



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP UTAMA (IRNA A) DI RSUD GUNUNG JATI KOTA CIREBON**

**Sofiyati**

STIKes Ahmad Dahlan Cirebon

E-mail : [y:sofie@yahoo.co.id](mailto:y:sofie@yahoo.co.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan pemberian kompensasi dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Utama (IRNA A) RSUD Gunung Jati Cirebon. Penelitian ini merupakan penelitian korelasi menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan desain *cross sectional*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dan pemberian kompensasi dengan kinerja perawat. Variabel yang dominan berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang IRNA A Gunung Jati Cirebon Tahun 2021 adalah motivasi kerja ( $\beta=2,329$ ) dan umur merupakan variabel *confounding* yang paling berpengaruh terhadap hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana ( $\beta=1,695$ ). Berdasarkan hasil penelitian di atas maka disarankan agar lebih sering mengadakan pelatihan untuk peningkatan kompetensi dan memperhatikan perawat yang berprestasi serta memberikan rekomendasi untuk melanjutkan pendidikan maupun mengadakan pelatihan tentang penerapan pelaksanaan supervisi oleh kepala-kepala ruangan serta format penilaian pelaksanaan supervisi yang jelas dan baku.

**Kata Kunci :** motivasi kerja, pemberian kompensasi, kinerja perawat pelaksana

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the relationship between motivation and awarding compensation to performance in IRNA A Gunung Jati Hospital Cirebon City. This type of research is quantitative correlation using cross sectional design. The results showed that no significant relationship between work motivation and performance of nurses and the compensation with the performance of nurses. The dominant variable related to the performance of nurses in IRNA A Gunung Jati Cirebon 2021 is motivation to work ( $\beta=2,329$ ) and age is a variable confounding most affected relations work motivation and performance of nurses ( $\beta=1,695$ ). Suggestions for the field of nursing, to be more frequent training to build competence and attention to nurses who excel and provide recommendations for continuing education and training on the implementation of the implementation of the supervision by the heads of the room as well as the supervision implementation assessment form which clearly and raw.*

**Keywords:** work motivation , remuneration, the performance of nurse

## **PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat di suatu wilayah. Sebuah Rumah Sakit akan memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada klien manakala didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dalam hal ini adalah perawat. Perawat merupakan sumber daya manusia yang terbanyak berinteraksi secara langsung dengan klien sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit. Aditama (2000), maka untuk tercapainya pelayanan yang optimal perawat dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis dan moral. Karakteristik perawat yang selalu menjadi penentu arah dan kekuatan bekerja adalah motivasi dan lain-lain seperti:

Tingkat pengetahuan, keterampilan kerja, kewenangan yang diberikan, nilai inovatif, dedikasi dan pengabdian masing-masing pada profesi. Ike Kusdyah Rachmawati (2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. Perhatian terhadap Sumber Daya Manusia sangatlah penting guna memperoleh kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017)

Motivasi merupakan suatu dorongan agar perawat dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi Rumah sakit. Pemberian motivasi kepada Perawat dapat mempengaruhi kinerja dalam peningkatan pemberian kualitas pelayanan Rumah Sakit. Untuk keberhasilan pengelolaan, perlu pemahaman terhadap keinginan perawat sebagai manusia yang memiliki harapan dan perlu pemahaman terhadap kebutuhan dari setiap individu yang terlibat di dalamnya yang dapat mendorong atau memotivasi kegiatan kerja mereka. Dengan adanya pemahaman terhadap harapan dan kebutuhan dari setiap individu yang terlibat di dalamnya, akan dimungkinkan terciptanya motivasi yang tinggi pada diri individu yang bersangkutan untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan kewajibannya.

Motivasi yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang tinggi pula, sebaliknya motivasi kerja yang rendah akan mengakibatkan kinerja yang rendah. Motivasi yang tinggi dapat diraih melalui karakteristik pekerjaan itu sendiri. Locke dan Latham mengemukakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan adalah penetapan target. Menurut prinsip ini perawat pelaksana akan termotivasi untuk mencapai hasil kerjanya yang lebih tinggi bila mereka memiliki target yang spesifik.

Studi mengungkapkan bahwa sebagian besar karyawan mempunyai motivasi tinggi ketika menemukan pekerjaan baru. Tetapi motivasi itu menurun setelah enam bulan bekerja. Ini dirasakan oleh 85% dari 1000 perusahaan yang dijadikan objek studi dan melibatkan lebih satu juta karyawan sejak tahun 2013 sampai 2018 (Sirota Survey Intelligence New York). Hal tersebut berlanjut

akan menimbulkan penurunan kedisiplinan dan motivasi tenaga perawat pelaksana yang lebih disebabkan stres, ketidakpuasan.

Berdasarkan hasil penelitian Yustina (2011) yang berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Paramedis di RSUD Simo Kabupaten Boyolali bahwa motivasi perawat pelaksana memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja perawat pelaksana hal ini dapat dilihat bahwa nilai p value sebesar 0.001 dan nilai koefisien sssregresi sebesar 0.64 yang berarti setiap penambahan 1 unit motivasi kerja akan meningkatkan 0.64 unit kinerja, sejalan dengan Juliani (2007) dimana motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana. Atik Badi'ah dkk (2018) yang melakukan penelitian hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat diruang Inap RSUD Panembahan Senopati Bantul mengemukakan hal yang sama yaitu adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Pemberian motivasi dengan sendirinya akan mempengaruhi terhadap kinerja perawat karena merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Energi timbul bila seseorang mempunyai kehendak dan atau keinginan yaitu motif yang menjadi penyebab melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja tidak dapat timbul dengan sendirinya melainkan harus di dorong atau dirangsang untuk menciptakan kondisi tertentu agar para pegawainya dapat bergairah dalam melakukan pekerjaannya, salah satunya dengan cara pemberian balas jasa berupa kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja perawat.

