

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit

The Effect of Motivation on Nurse Performance in the Hospital

Azzilla Nur Layli*, Chriswardani Suryawati, Wulan Kusumastuti

Bagian Administrasi Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia

*Email Korespondensi: azzillanurlayli@gmail.com

Abstrak

Perawat adalah salah satu profesi yang memiliki sumber daya manusia paling besar di rumah sakit yaitu sebesar 50% dan memiliki peranan penting dalam pemberian pelayanan kesehatan. Dorongan kerja sangat diperlukan dengan harapan dapat meningkatkan dan mewujudkan kinerja yang optimal. Memberikan motivasi kerja merupakan cara untuk meningkatkan kinerja pada perawat serta mendorong untuk melaksanakan kegiatan agar mencapai tujuan serta dapat memenuhi kebutuhannya. Tanpa motivasi, tugas yang dilaksanakan tidak akan dijalani sesuai standar sebab apa yang telah menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Dari 10 variabel motivasi, ditemukan bahwa 9 variabel mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit diantaranya adalah prestasi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu, kebijakan dan administrasi, insentif/gaji, hubungan kerja, kondisi kerja, dan kualitas supervisi. Variabel insentif/gaji lebih dominan untuk mempengaruhi motivasi terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Perawat

Abstract

Content Nurses are one of the professions that have the most human resources in hospitals which is 50% and has an important role in the provision of health services. A work boost is needed in hopes of improving and delivering optimal performance. Providing work motivation is a way to improve performance in nurses and encourage to carry out activities in order to achieve their goals and to meet their needs. Without motivation, the task carried out will not be carried out according to the standards because what has become his motive and motivation in working is not fulfilled. From 10 motivational variables, found 9 variables that can affect the performance of nurses in the hospital include achievement, self-employment, responsibility, development of individual potential, policy and administration, incentives/salaries, working relationships, working conditions, and quality of

supervision. Incentive/salary variables are more dominant to influence motivation towards hospital nurse performance.

Keywords: Motivation, Job Performance, Nurse

Received: 06 March 2023

Accepted: 18 September 2023

DOI: <https://doi.org/10.25026/jsk.v5i5.1758>



Copyright (c) 2023, Jurnal Sains dan Kesehatan (J. Sains Kes.). Published by Faculty of Pharmacy, University of Mulawarman, Samarinda, Indonesia. This is an Open Access article under the CC-BY-NC License.

How to Cite:

Layli, A. N., Suryawati, C., Kusumastuti, W., 2023. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *J. Sains Kes.*, 5(5). 870-877. DOI: <https://doi.org/10.25026/jsk.v5i5.1758>

1 Pendahuluan

Salah satu faktor penentu baik dan buruknya mutu serta citra rumah sakit dapat dilihat dari pemberian pelayanan keperawatan. Tetapi, melihat dari berbagai rumah sakit masih banyak perawat yang memiliki kinerja kurang baik serta masih terdapat keluhan dari pasien menyangkut kualitas pelayanan yang diberikan [1]. Pelayanan keperawatan merupakan suatu profesi yang memiliki tugas untuk mengabdikan kepada manusia dan kemanusiaan, mendahulukan kepentingan kesehatan masyarakat, merupakan bentuk pelayanan atau asuhan yang bersifat *humanistic* dengan menggunakan pendekatan *holistic*, yang dilaksanakan berdasarkan ilmu keperawatan yang berpegang pada standar pelayanan atau asuhan serta menggunakan kode etik keperawatan sebagai tuntutan utama dalam melaksanakan pelayan atau asuhan keperawatan [2]. Profesi sumber daya manusia yang jumlahnya relatif besar dalam suatu kegiatan di rumah sakit adalah profesi keperawatan yaitu sebesar 50%. Tenaga perawat memiliki peran serta kedudukan penting dalam menciptakan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit, sebab pelayanan yang diberikan bersumber pada pendekatan bio-

spiko-sosial spiritual serta dilaksanakan selama 24 jam secara berkesinambungan [3].

