

## HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT SAAT PANDEMI COVID-19 DI RSUD HAJI MAKASSAR

*The Relationship of Motivation with the Performance of Nurses During the Covid-19 Pandemic at Haji Makassar Hospital*

Andi Irba Haifah Ilmi<sup>1\*</sup>, Muh Alwy Arifin<sup>2</sup>, Muh Yusri Abadi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, FKM Universitas Hasanuddin, irbahflm@gmail.com

<sup>2</sup>Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, FKM Universitas Hasanuddin, muhalwiarifin@yahoo.com

<sup>3</sup>Departemen Administrasi Kebijakan Kesehatan, FKM Universitas Hasanuddin, abadiyusri@gmail.com

\*Alamat Korespondensi: Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, Jl. Perintis Kemerdekaan KM 10, Tamalanrea Kota Makassar Sulawesi Selatan

### ABSTRAK

#### Kata Kunci:

Motivasi kerja;  
kinerja;  
perawat;

#### Keywords:

Work motivation;  
work performance;  
nurse;

**Latar Belakang:** Sebagai tenaga kesehatan yang sering berkontak dengan pasien, tidak dapat dipungkiri perawat memiliki nilai tersendiri bagi pasien. Penilaian kinerja perawat menjadi hal yang penting sebab mampu melihat tingkat produktifitas kinerjanya. Menurut Robbins penilaian kinerja dapat ditentukan dengan melihat faktor motivasi kerja. **Tujuan:** Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di rawat inap RSUD Haji Makassar. **Metode:** Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain studi *cross sectional* menggunakan uji *chi-square*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dilakukan pada bulan Desember hingga Januari 2021 di RSUD Haji Makassar. Jumlah populasi yaitu 183 dengan sampel penelitian 64 orang. **Hasil:** Hasil dari penelitian diketahui bahwa ada hubungan antara gaji dan upah dengan kinerja ( $p < 0,05$ ), penghargaan/pengakuan dengan kinerja ( $p < 0,05$ ), tanggung jawab dengan kinerja ( $p < 0,05$ ) dan tidak ada hubungan kebijakan dan administrasi dengan kinerja ( $p > 0,05$ ), kondisi kerja dengan kinerja ( $p > 0,05$ ) dan kesempatan untuk maju dengan kinerja ( $p > 0,05$ ). **Kesimpulan:** Adapun saran pada penelitian ini yaitu pihak manajemen rumah sakit diharapkan untuk melakukan evaluasi terhadap tunjangan sebagai tambahan diluar gaji pokok terhadap perawat, pihak manajemen rumah sakit diharapkan untuk memberikan penghargaan tahunan atau *reward* bagi perawat yang telah berkinerja baik, dan pihak manajemen rumah sakit diharapkan untuk menetapkan tanggung jawab utama bagi perawat di rawat inap RSUD Haji Makassar agar tidak ada tambahan tanggung jawab diluar SOP yang berlaku.

### ABSTRACT

**Background:** As health workers who often come into contact with patients, it is undeniable that nurses have their own

---

value for patients. Thus the nurse's performance assessment becomes important because it is able to see the level of productivity of its performance. According to Robbins, performance appraisal can be determined by looking at work motivation factors. **Purpose:** The study was to determine the relationship between work motivation and the performance of nurses in inpatients at Haji Makassar Hospital. **Method:** This study is a quantitative study with a cross sectional study design using the chi-square test. The data collection technique used a questionnaire which was carried out from December to January 2021 at the Haji Makassar Hospital. The total population is 183 with a research sample of 64 people. **Result:** The results of the study revealed that there is a relationship between salary and wages with performance ( $p < 0,05$ ), reward or recognition with performance ( $p < 0,05$ ) responsibility with performance ( $p < 0,05$ ) and there is no relationship between policy and administration with performance ( $p > 0,05$ ), working conditions and performance ( $p > 0,05$ ), and the opportunity to progress with performance ( $p > 0,05$ ). **Conclusion:** The suggestions in this study are that the hospital management is expected to evaluate the benefits in addition to the basic salary for nurses, the hospital management is expected to provide annual awards or rewards for nurses who have performed well, and the hospital management is expected to determine the main responsibility for nurses in inpatients at the Haji Makassar Hospital so that there are no additional responsibilities outside of the applicable SOP.

©2021 by author.

Published by Faculty of Public Health, Hasanuddin University.