Menurut Wibowo (2017), kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2017) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Seperti yang dilakukan oleh Mkhize & Ezra, D (2015) bahwa penilaian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seseorang. Ditambahkan lagi hasil penelitian Endro & Sujiono M (2017), mendapatkan hasil adanya hubungan positif bermakna penilaian kompensasi terhadap kinerja. Saifudin A (2011) menyatakan bahwa faktor sarana dan prasarana, lingkungan kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kinerja disebutkan sebagai catatan outcome yang dihasilkan dari karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Atau kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi Riniwati(2011). Teori tentang kinerja adalah tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan lainnya didalam suatu situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Disamping itu,

orang yang sama dapat menghasilkan kinerja berbeda di dalam situasi yang berbeda. Jadi kinerja dipengaruhi oleh dua hal yaitu faktor individu dan faktor situasi.

Menurut Prawirosentono (2018) kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Selain motivasi dan penilaian kompensasi kepada perawat pelaksana, yang dapat menunjang peningkatan kualitas pelayanan dirumah sakit yaitu sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana yang memadai juga akan memberikan dampak positif bagi perawat pelaksana yang bekerja dalam meningkatkan pemberian pelayanan dengan hasil yang optimal kepada klien.

RSUD Gunung Jatikota Cirebon sebagai Rumah Sakit rujukan regional Jawa Barat wilayah III bagian timur, Rumah Sakit Umum Daerah Gunung Jati Kota Cirebon mempunyai fasilitas antara lain :Ruang perawatan berjumlah 424 tempat tidur dengan alokasi terbesar adalah ruang perawatan kelas III yaitu sebanyak 208 tempat tidur atau 51.74%. Kondisi ini sudah melampaui standar penyediaan tempat tidur untuk kelas III yang diamanatkan dalam Peraturan Daerah No 5 Tahun 2002 yaitu sebanyak 35%.

Sedangkan pelayanan medis spesialis saat ini terdapat 32 pelayanan yaitu spesialis penyakit Dalam, spesialis Mata, spesialis THT, spesialis anak, spesialis penyakit syaraf, rehabilitasi medis,spesialis penyakit paru,spesialis gigi dan mulut,spesialis penyakit jiwa, spesialis urologi,spesialis penyakit Anestesi,spesialis forensik,spesialis bedah umum,spesialis bedah anak,spesialis bedah syaraf,spesialis bedah tulang,spesialis bedah mulut,spesialis patologi anatomi,patologi klinik,spesialis radiologi,spesialis onthodonti,spesialis prostodonti, spesialis penyakit kulit dan kelamin,spesialis jantung dan pembuluh darah,spesialis kebidanan dan kandungan,Fasilitas lain yang dimiliki RSUD gunung Jati Cirebon yang merupakan pelayanan unggulan adalah taman penitipan anak,klinik laktasi,klinik,tumbuh kembang,poliklinik therapy romatan metadon(PTRM),pusat pelayanan terpadu (bagi wanita dan anak2 korban kekerasan).BOR RSUD Gunung Jati kota Cirebon tahun 2015 adalah 69,95%. JumlahTenaga perawat sebanyak 502 orang dengan klasifikasi 5 orang berpendidikan S2 keperawatan, 234orang berpendidikan S1 Keperawatan, 242 orang D3 Keperawatan. Dan 12 orang berpendidikan SPK.Metode asuhan keperawatan InstalasiRawat Inap RSUD Gunung Jati kota Cirebon.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Keperawatan RSUD Gunung Jati Kota Cirebon pada waktu peneliti mengadakan praktek pelatihan aplikasi manajemen pada bulan oktober 2019 didapatkan data Penurunan kualitas kinerja perawat mengalami penurunan dari 81% menjadi 74% dilihat dari sasaran kinerja perawat data ini diperolehberdasarkan hasil kuesioner yang pernah dilakukan oleh KepalaSeksi Pengembangan Mutu dan Pemasaran RSUD Gunung jati Kota Cirebon. Penurunan kinerja perawat pelaksana dapat disebabkan beberapa faktor, baik faktor dari internal maupun eksternal. Berdasarkan hasil wawancara awal kepada beberapa perawat pelaksana yang ada di Ruang Pakung Wati, Nyi mas Gandasari, Raden Kian Santang dan CakraBuana terkait kompensasi dan motivasi kerja yang dirasakan tidak sesuai dengan imbalan

(50%) dan juga kurang diberikan kesempatan peningkatan pendidikan 60%, kurang diikutsertakan pelatihan 80% dan kurangnya pemberian penghargaan kepada perawat yang berprestasi 87% serta kurangnya rekreasi bagi perawat 70% serta Kurangnya kepala ruangan dalam memberikan motivasi untuk pengembangan diri 80%

Peningkatankinerjaperawat tidak dapat timbul dengan sendirinya,melainkan harus di dorong atau dirangsang untuk menciptakan kondisi tertentu,dengan motivasi dan pembeian kompensasi baik finansial maupun non finansial agar perawat dapat bergairah dan semangat dalam melakukan pekerjaannya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja perawat dalam kualitas pemberian asuhan pelayanan kepada klien.

## **METODE PENELITIAN**

Rancangan penelitian ini menggunakan analisa asosiatif, dengan desain penelitian *Cross Sectional*,tujuan untuk melakukan analisa sesuatu yang tengah berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu, dan dirancang untuk menentukan hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi (Sunyoto, 2018).

Dilihat dari segi tingkat eksplanasinya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif Sugiyon,(2017), yakni mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain, sedangkan jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif.

Berdasarkan pembagian variabel tersebut, penelitian ini akan menggunakan "Metode survei penjelasan" (*Explanatory Survey Method*), yaitu survei yang mencoba menghubungkan variabel dan menguji variabel-variabel tersebut Rusidi, (2009). Pola pengaruh yang akan dikaji dalam penelitian ini, untuk menguji antara variabel yang dipresentasikan pada model kerangka pemikiran pada bab sebelumnya.