Zeithaml [4] menyatakan bahwa sumber daya manusia ialah seseorang yang siap, mau, dan mampu untuk memberikan usahanya agar mencapai tujuan organisasi. Bagi perusahaan atau instansi yang bergerak dibidang jasa, sumber daya manusia salah satu aset terpenting karena berhubungan secara langsung terhadap pengguna jasanya. Perawat diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap pelayanan di rumah sakit dalam hal pelayanan langsung kepada pasien, sebab pelayanan yang diberikan merupakan aspek mendasar bagi kehidupan dan kesejahteraan pasien. Oleh sebab itu, diperlukan dorongan kerja yang baik dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mewujudkan kinerja yang optimal [2], [5].

Kinerja adalah hasil kerja secara menyeluruh baik dari segi kuantitas serta kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja perawat yang baik merupakan suatu jembatan untuk menjawab bagaimana kualitas pelayanan kesehatan yang akan diberikan kepada pasien. Kinerja yang

tinggi pada perawat merupakan kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan. *Performance* yang dihasilkan perawat tidak lepas dari faktor yang mempengaruhinya [6]. Mengingat hal tersebut, terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga manajemen harus mengetahuinya agar dapat mengambil kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Siagian [7] faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawan merupakan cara yang dapat dilakukan oleh suatu perusahaan atau

instansi untuk meningkatkan kuliatas dalam bekerja. Motivasi kerja menggambarkan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatannya agar mencapai tujuan tertentu serta dapat memenuhi kebutuhannya [8]. Motivasi dikatakan sangat penting sebab dengan motivasi diharapkan setiap individu dapat membangun keinginannya untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Setiap orang memiliki motivasi didalam hidupnya yang nantinya mampu dijadikan suatu alasan pendorong untuk menghasilkan output secara maksimal. Untuk itu motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dan memiliki peranan yang penting dalam peningkatan kinerja pada karyawan [9].

Tabel 1. Variabel Motivasi yang mempengaruhi Kinerja Perawat

No	Pengaruh Motivasi Intrinsik					Pengaruh Motivasi Ekstrinsik					Referensi
	Prestasi	Pengakuan	Pekerjaan itu sendiri	Tanggung Jawab	Pengembangan Potensi Individu	Kebijakan dan Administrasi	Insentif/ Gaji	Hubungan Kerja	Kondisi Kerja	Kualitas Supervi	
1.	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	[10]
2.	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	[11]
3.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	[12]
4.	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	[13]
5.	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	[14]
6.	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	[15]
7.	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	[16]
8.	√	-	-	-	√	-	-	-	-	-	[17]
9.	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	[18]
10.	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	[19]
11.	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	[20]
12.	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	[21]
13.	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	[22]
14.	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	[23]
15.	√	-	-	-	-	-	√	√	-	-	[24]
16.	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	[25]
17.	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	[26]
18.	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	[27]
19.	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	[28]
20.	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	[29]
Jumlah	4	0	4	1	3	1	5	3	1	1	

Berdasarkan Tabel 1 beberapa motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja perawat (pada periode Tahun 2015-2020), yaitu pada variabel insentif/gaji sebesar 25% (5 penelitian), varibel prestasi dan variabel pekerjaan itu sendiri sebesar 20% (4 penelitian). Selanjutnya untuk variabel pengembangan potensi individu dan variabel hubungan kerja sebesar 15% (3 penelitian), variabel kebijakan dan administrasi, variabel tanggung jawab, variabel kondisi kerja sebesar

dan variabel kualitas supervisi sebesar 5% (1 penelitian), serta untuk hasil dari variabel pengakuan tidak ditemukan dalam penelitian.