This is an open access article under CC-BY-SA license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

---

## PENDAHULUAN

Salah satu pendekatan penilaian fasilitas kesehatan yaitu melalui sumber daya manusia. Terdapat laporan oleh *World Health Organization* (2006) yang mengatakan bahwa tenaga kesehatan berkontribusi mencapai 80% pada keberhasilan pembangunan Kesehatan.<sup>1</sup> Tenaga kesehatan yang sering berkontak dengan pasien adalah perawat sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa perawat memiliki nilai tersendiri bagi pasien. Maka dari itu penilaian kinerja perawat menjadi hal yang penting sebab mampu melihat tingkat produktifitas seorang perawat apakah akan lebih efektif dimasa yang akan datang. Istilah kinerja perawat sering kali berkaitan dengan pekerjaan perawat yang menghasilkan suatu gambaran hasil pekerjaan tersebut. Menurut Robbins kinerja dapat ditentukan dengan melihat faktor kemampuan, kesempatan, dan motivasi. Pendapat dari Earls bahwa kinerja yang baik mampu menurunkan biaya personel, meningkatkan profitabilitas organisasi dan membangun loyalitas pasien. Akan tetapi sebaliknya apabila kinerja perawat menurun maka akan menimbulkan

konsekuensi yang tidak diinginkan seperti mengganggu standar perawatan pasien, keterlambatan dan kelalaian dalam bekerja, keterlambatan, dan meningkatnya jumlah keluhan pasien.<sup>2</sup>

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang artinya dorongan, kekuatan yang menghasilkan sebuah perbuatan ataupun tindakan. Motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak manusia untuk bertindak dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebabnya sebuah perilaku. Sehingga secara tidak langsung motivasi dapat menjadi dasar untuk mencapai kesuksesan pada berbagai segi pencapaian kehidupan melalui kemampuan dan kemauan. Kondisi seperti itu mampu didapatkan dari manusia itu sendiri (Motivasi intrinsik) ataupun dari orang lain atau faktor luar (motivasi ekstrinsik). Kemudian motivasi juga didefinisikan oleh Robins dan Mary, mereka menyatakan bahwa motivasi yaitu kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu.<sup>3</sup>

Motivasi yang baik dari dalam diri seseorang dan dari orang lain pastinya akan membuat kinerja seseorang menjadi baik juga dan lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan mencapai suatu target atau suatu tujuan di tempat kerja.<sup>4</sup> Rendahnya motivasi mampu membawa dampak negatif bagi pekerja individu tenaga kesehatan, fasilitas, dan sistem kesehatan secara keseluruhan. Hal ini terbukti bahwa terdapat 60,9% perawat di Turki dilaporkan berniat berhenti dari tempat kerjanya dalam waktu satu tahun, hal ini terjadi sebab kurangnya motivasi kerja terhadap mereka.<sup>5</sup> Hasil survei yang dilakukan oleh Pusat Informasi Kesehatan (PIK) mengenai kualitas pelayanan kesehatan diperoleh informasi dari 87000 masyarakat yang diwawancarai pada tiga daerah yang dipilih secara acak yaitu, Jakarta, Makassar dan Pulau Bali terdapat 67% pasien tidak puas terhadap pelayanan kesehatan, sementara hanya 23% yang menyatakan puas. Pelayanan kesehatan dirasakan paling rendah kualitasnya menurut survei tersebut adalah bidan dan tenaga perawat.<sup>6</sup>

Seluruh dunia termasuk Indonesia menghadapi bencana pandemi COVID-19 pada tahun 2020. Seluruh pemangku kepentingan dari pemerintah pusat hingga daerah, lembaga maupun organisasi, serta mitra harus bekerja sama untuk menangani COVID-19 yang berdampak bagi seluruh aspek. Pada bidang kesehatan tentunya Rumah Sakit menjadi tempat yang juga berdampak, seperti contohnya RSUD Haji Makassar. Penurunan kunjungan ditahun 2020 terjadi dimana pada triwulan pertama tahun 2020 berjumlah 3281 namun pada triwulan kedua mengalami penurunan menjadi 317. Pada hasil wawancara dengan perawat pada tahun 2020 terdapat perawat yang khawatir akan keamanan dan kenyamanan selama pandemi COVID-19 yang sangat mudah menular. Semenjak pandemi COVID-19 sistem absen di rumah sakit pun juga berganti menjadi manual sebagai upaya mencegah virus COVID-19.