Penelitian ini dilaksanakan di ruang rawat inap Utama (IRNA A) RSUD Gunung Jati Kota Cirebon.

## **HASIL PENELITIAN**

Pada penelitian ini karakteristik responden dapat dilihat melalui distribusi frekuensi berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja dari responden.

**Tabel 5.1**

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Karakteristik  
(Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Lama Bekerja)  
Responden di Ruang IRNA A RSUD Gunung Jati Cirebon  
Tahun 2021**

No	Variabel	n (96)	%
1	<b>Umur</b>		
	Muda ( $\leq 35$ Tahun)	57	59,4
	Tua ( $> 35$ Tahun)	39	40,6
2	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-laki	31	32,3
	Perempuan	65	67,7
3	<b>Pendidikan</b>		
	SPK	4	4,2
	Diploma	62	64,6
	Sarjana	30	31,3
4	<b>Lama Bekerja</b>		
	$< 5$ tahun	35	36,5
	5-10 tahun	15	15,6
	$> 10$ tahun	46	47,9

Tabel 5.1 menunjukkan umur muda  $< 35$  tahun dengan jumlah 57 (59,4 %), jenis kelamin perempuan 65 (67,7 %), latar belakang pendidikan diploma keperawatan dengan jumlah 62 (64,6 %) dan lama bekerja  $> 10$  tahun dengan jumlah 46 (47,9 %).

**Tabel 5.2**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja, Pemberian Kompensasi dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang IRNA A RSUD Gunung Jati Cirebon Tahun 2021**

No	Variabel	n (96)	%	Mean	SD	Min	Max
1	<b>Motivasi Kerja</b>						
	Rendah	65	67,7	1,53	0,50	1	2
	Tinggi	31	32,3				
2	<b>Pemberian Kompensasi</b>						
	Tidak diberikan Kompensasi	49	51	1,49	0,50	1	2
	Diberikan Kompensasi	47	49				
3	<b>Kinerja Perawat pelaksana</b>						
	Kurang	64	66,7	1,33	0,47	1	2
	Baik	32	33,3				

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa perawat di Ruang IRNA A RSUD Gunung Jati Cirebon Tahun 2021 yang mempunyai motivasi kerja rendah dengan jumlah 65 (67,7%). Perawat yang berada pada katagori tidak diberikan kompensasi dengan jumlah 49 (51 %). Kinerja perawat pelaksana yang kurang baik dengan jumlah 64 (66,7%).

**Tabel 5.3**  
**Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang IRNA A RSUD Gunung Jati Cirebon Tahun 2021**

Variabel	Kinerja Perawat						P Value	OR
	Kurang		Baik		Total			
	n	%	n	%	N	%		
<b>Motivasi Kerja</b>								
Rendah	54	83,1	11	16,9	65	100		10,309
Tinggi	10	32,3	21	67,7	31	100	0,000	3,816-
<b>Jumlah</b>	64		32		96	100		27,847

Tabel 5.3 menunjukkan perawat di Ruang IRNA A RSUD Gunung Jati Cirebon yang mempunyai motivasi kerja yang rendah dan kinerja yang kurang baik berjumlah 54 (83,1%) sedangkan perawat yang mempunyai motivasi kerja yang rendah dan kinerja yang baik berjumlah 11 (16,9 %).

**Tabel 5.4**  
**Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang IRNA A RSUD Gunung Jati Cirebon Tahun 2021**

Variabel	Kinerja Perawat						P Value	OR
	Kurang		Baik		Total			
	n	%	n	%	n	%		
<b>Pemberian Kompensasi</b>								
Tidak diberikan Kompensasi					49	10		
Diberikan Kompensasi	38	77,6	11	22,4	47	0		22,790
	26	55,3	21	44,7		10	0,030	5,153-
						0		46,752
<b>Jumlah</b>	64	66,7	32	33,3	96	100		0

Tabel 5.4 menunjukkan hasil analisis untuk pemberian kompensasi diketahui bahwa perawat di Ruang IRNA A RSUD Gunung Jati Cirebon yang berada pada katagori yang tidak diberikan kompensasi dan kinerja yang kurang baik berjumlah 38 (77,6 %) dan perawat yang berada pada katagori yang tidak diberikan kompensasi namun tetap mempunyai kinerja yang baik berjumlah 11 (22,4 %).

**Tabel 5.5**  
**Hasil Seleksi Kandidat Uji Regresi Logistik Sederhana Variabel Penelitian di Ruang IRNA A RSUD Gunung Jati Cirebon Tahun 2021**

Variabel	p value	Exp (B)	95% (CI for Exp B)	
			Lower	Upper
Motivasi Kerja	0,000	3,097	3,035	7,275
Pemberian Kompensasi	0,029	2,790	1,153	6,752
Umur	0,009	2,815	1,332	7,764
Pendidikan	0,050	0,772	0,242	0,998
Jenis Kelamin	0,033	0,578	0,154	0,925
Lama Kerja	0,012	1,423	1,143	2,907

Setelah dilakukan inventarisasi berdasarkan tabel diatas maka pengurutan nilai p value dari yang terbesar hingga yang terkecil adalah sebagai berikut : pada tabel tercantum sig pendidikan  $0,050 > 0,025$ , jenis kelamin  $0,033 > 0,025$  dan pemberian kompensasi  $0,029 > 0,025$ , dikarenakan ketiga variabel tersebut nilai sig  $> 0,025$  maka kedua variabel tersebut dikeluarkan sebagai kandidat dalam uji multivariat. Nilai sig untuk variabel motivasi kerja, umur dan lama kerja dimasukan kedalam kandidat permodelan multivariat.