2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

2.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik

2.1.1 Pengaruh Prestasi

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraihnya agar

seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.[30] Hasil telaah artikel didapatkan 4 penelitian yang pertama oleh Retno Purwandari, yang menyatakan bahwa tingkat motivasi perawat sebesar 88,9 % dan hasil kuesioner sebesar 60% perawat setuju jika ada pemberian penghargaan atas prestasi yang diraih. Selanjutnya penelitian oleh Ernita Sibarani, dari hasil menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja perawat yaitu dengan adanya potensi dalam diri perawat serta penghargaan atas prestasi yang diraih.

Hal ini sejalan pada penelitian Agustina Susanti, et al yang menyatakan bahwa prestasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Deli Serdang Tahun 2018 [31]. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fergie M. Mandagi, et al bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sistem penghargaan dengan kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon. Penghargaan dapat menambah tingkat kinerja karena penghargaan yang sudah ada mampu merambah aspek profesionalisme dan kinerja perawat [32].

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Destria Efliani, et al didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dan pada penelitian ini terdapat item-item kuesioner yang mendukung motivasi pada perawat yaitu penghargaan atas prestasi pada perawat. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Ika Novita G., et al. didapatkan hasil analisis statistik sebesar (60,4%) menunjukkan bahwa terdapat motivasi yang baik dari perawat, prestasi menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap asuhan keperawatan yang dilakukan, sehingga kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien adalah kualitas yang baik.

2.1.2 Pengaruh Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri juga merupakan salah satu indikator motivasi intrinsik, dimana seorang pemimpin dapat membuat suatu usaha yang meyakinkan dan bersifat riil serta bawahan dapat mengerti akan tugas dalam pekerjaannya dan dapat mengusahakan karyawan untuk tepat dalam melaksanakannya [30]. Hasil telaah artikel didapatkan penemuan 4 penelitian, yang pertama dilakukan oleh Ong

Choon Hee, et al didapatkan hasil analisis regresi berganda bahwa motivasi intrinsik berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja perawat. Dalam penelitian ini motivasi intrinsik terdapat pada pekerjaan yang mereka lakukan yang menurut mereka menarik serta adanya kesenangan serta kepuasan diri dalam melakukan tugas. Dilanjutkan pada penelitian yang dilakukan Neda Asadi, et al didapatkan dari hasil wawancara perawat menyatakan bahwa pekerjaan mereka adalah pekerjaan yang manusiawi dengan membantu orang lain serta atas kemauan perawat untuk memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Petrus Dala Wolo, Rina Trisnawati, dan Wiyadi yang menyatakan bahwa pekerjaan itu sendiri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dalam bekerja di RSP TNI AU Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta [33]. Lalu penelitian yang ketiga oleh Firew Ayalew, et al didapatkan nilai rata-rata untuk motivasi intrinsik pada perawat sebesar 3,5 dengan terdapat faktor-faktor intrinsik yang sangat kuat untuk mempengaruhi kinerja perawat yaitu kepuasan kerja yang didapat dari pekerjaan yang mereka lakukan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Usastawaty Cik Ayu Saadiah Isnainy dan Andri Nugraha dimana dalam penelitian ini perawat memiliki kepuasan kerja yang terlihat lebih antusias dalam menyampaikan pengetahuan akan kesehatan kepada pasiennya ini dikarenakan perawat memiliki motivasi intrinsik berupa adanya motivasi dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

2.1.3 Pengaruh Tanggung Jawab

Menurut Flipo (2006), tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Tidak hanya sekedar atas pekerjaannya yang baik, namun tanggung jawab juga berupa kepercayaan yang diberikan kepada orang yang memiliki kemampuan.[30] Hasil telaah artikel penelitian yang dilakukan oleh Kristi Toode, et al. didapatkan hasil nilai rata-rata dari motivasi intrinsik sebesar ($M = 4,98$, $SD = 1,03$). Motivasi intrinsik yang ada pada perawat yaitu adanya rasa tanggung jawab pada masing-masing individu terhadap pekerjaannya.