Berdasarkan wawancara dengan perawat, pencatatan secara manual tentunya akan mempengaruhi ketepatan waktu dan keterlambatan para perawat sebab sistem manualisasi dengan

tanda tangan yang tidak mencantumkan waktu kehadiran perawat secara otomatis. Penelitian yang dilakukan Suriyani, dkk bahwa hasil wawancara pada perawat rawat inap RSUD Haji Makassar di masing-masing ruangan Rinra sayang Lt.1, Rinra sayang Lt.2, Ar-raodah Lt.3, hasil daripada observasi tersebut yaitu saat melakukan timbang terima kadang ada salah satu perawat yang tidak mengikuti sebab keterlambatan kehadiran saat waktu dinas atau bahkan cepat pulang sebelum timbang terima dilakukan yang dimana hal ini mewakili gambaran kinerja perawat di RSUD Haji Makassar. Maka dari itu di tengah pandemi COVID-19 peneliti merasa penting untuk meneliti hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di rawat inap RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan Uji *Chi-Square* untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dan desain yang digunakan pada penelitian ini adalah *cross sectional study*. Lokasi penelitian dilaksanakan di rawat inap RSUD Haji Makassar pada tanggal 18 Januari 2021 hingga 25 Januari 2021. Populasi pada penelitian ini yaitu 183 perawat rawat inap dengan teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan teknik *proposional random sampling* yaitu menetapkan sampel dengan cara memilih sampel diantara populasi sesuai dengan kriteria responden. Kemudian dilanjutkan dengan teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak sederhana yang menghasilkan 64 sampel pada perawat rawat inap RSUD Haji Makassar. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yaitu sejumlah daftar pertanyaan dan pernyataan yang berkaitan dengan penelitian ini.

Fokus pada penelitian ini yaitu hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di rawat inap RSUD Haji Makassar yang terdiri dari motivasi ekstrinsik meliputi kebijakan dan administrasi, kondisi kerja, serta gaji dan upah sedangkan motivasi intrinsik yaitu penghargaan/pengakuan, tanggung jawab, serta kesempatan untuk maju. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis univariat pada setiap variabel dari hasil penelitian. Selain daripada itu teknik analisis bivariat juga dilakukan untuk menduga terdapat hubungan atau berkorelasi antara variabel dependen dengan independen dalam bentuk tabulasi silang (*cross tab*) dengan menggunakan sistem program SPSS. Uji statistik yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji *chi-square*. Hipotesis 0 akan diuji dengan tingkat kemaknaan yaitu  $\alpha = 0,05$ . Selanjutnya data yang telah dianalisis disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan disertai dengan penjelasan atau interpretasi dari setiap tabel.

## HASIL

Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa dari 64 responden, sebagian besar responden merupakan perempuan dengan persentase sebesar 82,8%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan umur yang bervariasi, diketahui bahwa kelompok umur 26-35 tahun merupakan yang terbanyak menjadi

responden dalam penelitian ini, yaitu sebesar 53,1% atau sebanyak 34 orang. Sedangkan, responden dengan persentase terendah berdasarkan kelompok umur adalah kelompok umur 17-25 tahun yang hanya sebesar 7,8% (5 orang). Berdasarkan status kepegawaian, responden yang paling banyak yaitu PNS dengan persentase sebesar 71,9%, sedangkan pegawai kontrak sebesar 28,1% (18 orang). Berdasarkan pendidikan responden, sebagian besar responden merupakan tamatan S1 dengan persentase sebesar 64,1%. Sementara responden dengan tamatan SPK merupakan responden dengan persentase terendah yang hanya sebesar 1,6% atau sebanyak 1 orang. Berdasarkan masa kerja responden, sebagian besar responden telah bekerja selama lebih dari 5 tahun, yaitu sebesar 64,1% dan responden dengan persentase terendah merupakan responden yang memiliki lama masa kerja kurang dari 5 tahun, yaitu 35,9% (Tabel 1).

Sebagian besar responden memiliki kinerja yang tinggi (89,1%). Hasil penelitian distribusi motivasi ekstrinsik meliputi kebijakan dan administrasi yang baik (98,4%), kondisi kerja yang baik (98,4%), serta gaji dan upah lebih banyak pada kategori tinggi (85,9%), sedangkan motivasi intrinsik yaitu penghargaan/pengakuan yang tinggi (84,4%), tanggung jawab baik (93,8%), serta kesempatan untuk maju tinggi (89,1%) (Tabel 2).