**Tabel 5.6**  
**Hasil Seleksi Permodelan Regresi Logistik Berganda Variabel Penelitian di Ruang IRNA A RSUD Gunung Jati Cirebon Tahun 2021**

Variabel	p value	Exp (B)	95% (CI for Exp B)	
			Lower	Upper
Motivasi Kerja	0,000	9,962	3,438	28,870
Umur	0,016	2,928	2,910	9,419
Lama Kerja	0,261	1,406	0,776	2,546

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel lama kerja mempunyai nilai sig > 0,05 sehingga permodelan akhir didapat hanya variabel motivasi kerja dan umur.

**Tabel 5.7**  
**Hasil Permodelan Akhir Regresi Logistik Berganda Variabel Penelitian di Ruang**  
**IRNA A RSUD Gunung Jati Cirebon**  
**Tahun 2021**

Variabel	p value	Exp (B)	95% (CI for Exp B)	
			Lower	Upper
Motivasi Kerja	0,000	10,402	3,623	29,864
Umur	0,009	4,002	1,414	11,327

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel lama kerja mempunyai nilai sig > 0,05 sehingga permodelan akhir didapat hanya variabel motivasi kerja dan umur. Hal ini diketahui dari hasil analisis model akhir multivariat bahwa variabel yang dominan berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang IRNA A Gunung Jati Cirebon Tahun 2021 adalah Motivasi Kerja (Exp B : 10,402) yang artinya pada perawat pelaksana yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi mempunyai peluang 10,402 kali lebih besar untuk menghasilkan kinerja yang baik dibandingkan responden yang mempunyai motivasi kerja yang rendah setelah di kontrol dengan umur perawat.

Dari analisis multivariat yang dilakukan ternyata variabel independen yang berhubungan bermakna dengan kinerja perawat pelaksana adalah motivasi kerja. Sedangkan umur sebagai variabel confounding yang meningkatkan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana.

## **PEMBAHASAN**

Pada penelitian ini didapat hasil bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi dengan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 65 responden (67,7%). Jenis kelamin juga diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja. Langan & Omedi (2013); Kormal et. al., (20181) menyatakan bahwa laki-laki mempunyai harapan lebih tinggi dalam keberhasilan pekerjaan dari pada perempuan secara umum, faktor perbedaan obyektif dan subyektif menentukan keberhasilan karir antara laki-laki dan perempuan Andy Dwi Bayu Bawono, Happy Purbasari, dkk( 2016). Penulis berpendapat bahwa jenis kelamin pria dan wanita tidak ada perbedaan yang hakiki dalam hak dan kewajiban. Ada teori yang mengemukakan tentang emansipasi merupakan suatu proses dalam perkembangan, yaitu untuk belajar mengaktualisasikan

diri bersama-sama dengan orang lain yang ada dalam situasi yang sama. Aktualisasi diri tersebut mengandung arti menunjukkan diri sebagai suatu kelompok yang memiliki hak yang sama dengan orang-orang lain serta menunjukkan diri sebagai suatu yang khas. Faktor pendidikan dapat membantu seseorang dalam proses tersebut sehingga mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan dorongan eksplorasi.

Pendidikan adalah suatu usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah (baik formal maupun informal). Makin tinggi pendidikan seseorang maka makin mudah orang tersebut untuk menerima informasi. Pada penelitian ini didapat bahwa responden yang memiliki latar belakang pendidikan diploma keperawatan lebih dominan sebanyak 62 responden (64,6%). Tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh dalam memberi respon yang datang dari luar. Orang yang berpendidikan tinggi akan memberi respon yang lebih rasional terhadap informasi yang datang dan akan berpikir sejauh mana keuntungan yang mungkin akan mereka peroleh dari gagasan tersebut. Jenis pendidikan dapat dikategorikan :D III, S1, S2. Namun dalam penelitian ini khusus yang melatarbelakangi pendidikan pada jurusan keperawatan adalah pendidikan SPK, D III dan Sarjana keperawatan. Penulis berpendapat bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara. Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari.

Lama bekerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Seperti diungkapkan oleh Andi Mapiare, pertumbuhan jabatan dalam pekerjaan dapat dialami oleh seorang hanya apabila dijalani proses belajar dan berpengalaman, dan diharapkan orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang bertambah maju kearah positif, memiliki kecakapan (pengetahuan) kerja yang bertambah baik serta memiliki keterampilan kerja yang bertambah dalam kualitas dan kuantitas (kementerian Kesehatan republik Indonesia, 2014). Pada penelitian ini didapat hasil bahwa lama bekerja didominasi dengan responden yang mempunyai lama berkerja > 10 tahun sebanyak 46 responden (47,9%). Masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman lebih seseorang dibandingkan dengan rekan kerjanya yang lain, sehingga sering masa kerja menjadi pertimbangan sebuah perusahaan dalam rekrutmen pegawai (Elytha, 2014).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat dalam bekerja atau dengan katalain pendorong semangat kerja Susilo Martoyo(2010). Pengukuran motivasi kerja meliputi beberapa indikator yaitu prestasi/penghargaan, kondisi pekerjaan, hubungan kerja, penghasilan, supervisi, promosi, tanggung jawab dan pengembangan diri J. Winardi(2012). Didapatkan data perawat yang mempunyai motivasi kerja rendah sebanyak 54 (83,1%). Rendah dan tingginya motivasi kerja perawat di Ruang IRNA A RSUD Gunung Jati