Hal ini sepaham dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina Susanti, et al yang

menyatakan bahwa tanggung jawab, prestasi, hasil kerja, gaji, status, dan prosedur kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil uji statistik chi-square menunjukkan bahwa ada hubungan antara tanggung jawab dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Deli Serdang Tahun 2018 [31].

2.1.4 Pengaruh Pengembangan Potensi Individu

Pengembangan potensi berfungsi sebagai motivator yang dapat dilakukan dengan pemimpin untuk memulai melatih bawahannya agar bekerja lebih bertanggungjawab [30]. Hasil telaah artikel didapatkan 3 penelitian yang ditemukan yaitu penelitian oleh Omar Abu Yahya, et al yang menunjukkan bahwa presentasi motivasi yang tinggi terdapat pada kategori konsep diri internal dengan nilai $(4,1 \pm 0,6)$. Lalu penelitian oleh Tri Sumarni didapatkan bahwa perawat memiliki motivasi dalam dirinya dengan adanya potensi serta memiliki pengetahuan profesional.

Selanjutnya penelitian oleh Ernita Sibarani, didapatkan hasil uji signifikan individu (uji t) motivasi terhadap kinerja perawat didapatkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja perawat. Dengan adanya potensi dalam diri perawat maka akan mempengaruhi kinerjanya. Hal ini sepahamoleh penelitian yang dilakukan Ahmad Ahid Mudayana dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir atau pengembangan potensi menghasilkan pengaruh tertinggi diantara subvariabel lainnya [34].

2.2 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik

2.2.1 Pengaruh Kebijakan dan Administrasi

Suatu hal yang diterapkan untuk karyawan dan berkaitan dengan pekerjaan serta dapat dijadikan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan menjadi motivasi intrinsik pada variabel kebijakan dan administrasi [30].

Ditemui penelitian yang dilakukan oleh Linda Chiuman, et al didapatkan hasil dari uji regresi logistik berganda bahwa motivasi internal ($P 0,007 < 0,05$) dan motivasi eksternal ($P 0,014 < 0,05$) berpengaruh terhadap kinerja perawat. Motivasi eksternal yang diberikan oleh

pihak rumah sakit yaitu dengan menyelenggarakan pelatihan, *workshop*, dan sosialisasi SOP secara berkala yang tentunya dapat meningkatkan dorongan atau keinginan dorongan atau keingan perawat bekerja lebih giat.

2.2.2 Pengaruh Insentif/Gaji

Hasil telaah artikel ditemukan 5 penelitian yang berhubungan dengan insentif/gaji, penelitian pertama dilakukan oleh Riska Wandini berdasarkan *Odd Ratio (OR)* pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 5,6 yang berarti bahwa responden dengan motivasi baik menunjukkan kinerjanya dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Perawat yang memiliki motivasi tinggi dikarenakan adanya pemberian *reward/gaji* dari pimpinan. Hal ini sejalan dengan penelitian Dimas Ciptoning Bawono dan Rini Nugraheni yang menjelaskan bahwa dengan adanya pemberian motivasi dengan bentuk insentif akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Pemberian insentif dengan jumlah yang semakin banyak kepada perawat Selain dapat meningkatkan kinerja perawat dalam bekerja, jumlah insentif yang semakin banyak diterima oleh perawat juga akan berujung pada peningkatan pelayanan yang lebih optimal [35].

Lalu penelitian oleh Rahul Pandey, et al didapatkan hasil untuk kategori motivasi ekstrinsik dengan nilai tertinggi sebesar $(3,677 \pm 0,88)$. Temuan dalam penelitian ini gaji merupakan faktor terpenting, sehingga perawat memiliki tingkat kepuasan kerja yang jauh lebih tinggi. Selanjutnya penelitian oleh Ababe Tamirat Deressa dan Getachew Zeru ditemukan bahwa adanya insentif keuangan merupakan pendorong bagi perawat dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian oleh Kofi Aduo-Adjei, et al didapatkan hasil dari wawancara dengan responden bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berdampak pada kinerja paramedis dan medis di rumah sakit. Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa faktor ekstrinsik yang mempengaruhi prestasi kerja tenaga kesehatan yaitu imbalan finansial atau insentif/gaji. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Destria Efliani, et al didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dan pada penelitian ini terdapat item-item kuesioner yang

mendukung motivasi pada perawat yaitu gaji/insentif pada perawat.