**Tabel 1**  
Karakteristik Responden Terkait Hubungan Motivasi Kerja dengan  
Kinerja Perawat di RSUD Haji Makassar Tahun 2021

<b>Karakteristik Responden</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	11	17,2
Perempuan	53	82,8
<b>Umur Responden (Tahun)</b>		
17-25	5	7,8
26-35	34	53,1
36-45	18	28,1
46-55	7	10,9
<b>Status Kepegawaian</b>		
PNS	46	71,9
Tetap	0	0
Kontrak	18	28,1
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SPK	1	1,6
D3	22	34,4
S1	41	64,1
S2	0	0
<b>Masa Kerja (Tahun)</b>		
< 5	23	35,9
≥ 5	41	64,1
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2021

**Tabel 2**  
Karakteristik Responden Terkait Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik Perawat di RSUD Haji Makassar Tahun 2021

Karakteristik Responden	n	%
<b>Kinerja</b>		
Tinggi	57	89,1
Rendah	7	10,9
<b>Motivasi Ekstrinsik</b>		
<b>Kebijakan dan Administrasi</b>		
Baik	63	98,4
Kurang	1	1,6
<b>Kondisi Kerja</b>		
Baik	63	98,4
Kurang	1	1,6
<b>Gaji dan Upah</b>		
Tinggi	55	85,9
Rendah	9	14,1
<b>Motivasi Intrinsik</b>		
<b>Penghargaan/Pengakuan</b>		
Tinggi	54	84,4
Rendah	10	15,6
<b>Tanggung Jawab</b>		
Baik	60	93,8
Kurang	4	6,3
<b>Kesempatan untuk Maju</b>		
Tinggi	57	89,1
Rendah	7	10,9
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil analisis bivariat yang disajikan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa hubungan bivariat antara variabel motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap kinerja perawat menunjukkan 57 responden (89,1%) yang memiliki kinerja yang tinggi, sebanyak 56 orang (87,5%) yang tergolong memiliki kebijakan dan administrasi yang baik dan 1 orang (1,6%) yang tergolong memiliki kebijakan dan administrasi yang kurang. Sedangkan dari 7 responden (10,9%) yang memiliki kinerja yang rendah, sebanyak 7 orang (87,5%) yang tergolong memiliki kebijakan dan administrasi yang baik dan 0 orang (0%) yang tergolong memiliki kebijakan dan administrasi yang kurang. Berdasarkan hasil analisis uji *Chi Square*, terlihat bahwa nilai  $p\text{ value} = 1,000 > 0,05$  yang artinya  $H_0$  diterima. Hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara kebijakan dan administrasi perusahaan dengan kinerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian, juga menunjukkan bahwa dari 57 responden (89,1%) yang memiliki kinerja yang tinggi, sebanyak 56 orang (87,5%) yang tergolong memiliki kondisi kerja yang baik dan 1 orang (1,6%) yang tergolong memiliki kondisi kerja yang kurang. Sedangkan dari 7 responden (10,9%) yang memiliki kinerja yang rendah, sebanyak 7 orang (87,5%) yang tergolong memiliki kondisi kerja yang baik dan 0 orang (0%) yang tergolong memiliki kondisi kerja yang kurang. Berdasarkan hasil analisis uji *Chi Square*, terlihat bahwa nilai  $p\text{ value} = 1,000 > 0,05$  yang

artinya  $H_0$  diterima. Hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja perawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 57 responden (89,1%) yang memiliki kinerja yang tinggi, sebanyak 51 orang (79,7%) yang tergolong memiliki gaji dan upah yang tinggi dan 6 orang (9,4%) yang tergolong memiliki gaji dan upah yang rendah. Sedangkan dari 7 responden (10,9%) yang memiliki kinerja yang rendah, sebanyak 4 orang (6,3%) yang tergolong memiliki gaji dan upah yang tinggi dan 3 orang (4,7%) yang tergolong memiliki gaji dan upah yang rendah. Berdasarkan hasil analisis uji *Chi Square*, terlihat bahwa nilai  $p\text{ value} = 0,020 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa ada hubungan antara gaji dan upah dengan kinerja perawat.