Cirebon Tahun 2021 dipengaruhi oleh kurangnya diikutsertakan dalam pelatihan untuk meningkatkan kompetensi keperawatan bagi perawat yang senior, sedangkan bagi perawat yang junior kurangnya motivasi kerja disebabkan oleh faktor penghasilan. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa penghasilan yang diperoleh kurang memotivasi mereka untuk bekerja. Karena mereka merasa penghasilan yang diperoleh tidak dapat mencukupi semua kebutuhan hidupnya. Selain hal tersebut diatas berdasarkan hasil penelitian diketahui penyebab kurangnya motivasi perawat adalah karena kurangnya rekreasi dan kurangnya kepala ruangan memberikan motivasi untuk pengembangan diri. Sehingga hal ini menimbulkan penurunan motivasi kerja perawat. Penelitian Hasibuan (2019) menyebutkan bahwa yang dimaksudkan dengan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana motivasi kerja tersebut dipengaruhi oleh faktor kondisi fisik lingkungan kerja yang kemungkinan orang memenuhi kebutuhan tingkat atas yaitu penghargaan dan aktualisasi diri dari tenaga kerja. Kebutuhan ini dinamakan sebagai faktor motivasi, sehingga motivasi kerja merupakan perilaku yang didorong oleh kondisi psikis karena adanya pemenuhan kebutuhan. Menurut Maslow dalam Siagian, (2003) berpendapat bahwa tindakan atau tingkah laku manusia pada suatu saat ditentukan oleh kebutuhan yang paling mendesak. Jika pada suatu saat kebutuhan primer terpenuhi, maka orang akan memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi akan bekerja dengan baik, mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan selalu berusaha untuk menghasilkan prestasi kerja.

Menurut Agus Sunyoto (2018), istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Menurut Veithzal Rivai (2018), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima perawat sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada rumah sakit. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi perawat. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Didapatkan data perawat yang berada pada katagori tidak diberikan kompensasi sebanyak 49 responden (51%). Berdasarkan hasil penelitian ini maka kompensasi merupakan konsep yang lebih luas. Kompensasi diartikan sebagai semua bentuk kembalian atau imbalan (return) finansial, jasa-jasa berwujud, dan tujuan-tujuan yang diperoleh perawat sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian. Kompensasi yang diberikan oleh rumah sakit dapat berbentuk kompensasi non finansial seperti pengakuan, kesempatan untuk promosi, dan kesempatan kerja yang lebih menantang dan juga kompensasi finansial yang berbentuk uang yang diberikan kepada para perawat.

Didapatkan data dari jumlah 96 responden perawat di Ruang IRNA A RSUD Gunung Jati Cirebon Tahun 2021 yang mempunyai kinerja yang kurang baik sebanyak 64 responden (66,7%). Perawat yang diwawancarai memiliki kinerja yang tinggi. Tingginya kinerja perawat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan perawat yang semuanya D III Keperawatan sehingga ilmu yang

diperoleh sudah dapat dipraktekkan dalam melakukan tindakan keperawatan dan adanya pengalaman kerja karena dari hasil wawancara, mereka memiliki masa kerja lebih dari lima tahun dalam bidang keperawatan. Masa kerja berkaitan erat dengan pengalaman yang didapat selama menjalankan tugas, karena makin lama masa kerja seseorang, kecakapan akan semakin baik karena sudah dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Kopelmen (2021) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya yaitu motivasi kerja. Tingkat kinerja perawat yang rendah tersebut disebabkan karena pekerjaan asuhan keperawatan merupakan satu rutinitas sehari-hari, sehingga menimbulkan perasaan bosan dan jenuh pada diri perawat.

Hasil analisis untuk motivasi kerja bahwa perawat yang mempunyai motivasi kerja yang rendah dan kinerja yang kurang baik sebanyak 54 perawat (83,1%). Hasil ini menunjukkan terdapat kecenderungan hubungan yang signifikan yang dibuktikan dengan nilai  $p\ value= 0,000$  artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang baik dengan kinerja perawat. Statistik ini menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan hubungan positif yang signifikan artinya bahwa semakin baik motivasi kerja perawat maka hal ini sejalan dengan kinerja yang baik pula. Dengan demikian maka hipotesis pada penelitian ini adalah  $H_0$  ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Ruang IRNA A RSUD Gunung Jati Cirebon Tahun 2021

Menurut Suprihanto (2012) mengungkapkan motivasi kerja merupakan kompleks dari dari organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula .

Motivasi kerja merupakan suatu proses individu yang meliputi kegiatan fisik maupun psikis untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan. Kegiatan fisik meliputi usaha-usaha dan penggunaan ketrampilan, sedangkan kegiatan psikis meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah. Dalam motivasi terdapat hubungan antara kebutuhan, dorongan dan tujuan, yang muncul pada saat individu merasakan ada sesuatu yang belum tercapai, kemudian mendapat arahan dari berbagai pihak untuk mencapai tujuan tersebut, dan ada tujuan yang harus dicapai yang merupakan akhir siklus motivasi.

Penulis berpendapat bahwa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hipotesis kerja ( $H_a$ ) diterima. Hal ini membuktikan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Hal tersebut dapat dipahami karena motivasi kerja merupakan faktor yang penting bagi perawat untuk menjalankan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawab perawat, tanpa adanya motivasi kerja, pekerjaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Apabila motivasi kerja perawat tinggi, maka perawat dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Rendahnya penampilan kerja individu disebabkan rendahnya kemampuan dan keterampilan, kurangnya motivasi, lemahnya instruksi serta kurangnya dukungan pelayanan pelaksanaan organisasi.

Motivasi kerja perawat pelaksana di IRNA A RSUD Gunung Jati Kota Cirebon dikatakan baik dan berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana, karena berdasarkan hasil kuesioner sebagian besar responden menilai bahwa mereka bekerja dengan tujuan untuk memperoleh gaji/imbalan. Imbalan yang menjadi motivasi utama perawat bekerja dengan baik namun belum terpenuhi. Disamping hal tersebut terdapat kurangnya rekreasi dan pelatihan (*reward and punishment*) yang belum jelas dan kurangnya kepala ruangan memberikan motivasi untuk pengembangan diri perawat sebagai salah satu bahan *capacity building*.