Manajer memiliki kewajiban untuk menilai apakah jabatan dibawah pengawasannya mendapat imbalan sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan dan secara umum pimpinan tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku dalam unitnya [30].

2.2.3 Pengaruh Hubungan Kerja

Hubungan kerja dengan menunjukkan adanya interaksi antara bawahan dengan atasan serta antara bawahan dengan rekan kerjanya, yang merupakan salah satu indikator pada motivasi ekstrinsik [30]. Hasil telaah artikel mendapatkan 3 temuan penelitian. Penelitian yang dilakukan Masna dengan temuan dalam penelitian ini yang dinilai baik dan perlu untuk dipertahankan adalah hubungan kerja antara teman sejawat dan atasan yang terjalin harmonis sehingga timbul rasa kekeluargaan yang tinggi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Destria Efliani, et al didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dan pada penelitian ini terdapat item-item kuesioner yang mendukung motivasi pada perawat yaitu hubungan kerja antar perawat. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Imram Radne Rimba Puti dan Elsy Maria Rosa ditinjau dengan menggunakan teori ERG, variabel *relatedness* atau kebutuhan yang berhubungan menunjukkan bahwa variabel ini mendapatkan nilai tertinggi yang dilihat dari aspek hubungan dengan atasan. Secara psikologis, atasan tidak mungkin mampu mempengaruhi motivasi bawahannya tanpa memahami apa yang dibutuhkan oleh karyawannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andrias Horhoruw yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan dengan rekan kerja terhadap kinerja perawat, artinya bahwa perawat merasa puas. Peneliti juga menyatakan bahwa hubungan kerja merupakan hal penting yang dapat memberikan kepuasan kerja terhadap seseorang dan juga dalam meningkatkan kinerja kerja seseorang [36].

2.2.4 Pengaruh Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang dapat membuat nyaman, tenang, dan aman serta didukung oleh peralatan dan fasilitas yang memadai tentu akan

membuat karyawan betah untuk bekerja [30]. Berdasarkan hasil telaah artikel, penelitian yang dilakukan oleh Moch. Bahrudin, et al didapatkan hasil bahwa motivasi eksternal perawat berkorelasi signifikan dengan pemberian informasi kepada keluarga pasien ($p < 0,05$). Sumber motivasi eksternal pada perawat meliputi kondisi kerja, lingkungan kerja, pengawasan, dan beban kerja perawat.

Menurut Sumarni dkk (2005), bahwa dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Albert Wibi R. yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru dengan adanya perwujudan dari sikap perawat yang merefleksikan perasaan suka pada lingkungan yang ada [37].

2.2.5 Pengaruh Kualitas Supervisi

Supervisi merupakan salah satu indikator motivasi ekstrinsik yang dimana seorang pimpinan dapat memiliki kecakapan dalam mengawasi karyawannya saat bekerja agar mereka merasa nyaman [30]. Hasil telaah artikel ditemukan penelitian yang dilakukan oleh Nur Miladiyah R., Mustikasari, dan Dewi Gayatri didapatkan hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi dan kinerja perawat dalam pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan serta dari hasil analisis subvariabel motivasi didapatkan motivasi ekstrinsik berhubungan dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan dokumentasi asuhan. Hasil kualitas dokumentasi yang baik tidak terlepas dari adanya supervisi kepala ruangan terhadap kinerja pada perawat.