Berdasarkan analisis variabel penghargaan/pengakuan menunjukkan bahwa dari 57 responden (89,1%) yang memiliki kinerja yang tinggi, sebanyak 52 orang (81,3%) yang tergolong memiliki penghargaan/pengakuan yang tinggi dan 5 orang (7,8%) yang tergolong memiliki penghargaan/pengakuan yang rendah. Sedangkan dari 7 responden (10,9%) yang memiliki kinerja yang rendah, sebanyak 2 orang (3,1%) yang tergolong memiliki penghargaan/pengakuan yang tinggi dan 5 orang (7,8%) yang tergolong memiliki penghargaan/pengakuan yang rendah. Berdasarkan hasil analisis uji *Chi Square*, terlihat bahwa nilai  $p\text{ value} = 0,001 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa ada hubungan antara penghargaan/pengakuan dengan kinerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 57 responden (89,1%) yang memiliki kinerja yang tinggi, sebanyak 57 orang (89,1%) yang tergolong memiliki tanggung jawab yang baik dan 0 orang (0%) yang tergolong memiliki tanggung jawab yang kurang. Sedangkan dari 7 responden (10,9%) yang memiliki kinerja yang rendah, sebanyak 3 orang (4,7%) yang tergolong memiliki tanggung jawab yang baik dan 4 orang (6,3%) yang tergolong memiliki tanggung jawab yang kurang. Berdasarkan hasil analisis uji *Chi Square*, terlihat bahwa nilai  $p\text{ value} = 0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa ada hubungan antara tanggung jawab dengan kinerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 57 responden (89,1%) yang memiliki kinerja yang tinggi, sebanyak 52 orang (81,3%) yang tergolong memiliki kesempatan untuk maju yang tinggi dan 5 orang (7,8%) yang tergolong memiliki kesempatan untuk maju yang rendah. Sedangkan dari 7 responden (10,9%) yang memiliki kinerja yang rendah, sebanyak 5 orang (7,8%) yang tergolong memiliki kesempatan untuk maju yang tinggi dan 2 orang (3,1%) yang tergolong memiliki kesempatan untuk maju yang rendah. Berdasarkan hasil analisis uji *Chi Square*, terlihat bahwa nilai  $p\text{ value} = 0,166 > 0,05$  yang artinya  $H_0$  diterima. Hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara penghargaan/pengakuan dengan kinerja perawat.

**Tabel 3**  
Hubungan Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik dengan Kinerja Perawat

Kriteria Objektif	Kinerja Perawat						p value
	Tinggi		Rendah		Total		
	n	%	n	%	n	%	
<b>Kebijakan dan Administrasi</b>							
Baik	56	87,5	7	10,9	63	98,4	1,000
Kurang	1	1,6	0	0	1	1,6	
<b>Kondisi Kerja</b>							
Baik	56	87,5	7	10,9	63	98,4	1,000
Kurang	1	1,6	0	0	1	1,6	
<b>Gaji dan Upah</b>							
Tinggi	51	79,7	4	6,3	55	85,9	0,020
Rendah	6	9,4	3	4,7	9	14,1	
<b>Penghargaan/Pengakuan</b>							
Tinggi	52	81,3	2	3,1	54	84,4	0,001
Rendah	5	7,8	5	7,8	10	15,6	
<b>Tanggung Jawab</b>							
Baik	57	89,1	3	4,7	60	93,8	0,000
Kurang	0	0	4	6,3	4	6,3	
<b>Kesempatan untuk Maju</b>							
Tinggi	52	81,3	5	7,8	57	89,1	0,166
Rendah	5	7,8	2	3,1	7	10,9	
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>89,1</b>	<b>7</b>	<b>10,9</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data Primer, 2021

## PEMBAHASAN

Hasil yang ditemukan menunjukkan kebijakan dan administrasi perusahaan tidak ada hubungan dengan kinerja perawat dari hasil analisis *Chi Square Test* yang disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kebijakan dan administrasi perusahaan dengan kinerja perawat. Penelitian ini sesuai yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sri Widiastuti pada tahun 2018 di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian tersebut mendapatkan hasil analisis menggunakan uji *chi-square* yang dimana diperoleh  $p=0,73 > \alpha=0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga hal tersebut menunjukkan tidak ada hubungan antara kebijakan dan administrasi dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan penelitiannya hal ini tidak berhubungan sebab apabila pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan telah memahami dan menaati aturan yang diterapkan oleh instansi serta merasa tidak terbebani dengan aturan yang telah ditetapkan akan tetapi tidak langsung mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri. Selain daripada itu terdapat hal lain yang berhubungan langsung pada kinerja pada pegawai yaitu supervisi, penghasilan, kondisi kerja, prestasi, dan tanggung jawab pada pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.<sup>7</sup> Administrasi berkaitan dengan pengaturan jam, waktu, atau tupoksi kerja, sehingga memiliki keterkaitan erat dengan beban kerja seperti pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prima yang mengatakan bahwa perawat dituntut agar siap siaga dalam hal menangani pasien, tetapi shift yang diberikan hanya 2 kali dalam sehari, jumlah perawat yang kurang maksimal tidak sebanding dengan jumlah pasien yang berkunjung di rumah sakit