Penelitian inipun sejalan dengan penelitian Pakudek dkk (2014) bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang bermakna dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap C RSUP Prof. Dr. R.D Kandou Manado dengan nilai *p value*: 0,003. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Muttaqillah dkk (2015) hasilnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di BLUD Rumah Sakit Jiwa Aceh (*p value*: 0,002)

Berdasarkan hal tersebut peneliti menganalisa bahwa ada hal lain yang membuat motivasi kerja perawat berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana. Hal tersebut ialah pendelegasian tugas dari pimpinan kepada perawat pelaksana jelas dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien sebagai tugas pokok dan fungsinya. Pemberian tanggung jawab yang jelas dari kepala ruangan maupun pimpinan instalasi meningkatkan motivasi untuk bekerja dan berprestasi. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Tussaleha dan Kadrianti (2014) dimana tanggung jawab berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Interna RSUD Daya Makassar. Adanya tanggung jawab yang diberikan kepada perawat maka akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sesuai harapan dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini juga sejalan dengan teori Nursalam (2018) yang menyatakan bahwa prinsip pendelegasian wewenang dari atasan kepada bawahan akan memberikan otoritas kepada bawahan untuk mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan pimpinan.

Berdasarkan hasil tersebut penulis berasumsi bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja perawat. Kinerja perawat merupakan hasil perkalian atau fungsi dari motivasi kerja. Perawat yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan dengan teori yang dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewin's. Ott (2003) berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgepoulos yang disebut *Path Goal Theory* yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *facilitating Process* dan *Inhibiting process*. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (*Path*) untuk memuaskan *needs (Goal)* tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*). Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang akan terdorong motivasinya apabila seseorang tersebut ingin mencapai suatu tujuan demi memuaskan kebutuhannya. Pada dasarnya manusia berperilaku berdasarkan motivasinya. Seseorang akan termotivasi untuk mencapai suatu tujuan, dengan adanya

tertujuan tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Apabila seseorang melihat kinerja yang tinggi untuk memuaskan kebutuhannya, maka ia akan termotivasi untuk mencapai tujuan dan untuk memenuhi kebutuhannya sebagai *level of needs*. Teori lain juga mendukung dari hasil penelitian ini. Teori yang pertama kali dikemukakan oleh Heider dengan pendekatan teori atribusi mengenai kinerja dirumuskan  $P = M \times A$ , dimana P = performance, M = motivation, A = ability menjadi konsep sangat populer oleh ahli lainya seperti Maiter, Lawler, Porter dan Vroom. Berpedoman pada formula diatas, menurut teori ini kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi dengan *ability* (kemampuan dasar). Dengan demikian, orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki *ability* yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seorang perawat seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan keterampilan seseorang tidak efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Hal ini sesuai dengan aspek-aspek dari motivasi yang menyebutkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan termasuk pada aspek individual. Dengan kata lain teori ini menyatakan bahwa motivasi dan kinerja berhubungan. Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan pegawai. Bila seorang termotivasi, pegawai akan mencoba kuat karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud. Cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi terhadap pegawai pemberian *rewards* kepada pegawai. Pemberian *rewards* harus yang membuat pegawai merasa termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karena kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Selain itu penelitian oleh Ekaningsih (2012), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. penelitian lain juga yang dilakukan oleh Listianto & Setiaji (2007), juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Motivasi seseorang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhannya. Hal ini seperti dalam teori Abraham Maslow yang menyatakan bahwa dalam diri setiap manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Apabila kebutuhan tingkat pertama terpenuhi, maka kebutuhan tingkat berikutnya menjadi dominan. Menurut Riniwaty (2011) Manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki. Proses diatas menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhan sebagai target dan saling menopang. Kebutuhan yang telah terpuaskan akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Dengan adanya motivasi yang kuat dalam diri perawat tersebut maka kinerja perawat akan optimal demi untuk mencapai tujuan dalam memenuhi kebutuhannya. Tidak hanya Maslow yang berdasar bahwa kebutuhan manusia terbagi-bagi, McClelland's juga mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja seseorang, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk berkuasa. Herzberg juga membagi kebutuhan menjadi dua faktor, yaitu *Maintenance Factors* dan

*Motivation Factors.Maintenance Factors* berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah, seperti gaji, kondisi kerja dan lain-lain.Sedangkan *Motivation Factors* berhubungan dengan kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan.Dari penjelasan diatas sudah sangat jelas bahwa motivasi kerja dan kinerja berhubungan. Untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannyaseseorang akan termovasi (terdorong untuk bertingkah laku) untukmempunyai kinerja yang baik agar semua tujuan yang diinginkan tercapai baik tujuan individualnya maupun tujuan dari organisasinya

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Wahyuddin (2013) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dan dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja perawat.Darihasil penelitian yang diperoleh, bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja perawat. Semakin tinggi motivasi perawatakan semakin tinggi pula kinerja perawat. Begitu pula sebaliknya apabila motivasi perawat rendah maka kinerjanya juga akan rendah.Dalam melakukan penelitian ini peneliti mempunyai cukup kesulitan dan hambatan. Dimana kesulitan dalam penelitian ini adalah peneliti sulit membuat pernyataan dalam item yang memang sesuai dengan karakteristik dari perusahaan tersebut. Adapaun hambatannnya adalah terkadang masih ada perawat yang kurang merespon baik dengan adanya penelitian ini dikarenakan kurangnya pengetahuan karya

Hasil analisis untuk pemberian kompensasi diketahui bahwa perawat yang berada pada katagori yang tidak diberikan kompensasi dan kinerja yang kurang baik sebanyak 38 responden (77,6%). Hasil ini menunjukkan terdapat kecenderungan hubungan yang signifikan yang dibuktikan dengan nilai  $p\ value= 0,030$ . Statistik ini menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan pengaruh positif yang signifikan artinya bahwa semakin diperhatikan pemberian kompensasi perawat maka hal ini sejalan dengan kinerja yang baik pula. Dengan demikian maka hipotesispada penelitian ini adalah  $H_0$  ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan antara Pemberian Kompensasi terhadap kinerja perawat di Ruang IRNA A RSUD Gunung Jati Cirebon Tahun 2021

Menurut Hasibuan (2003), kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi suatu instansi maupun perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari perawat.