Hal ini sesuai dengan penelitian Andoko dan Intan Putri yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh supervisi dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD A Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung [38]. Fungsi kepemimpinan tidak terlepas dari tugas pengawasan atau supervisi. Selain menjadi pengawas atau supervisor seorang pemimpin juga harus dapat menampung segala keluhan pada karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan ataupun masalah yang menghambat pekerjaannya, sebab hal ini dapat memacu semangat kerja dan dapat meningkatkan

kepuasan kerja. Dengan adanya supervisi masalah dalam organisasi dapat teratasi dengan cepat, maka dari itu supervisi merupakan bagian penting dari manajemen keperawatan [39].

3 Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit. 9 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit diantaranya adalah prestasi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu, kebijakan dan administrasi, insentif/gaji, hubungan kerja, kondisi kerja, dan kualitas supervisi. Variable insentif/gaji lebih dominan mempengaruhi motivasi terhadap kinerja perawat di rumah sakit.

4 Pernyataan

4.1 Penyandang Dana

Penelitian ini tidak mendapatkan pendanaan dari sumber manapun.

4.2 Kontribusi Penulis

Semua penulis berkontribusi dalam penulisan artikel ini.

4.3 Konflik Kepentingan

Tidak ada konflik kepentingan.

5 Daftar Pustaka

- [1] Surbanegara. *Diamond Health Drill dan Kepemimpinan Dalam Manajemen Rumah Sakit*. Yogyakarta: Penerbit Andi; 2005.
- [2] Mahyar A. *Dasar-Dasar Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika; 2010.
- [3] Kemenkes R. *Petunjuk Teknis Pengajaran Klinik Bagi Instruktur Klinis*. Jakarta: 2001.
- [4] Zeithaml VA. *Delivering Quality Services*. New York: Free Press; 1990.
- [5] Kawonal Y. *Standar Praktik Keperawatan Profesional di Indonesia*. Perawat Nasional Indonesia (PPNI); 2006.
- [6] Supriadi. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. *Heal Sci Pharm J* 2017;1:30-7. doi:10.32504/hspj.v1i1.4.
- [7] Can A, Yasri. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari. *J Ris Manaj Bisnis Dan Publik* 2016;4:1-26.
- [8] Larasati S, Gilang A. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *J Manaj Dan Organ* 2014;5:200-13.
- [9] Librianty N. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di UPTD Kesehatan Tapung Kabupaten Kampar Tahun 2018. *J Ners* 2018;2:59-70.
- [10] Toode K, Routasalo P, Helminen M, Suominen T. Hospital nurses' work motivation. *Scand J Caring Sci* 2015;29:248-57. doi:10.1111/scs.12155.
- [11] Purwandari R. Hubungan motivasi dan Stress Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Sragen. *J Keperawatan* 2015;6:123-31.
- [12] Miladiyah N, Mustikasari M, Gayatri D. Hubungan Motivasi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Perawat dalam Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan. *J Keperawatan Indones* 2015;18:9-16. doi:10.7454/jki.v18i1.392.
- [13] Wandini R. Motivasi Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Pendokumentasian, Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran Universitas Malahayati Bandar Lampung. *J Manaj Pelayanan Kesehat* 2016;10:1-4.
- [14] Abu Yahya O, Ismaile S, Allari RS, Hammoudi BM. Correlates of nurses' motivation and their demographic characteristics. *Nurs Forum* 2019;54:7-15. doi:10.1111/nuf.12291.
- [15] Hee O, Kamaludin NH, Ping LL. Motivation and Job Performance among Nurses in the Health Tourism Hospital in Malaysia. *Int Rev Manag Mark* 2016;6:668-72.
- [16] Pandey R, Goel S, Koushal V. Assessment of motivation levels and associated factors among the nursing staff of tertiary-level government hospitals. *Int J Health Plann Manage* 2018;33:e721-32. doi:10.1002/hpm.2526.
- [17] Sibarani E. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru. *JOM FISIP* 2018;5:1-15. doi:10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004.
- [18] Masna. Analisis Pengaruh Supervisi Kepala Ruangan, Beban Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *J Mirai Manag* 2017;2:369-85. doi:10.1234/MIRAI.V2I2.62.
- [19] Bahrudin M, Purwanto H. Service Agencies Policy and Nurse Motivation as Determinants of Information for Family Patients in Critical Care Unit. *Heal Notions* 2017;1:1999-2001.