tersebut, dan kurangnya waktu istirahat yang diberikan kepada perawat sehingga mempengaruhi tingkat kinerja dalam hal melakukan pekerjaan mereka.<sup>8</sup>

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja perawat. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong pada tahun 2015. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan dependen secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis tersebut menghasilkan uji t bahwa kondisi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 0,027 dengan signifikan 0,979. Berdasarkan hasil tersebut maka t hitung < t tabel maka hipotesis dari penelitian tersebut yaitu kondisi kerja tidak berhubungan dengan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong tahun 2015.<sup>9</sup> Sementara variabel gaji dan upah memiliki hubungan dengan kinerja perawat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marianus Subianto pada tahun 2016. Penelitian tersebut menggunakan analisis data multiregresi, pada penelitiannya diketahui bahwa gaji memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. Penelitian mendapatkan hasil analisis statistik dengan regresi berganda yaitu diperoleh nilai t hitung = 3,065 t tabel = 1,7011 pada taraf nyata 5%. Berdasarkan hasil tersebut variabel gaji secara statistik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>10</sup> kompensasi didasari perilakunya yang mengacu pada perundang-undangan yang berlaku dibagi menjadi dua yaitu kompensasi bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima, terdiri dari atas gaji atau upah dan komponen lainnya. Perawat akan bagus dalam kinerjanya jika diberikan kompensasi yang baik. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan semakin baik kinerjanya dalam bekerja.<sup>11</sup>

Penelitian ini terdapat 64 sampel menggunakan alat instrumen penelitian yaitu kuesioner pada perawat rawat inap RSUD Haji Makassar. Terdapat hubungan antara penghargaan/pengakuan dengan kinerja perawat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliati (2017) yang menggunakan rancangan studi *cross sectional*. Penelitian ini meneliti hubungan *reward* atau penghargaan dengan kinerja perawat di rumah sakit umum Tanjung Pura pada Tahun 2017. Hasil pada penelitian tersebut menunjukkan pengujian *chi-square* untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen diperoleh hasil *p-value* = 0,000 dimana  $\text{sig} < \alpha$  (0,05). Maka dari penelitian ini disimpulkan bahwa terdapat hubungan penghargaan atau *reward* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura Tahun 2017.<sup>12</sup>

Tanggung jawab memiliki hubungan dengan kinerja perawat, hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti dkk pada tahun 2019 menggunakan pendekatan *cross sectional*, dalam penelitian ini menunjukkan hasil jawaban terkait tanggung jawab perawat dikategorikan tinggi yaitu sebanyak 32 orang (64%) dan yang rendah 18 orang (36,0%). Pada hasil uji *chi-square* diperoleh *p* = 0,028 yang dimana lebih rendah daripada  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka terdapat hubungan antara tanggung jawab dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang

Tahun 2018.<sup>13</sup> Tanggung jawab berkaitan dengan beban kerja tingkat, tingkat beban kerja berat karena banyaknya pasien yang berkunjung, perawat dituntut agar siap siaga dalam hal menangani pasien, tetapi sif yang diberikan hanya 2 kali dalam sehari, jumlah perawat yang kurang maksimal tidak sebanding dengan jumlah pasien yang berkunjung di rumah sakit tersebut, dan kurangnya waktu istirahat yang diberikan kepada perawat sehingga mempengaruhi tingkat kinerja dalam hal melakukan pekerjaan mereka.<sup>14</sup> Berdasarkan pernyataan terdapat hubungan antara tanggung jawab dengan kinerja perawat di RSUD Haji Makassar berarti semakin tingginya tanggung jawab pada perawat semakin tinggi pula kinerja perawat tersebut dan begitu pun sebaliknya. Kejadian tersebut dapat terjadi disebabkan perawat sudah memahami betul tanggung jawab dan konsekuensinya sebagai perawat sesuai dengan standar praktik keperawatan yang berlaku.

