan mencapai suatu target dan suatu tujuan di tempat kerja (Sumakul et al., 2020). Motivasi juga bisa mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu yang ingin dia capai, besar kecilnya motivasi tergantung pada dari pribadi seseorang (Henniwati & Eliza, 2020)

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dengan kinerja perawat memiliki hubungan yang signifikan. Setiap rumah sakit sangan mengharapkan keberhasilan suatu pelayanan kesehatan dengan didukung oleh perawat yang berkualitas, untuk menciptakan perawat yang berkualitas dibutuhkan dorongan yang kuat dari rumah sakit, dorongan tersebut dapat berupah insentif selain dari gaji yang diberikan pihak rumah sakit, yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian Ada Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Rs Nene Mallomo Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2021, dengan nilai *p = 0,009*

**DAFTAR RUJUKAN**

Aprilia, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakitislam Ibnu Sina Pekanbaru. *Online Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, *4*(1), 87–100. https:/[/www.neliti.com/](http://www.neliti.com/publications/123921/pengaruh-beban-kerja-stres-)p[ublications/123921/pengaruh-beban-kerja-stres-](http://www.neliti.com/publications/123921/pengaruh-beban-kerja-stres-) kerja-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-perawat-rum

budiyanto et al. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohon. *Jurnal KESMAS*, *8*(3), 1 18. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/23939

Deviana, M., & Novitayani, S. (2018). The Correlation between Stres in Workplace and The Nurses’ Performance in Aceh Mental Hospital. *Idea Nursing Journal*, *IX*(3). <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/INJ/article/view/15031>

Henniwati, & Eliza. (2020). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruangan Rawat Inap Rsud Padang Pariaman. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika*, *11*(2), 108–113. https://doi.org[/http://](http://dx.doi.org/10.30633/jkms.v11i1.857)d[x.doi.org/10.30633/jkms.v11i1.857](http://dx.doi.org/10.30633/jkms.v11i1.857)

262

Putri, H. R. (2018). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun 2018*. 1–140. <http://repository.stikes-bhm.ac.id/300/>

Ramadani, F., Fauzan, A., & Ernadi, E. (2020). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Perawatan Pagatan Tahun 2020. *Kesehatan Masyarakat*, 1–11. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3112/>

Srimarlen, N., Mandagi, P., Joseph, W. B. S., & Rattu, A. J. M. (2019). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Kota Tomohon. *Kesehatan Masyarakat*, *8*(7), 2–7. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/27611

Sumakul, H., Kawatu, P. A. T., & Asrifuddin, A. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Amurang Kabupaten Minahasa Selatan. *Kesmas*, *9*(4), 202–208. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/29998

263

Undang-undang Nomor 38 tahun 2014. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan*. *307*. File:///D:/Perawat Semester Viii/penelitian/uu38-2014bt.pdf