- [20] Deressa AT, Zeru G. Work motivation and its effects on organizational performance: The case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. *BMC Res Notes* 2019;12:1–6. doi:10.1186/s13104-019-4255-7.
- [21] Aduo-Adjei K, Emmanuel O, Forster OM. The Impact of Motivation on the Work Performance of Health Workers (Korle Bu Teaching Hospital): Evidence from Ghana. *Hosp Pract Res* 2016;1:45–50. doi:10.20286/hpr-010245.
- [22] Asadi N, Memarian R, Vanaki Z. Motivation to care: A qualitative study on Iranian nurses. *J Nurs Res* 2019;27. doi:10.1097/jnr.000000000000294.
- [23] Ayalew F, Kibwana S, Shawula S, Misganaw E, Abosse Z, Van Roosmalen J, et al. Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: A cross-sectional study. *BMC Nurs* 2019;18:1–13. doi:10.1186/s12912-019-0373-8.
- [24] Efliani D, Mustafa A, Murdalis A. Pengaruh motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja perawat di rsud dr. moewardi surakarta. *J Ekon Manaj Sumber Daya* 2015;17:8–14. doi:10.1192/bjp.205.1.76a.
- [25] Radne I, Putri R, Rosa EM. Analisis Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II. *J Ners Midwifwry Indones* 2015;3:82–90.
- [26] Chiuman L, Wahyuni AS, Lubis M. Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019. *J Keperawatan Dan Fisioter* 2019;2:26–34. doi:10.35451/jkf.v2i1.214.
- [27] Isnainy UCAS, Nugraha A. Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat. *Holistik J Kesehat* 2019;12:235–43. doi:10.33024/hjk.v12i4.647.
- [28] Gunawan NPIN, Hariyati RTS, Gayatri D. Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors analysis. *Enferm Clin* 2019;29. doi:10.1016/j.enfcli.2019.04.078.
- [29] Sumarni T. Hubungan faktor individu dan motivasi kerja dengan perilaku caring perawat pelaksana. *J Ilmu Kesehat Bhamada* 2016;7:114–27.
- [30] Luthans F. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset; 2011.
- [31] Susanti A, Yuniati Y. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Tahun 2018. *J Manaj Dan Adm ...* 2019;3:165–74.
- [32] Mandagi FM, Umboh JML, Rattu JAM. Analisis Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim. *J e-Biomedik* 2015;3:884–94. doi:10.35790/ebm.3.3.2015.10479.
- [33] Wolo PD, Trisnawati R, Wiyadi. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *J Ekon Manaj Sumber Daya* 2015;17:25–34. doi:https://doi.org/10.23917/dayasaing.v17i2.3777.
- [34] Mudayana AA. Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *J Kesehat Masy (Journal Public Heal* 2014;4:84–92. doi:10.12928/kesmas.v4i2.1098.
- [35] Bawono DC, Nugraheni R. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Diponegoro J Manag* 2015;4:1–14. doi:2337-3792.
- [36] Horhoruw A. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr.M.Haulussy Ambon. *Glob Heal Sci* 2017;2:325–31.
- [37] Darmawan D. Pengrauh Kompetensi dan Lingkugan Kerja terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru. *J Chem Inf Model* 2019;53:1689–99. doi:10.1017/CBO9781107415324.004.
- [38] Andoko, Putri I. Pengaruh Supervisi Dan Sarana Prasarana Dengan Kinerja Perawat. *Malahayati Nurs J* 2020;2:91–104. doi:10.33024/manuju.v2i1.1570.
- [39] Mulyaningsih. Peningkatan Kinerja Perawat dalam Penerapan MPKP dengan Supervisi Oleh Kepala Ruang Di RSJD Surakarta. *Gaster* 2013;10:57–70.