Hasil uji *chi-square* untuk melihat hasil hipotesis menunjukkan bahwa  $p\ value = 0,166 > \alpha = 0,05$  yang artinya tidak ada hubungan antara kesempatan untuk maju dengan kinerja perawat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Renaldy Massie, dkk yang bersifat kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Berdasarkan penelitiannya nilai  $t$  hitung yang diperoleh pada penelitian tersebut yaitu  $-0,529$  lebih kecil dari nilai  $t$  tabel yaitu  $1,670$ . Oleh karena itu, apabila dilihat hasil tersebut maka pengembangan karier atau kesempatan untuk maju tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.<sup>15</sup>

## KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di rawat inap RSUD Haji Makassar pada tahun 2020 tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dirawat inap RSUD Haji Makassar, dapat ditarik kesimpulan bahwa, tidak ada hubungan kebijakan dan administrasi, kondisi kerja, kesempatan untuk maju dan ada hubungan gaji, tanggung jawab, dan upah, penghargaan/pengakuan dengan kinerja perawat di rawat inap RSUD Haji Makassar. Bagi RSUD Haji Makassar diharapkan mengadakan penghargaan tahunan bagi perawat terbaik dan berprestasi seperti pemberian bonus atau *reward* lainnya sehingga mampu meningkatkan motivasi perawat dalam melaksanakan kinerjanya. Bagi pimpinan keperawatan diharapkan untuk memperhatikan kedisiplinan para perawat sehingga dapat meminimalisir keterlambatan timbang terima atau operan *shift* pada perawat. Bagi perawat diharapkan untuk saling memotivasi dan berusaha agar dapat melaksanakan kinerjanya lebih baik dari sebelumnya sesuai dengan standar asuhan keperawatan yang berlaku. Serta peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan analisis regresi Multi linear dengan menambahkan variabel beban kerja, hal ini agar dapat melihat secara parsial maupun secara simultan hubungan terhadap kinerja.

## REFERENSI

1. Paruntu, B. R. L., & Tilaar, A. J. M. R. C. R. Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia di Puskesmas Kabupaten Minahasa. 2015;5(1):43–53.
2. Apex-apeh, C. O., Ujoatuonu, I. V. N., Ugwu, J. I., & Olowu, C. T. Motivation and Work Environment as Predictors of Job Performance Among Nurses. *Nigerian Journal of Psychological Research*. 2020;16(1).
3. Kartika, W., & Susanta, H. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Swmarang). *E-Jorunal Undip*. 2020;1–8.
4. Hiskia Sumakul, Paul A. T.Kawatu, dan Afnal Asrifuddin. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Amurang Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal KESMAS*. 2020;9(4).
5. Deressa, A. T., & 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 Research Notes*. 2019;12(213):1–6. <https://doi.org/10.1186/s13104-019-4255-7>.
6. Hasniah, Nurhayani, & Amir, M. Y. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Salewangan Maros. 2016:1–10.
7. Widiastuti, Sri. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2018. [Skripsi]. Makassar: Universitas Hasanuddin; 2018.
8. Brema Prima, Herbert Wau, Marlinang Siagian. Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019. *Jurnal Keperawatan dan Fisioterapi*. 2019;2(1).
9. Soegoto, A., & Salutondok, Y. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 2015;3(3):849–862. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9659>.
10. Marianus Subianto. Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. 2016;4:698–712.
11. Nia Franata, Rapael Ginting, Santy Deasy. Hubungan Motivasi dan Kompensasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Wilayah Petisah Hulu. *Jurnal Keperawatan dan Fisioterapi*. 2019;2(1).
12. Juliati. Hubungan Reward dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum daerah Tanjung Pura Tahun 2017. *Jurnal Keperawatan Priority*. 2018;1(1):40–47. <http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/jukep/article/view/47>.
13. Susanti, A., Megawati, & Yuniati. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Tahun 2018. *Jurnal Manajemen dan Administrasi*. 2019;3(2):165–174. Retrieved from file:///C:/Users/WIN 10/Downloads/513-1825-1-PB.pdf.
14. Brema Prima. Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019. *Al-Tamimi Kesmas*. 2019;8(2).
15. Massie, R., Tewal, B., & Sendow, G. Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 2015;15(05):635–645.