Kompensasi menurut Mutiara S. Panggabean (2004) adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan perawatsebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabarulin (2013) dalam penelitiannya di Rumah Sakit Woodward Palu, dimana faktor imbalan sangat mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien ( $p\ value= 0,030$ ). Imbalan yang sesuai yang diberikan kepada perawat pelaksana akan memberikan kepuasan dan memotivasi untuk melaksanakan fungsinya sesuai kemampuan. Imbalan ini termasuk ke dalam bagian pemberian kompensasi.

Peneliti berpendapat bahwa penghargaan/imbalan ataupun pemberian kompensasi dan tunjangan yang sesuai atas hasil kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen RSUD Gunung Jati Kota Cirebon untuk meningkatkan motivasi kerja perawat demi peningkatan kinerja. Dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Hal ini sejalan dengan teori Nursalam (2015) yang menyatakan bahwa faktor finansial (gaji) merupakan faktor yang dapat meningkatkan kerja staf. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Badi'ah dkk (2019) dimana gaji/upah tidak berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul. Hal ini disebabkan karena gaji/upah perawat mayoritas dalam kategori cukup, artinya berapapun insentifnya, perawat tetap melaksanakan pekerjaan dengan baik. Motivasi perawat tidak hanya upah/gaji, namun beraneka ragam dalam hal meningkatkan kinerja.

Variabel independen yang berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang IRNA A RSUD Gunung Jati Tahun 2021 adalah motivasi kerja ( $\text{sig}:0,000$ ). Hal ini diketahui dari hasil analisis model akhir multivariat bahwa variabel yang dominan berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang IRNA A Gunung Jati Cirebon Tahun 2021 adalah Motivasi Kerja (Exp B : 10,402) yang artinya pada perawat pelaksana yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi mempunyai peluang 10,402 kali lebih besar untuk menghasilkan kinerja yang baik dibandingkan responden yang mempunyai motivasi kerja yang rendah setelah di kontrol dengan umur perawat. Dari analisis multivariat yang dilakukan didapat pula variabel independen yang berhubungan bermakna dengan kinerja perawat pelaksana adalah motivasi kerja. Sedangkan umur sebagai variabel confounding yang meningkatkan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana.

Keperawatan sebagai profesi merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan yang berbentuk pelayanan biopsikososial dan spiritual yang komprehensif, ditujukan pada individu, keluarga dan masyarakat baik sakit maupun sehat yang mencakup kehidupan manusia Hidayat(2009). Dalam memberikan pelayanan keperawatan pada pasien, maka seorang perawat hendaknya mengacu pada Proses keperawatan dalam mencapai atau mempertahankan keadaan biologis, psikologis, sosial, dan spiritual yang optimal, melalui tahap pengkajian, identifikasi diagnosis keperawatan, penentuan rencana asuhan keperawatan, melaksanakan tindakan keperawatan, serta evaluasi tindakan keperawatan (Suarli & Bahtiar, 2009).

Kinerja perawat adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang perawat dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, tidak melanggar hukum, aturan serta norma dan etika, dimana kinerja yang baik memberikan kepuasan pada pengguna jasa. Untuk aktivitas seorang perawat adalah mengumpulkan data kesehatan mengenai pasien, membuat diagnosis menurut ilmu keperawatan, menetapkan tujuan keperawatan, melaksanakan tindakan keperawatan serta evaluasi terhadap perawatan (Jeles, 2019). Pada

umumnya kendala kinerja meliputi tiga faktor yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor sistem/situasi.

Berdasarkan jurnal Yustina (2016) yang berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Paramedis di RSUD Simo Kabupaten Boyolali bahwa motivasi perawat pelaksana memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja perawat pelaksana hal ini dapat dilihat bahwa nilai p value sebesar 0.001 dan nilai koefisien regresi sebesar 0.64 yang berarti setiap penambahan 1 unit motivasi kerja akan meningkatkan 0.64 unit kinerja sejalan dengan Juliani (2007) dimana motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana. Atik Badi'ah dkk (2018) yang melakukan penelitian hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di Ruang Inap RSUD Panembahan Senopati Bantul mengemukakan hal yang sama yaitu adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat

Peneliti berpendapat bahwa motivasi merupakan tingkat keinginan atau dorongan perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai perawat dengan kriteria objektif. Insentif adalah pendapat responden tentang balas jasa yang diterima berkaitan dengan penerapan standar asuhan keperawatan dengan kriteria objektif. Fasilitas adalah pendapat responden tentang sarana penunjang dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya sebagai perawat dengan kriteria objektif. Pendidikan berarti bimbingan yang diberikan kepada seseorang terhadap sesuatu hal agar dapat dipahami. Tidak dapat dipungkiri bahwa makin tinggi pendidikan seseorang makin mudah pula mereka menerima informasi, dan pada akhirnya makin banyak pula pengetahuan yang dimilikinya. Sebaliknya jika seseorang tingkat pendidikannya rendah akan menghambat perkembangan sikap seseorang terhadap penerimaan informasi dan nilai-nilai yang diperkenalkan.

Motivasi kerja perawat dapat ditingkatkan melalui pengolahan perawat yang efektif dengan cara peningkatan keterampilan dan keahlian perawat atau peningkatan kompetensi dan pemberian motivasi juga memberikan kesempatan pada perawat untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan berkembang lebih maju apabila kompetensi dan motivasi diberikan secara tepat dan peningkatan kompetensi disesuaikan dengan pendidikan yang dimiliki oleh perawat diharapkan perawat dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, produktivitas kerja meningkat dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien maka hal ini akan mempertimbangkan adanya kecenderungan semangat kerja yang tinggi dan juga meningkatkan loyalitas perawat kepada rumah sakit dan pasien.

Jadi jelaslah bahwa motivasi kerja dengan kinerja saling berhubungan dan apabila ditambah dengan umur perawat maka akan semakin meningkat kinerja dari perawat pelaksana.

## **KESIMPULAN**

Secara umum motivasi kerja perawat di Ruang IRNA A RSUD Gunung Jati Cirebon mempunyai motivasi kerja rendah 67,7% , Tidak diberikan Kompensasi 51% dan Kinerja Perawat

kurang 66,7%. Ada hubungan yang bermakna antara Motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat, semakin tinggi motivasi kerja perawat maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh perawat. Ada hubungan Pemberian kompensasi kepada perawat dengan kinerja perawat artinya semakin tinggi pemberian kompensasi akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan perawat.

Variabel Independent yang paling kuat pengaruhnya dengan kinerja perawat adalah motivasi kerja sedangkan umur merupakan variabel *convonding* yang paling dominan meningkatkan motivasi kerja dengan kinerja perawat Pelaksana

## **SARAN**

Penelitian ini dapat menjadi masukan dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bahwa untuk penelitian lebih lanjut selain berhubungandengan motivasi kerja, pemberian kompensasi dan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap. Misalnya tentang mutu pelayanan pasien, karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, organisasi, stress dan komunikasi kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afiyanti, Yati, Imami Nur Rahmawati.(2016). *Metodologi penelitian Kuantitatif dalam riset keperawatan* Ed 1 Cet 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Agus, Sunyoto. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*, Badan.Penerbit IPWI,Jakarta
- Alligood dan Tomey, (2006) *Nursing Theorist and Their Work (6 th ed)* .USA: Mosby, Inc
- Arifin, Zainal (2017). *Evaluasi pembelajaran*.Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu. (2019). *Statistika Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta:Kencana
- Atik Badriah. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSUD Panembahan Senopati Bantu*. Skripsi. Semarang:FKM UNDIP
- Dahlan,M.Sopiyudin,(2014).*Statistik untuk kedokteran dan kesehatan*. Cet 1..Jakarta: Arkans
- Danang, S. (2017).*Manajemen pengembangan sumber daya manusia*.Jakarta PT Buku Seru.
- Danang,S (20161).*Penelitian sumber daya manusia*. Jakarta, PT Buku Seru .
- Dede Rahmat Hidayat (2019). *Ilmu perilaku manusia*,Jakarta,TIM

- Hasibuan Malayu, S.P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi Yogyakarta : BPFE
- Handoko.(2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE UGM
- HPMI.(2021). *Peran casemanager dalam pasien center care di rumah sakit*, pada seminar dan Musyawarah Propinsi DKI Jakarta, 5 Desember 2017
- Hariyati, Tuti Sri,(2014). *Perencanaan, pengembangan dan utilisasi tenaga keperawatan* . Ed1-Cet.1- Jakarta: Rajawali Pers
- I Gusti Ngurah Truly Mahendra.(2016). *Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya* Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
- I Wayan Sudarta (2015), *Manajemen keperawatan penerapan teori dan model pelayanan kesehatan*,Jakarta,Gosyen Publishing.
- Mahadianto Yudi, (2012). *Analisis paramaetik dan dependensi*. Jakarta,Raja Grafindo.
- Marquis, Bessie L.(2018). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory & Application*, fourth Ed.(Widyawati, Wilda Eka Handayani, Fruriolina, Penerjemah). USA: Lippincott Williams & Wilkins Inc.(Sumber asli diterbitkan2003)
- Mangkunegara (2017).*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta:Bumi
- Mochamad Rachmat, (2016). *Biostatistik aplikasi pada penelitian kesehatan*. Jakarta. EGC
- M. Sopiudin Dahlan. (2016). *Statistik untuk kedokteran dan kesehatan*. Jakarta. PT. Arkans
- Nursalam. (2015). *Konsep &penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan pedoman skripsi, tesis dan instrumen penelitian keperawatan*
- Nursalam. (2014).*Manajemen keperawatan: aplikasi dalam praktek keperawatan profesional edisi 4*, Jakarta: Salemba Medika
- Pabunda.(2016). *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Yogyakarta
- Potter Perry, (2014). *Fondamental keperawatan konsep,proses dan praktek*,Jakarta,EGC
- Prawira Sentana. (2011). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: UI Press

- Ranupandojo dan Suad..(1998). *Produktivitas dan Manusia Indonesia Kertas Kerja Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas*. Jakarta
- Roymond H,Simamora. (2012) *Manajemen keperawatan*,Jakarta,EGC
- Sutanto Priyo Hastono.(2007). *Analisis data kesehatan*. Jakarta, FKM UI
- Swansburg,R.C& Swanburg,J.R (2016). *Introductory management and leadership for nurses*,Second Edition,jones and Bartlett Publishet.
- Swansburg,R.C. (2016) *Pengantar kepemimpinan dan manajemen keperawatan dan manajemen keperawatan untuk perawat klinis*.Edisi terjemahan,Jakarta,EGC.
- Sugiyono, (2018).*Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sumijantun. (2017) *Menuju keperawatan profesional*,Jakarta ,TIM
- Sunarto.(2006). *Himpunan Peraturan Kesehatan*. Jakarta:Arema
- Suyanto. (2008), *Mengenal kepemimpinan dan manajemen keperawatan di rumah sakit*,Yogyakarta,Mitra Cendikia Press.
- Usman Husaini. (2013). *Manajemen, teori, praktik dan pendidikan*.Jakarta, Bumi Aksara.
- Wibowo.(2013). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wilhelmus Hary (2015).*Biostatistika lanjut dan aplikasi Riset*. Jakarta,TIM.
- Yustina N. (2011). *Analisis pengaruh kepuasan, motivasi dan stress kerja terhadap tenaga paramedis keperawatan di rsud simo kabupaten botolali*. Pasca Sarjana Sebelas Maret 2011.