



### Hubungan Motivasi Intrinsik Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Wulan Windy

Sindy Syaputri Hsb<sup>1</sup>, Khoirotun Najihah<sup>2</sup>, Safrina Ramadhani<sup>3</sup>, Nur Amalia<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Institut Kesehatan Helvetia

E-mail: [sindysyaputri8@gmail.com](mailto:sindysyaputri8@gmail.com)<sup>1</sup>; [khoirotunnajiha@helvetia.ac.id](mailto:khoirotunnajiha@helvetia.ac.id)<sup>2</sup>;  
[safrinaramadhani.sr@gmail.com](mailto:safrinaramadhani.sr@gmail.com)<sup>3</sup>; [nuramalia@helvetia.ac.id](mailto:nuramalia@helvetia.ac.id)<sup>4</sup>

#### Abstract

*Work motivation is a state or situation that cause a person to continue to improve, direct, and sustain his behavior both directly and indirectly with his work environment. This study aimed to determined the relationship of work motivation to nurse performance. This is quantitative research with a cross sectional approach, the population was 103 nurses in inpatient room and the sample was 51 nurse data collection techniques used questionnaires. The result showed that the variable of appreciation acquired (0.007), work itself (0.034) and job promotion (0.035) had a link with nursing performance. While the responsibility variable of received a value (0.891) the appreciation, work, and job promotion have a relationship with nurse performance, whereas responsibility have no relationship with nurse performance. Write an abstract content of about 250 words, covering the background of the problem, problem statements, conclusions, and the novelty of the scientific work. Abstract is only written in one paragraph.*

**Keywords:** *Inpatien; Nurse Performance; Work Motivation.*

#### Abstrak

Prestasi seorang profesional di bidang kesehatan sangat bergantung pada semangat kerjanya; semangat kerja di sini mencakup faktor atau situasi yang mendorong seseorang untuk terus berkembang, mengarahkan, dan menjaga tingkah lakunya, baik itu secara langsung maupun tidak langsung dalam konteks lingkungan kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat. Metode penelitian ini secara kuantitatif dengan pendekatan cross sectional, populasi sebanyak 103 perawat diruang rawat inap dan sampel yang digunakan sebanyak 51 perawat diruang rawat inap. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari variabel penghargaan diperoleh  $p$  value (0,007), pekerjaan itu sendiri (0,034), dan promosi kerja (0,035) memiliki hubungan dengan kinerja perawat karena nilai  $p$  value lebih kecil dari 0,05. Sedangkan variabel tanggung jawab diperoleh  $p$  value (0,891). Penghargaan, pekerjaan itu sendiri, dan promosi kerja memiliki hubungan dengan kinerja perawat sedangkan tanggung jawab tidak memiliki hubungan dengan kinerja perawat.

**Kata-kata kunci:** Rawat Inap; Kinerja Perawat; Motivasi Kerja.

## **PENDAHULUAN**

Menurut Undang-Undang Rumah Sakit Nomor 44 Tahun 2009, Rumah Sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan bagi masyarakat dan mempunyai ciri khas yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu kesehatan, kemajuan teknologi dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat untuk meningkatkan pelayanan dengan kualitas yang lebih tinggi dan harga yang lebih terjangkau untuk mencapai tingkat kesehatan yang baik. Rumah Sakit diselenggarakan berdasarkan Pancasila, berlandaskan nilai-nilai kemanusiaan, etika dan profesionalisme, kesejahteraan sosial, keadilan, kesetaraan dan anti diskriminasi, keadilan, perlindungan dan keselamatan pasien, serta mempunyai fungsi sosial. Tenaga perawat merupakan salah satu profesi yang memegang peranan penting di rumah sakit. Perawat adalah pekerja dengan keterampilan intelektual, teknis, interpersonal, dan moral yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang terhadap perawatannya. Perawat adalah orang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan dan berperan merawat, membantu, dan melindungi orang sakit. Perawat harus mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan wewenang untuk memberikan pelayanan kepada orang lain berdasarkan pengetahuan dan kiat-kiatnya, dalam lingkup kewenangannya.<sup>1</sup>

Perawat wajib memberikan pelayanan kepada pasien berdasarkan standar pelayanan yang ditetapkan Kementerian Kesehatan RI, meliputi pengkajian, diagnosis, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Perawat tidak hanya memberikan pelayanan, tetapi juga menginformasikan kepada pasien dan keluarganya tentang pelayanan keperawatan. Hal ini melindungi hak-hak pasien ketika mengambil keputusan mengenai perawatan yang diberikan, termasuk hak atas layanan keperawatan yang sesuai dan informasi mengenai penyakitnya, hak atas privasi, dan hak atas kompensasi atas kelalaian staf perawat. Selain itu, perawat harus mampu memahami permasalahan pasien. Untuk itu perawat memerlukan keterampilan intelektual, teknis, dan interpersonal yang tercermin pada kemampuannya dalam memperhatikan dan merawat orang lain. Perhatian adalah suatu sikap pertimbangan, penghargaan, dan rasa hormat, yaitu memperhatikan kesukaan, pemikiran, dan tindakan orang lain, hal ini bertujuan dan berfungsi untuk membangun tatanan sosial, sikap hidup, dan nilai-nilai budaya seluruh di satu tempat.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Kementerian Kesehatan RI, *UU No 44 Tahun 2009, Undang-Undang Republik Indonesia*, vol. 1, 2009.

<sup>2</sup> Agustina Susanti, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Tahun 2018," *repository.helvetia.ac.id* (2018), <http://repository.helvetia.ac.id/id/eprint/1584/>.

Kinerja adalah hasil kerja pegawai, proses manajemen, atau organisasi secara keseluruhan, dan hasil kerja tersebut harus dibuktikan dengan bukti yang spesifik dan terukur (relatif terhadap standar yang diberikan). Kinerja juga dapat dipahami sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang pegawai ketika melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, kinerja perawat menjadi isu penting di institusi medis. Kinerja tenaga kesehatan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Di sini yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu keadaan yang secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi perilaku individu dalam lingkungan kerja guna lebih meningkatkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu dalam lingkungan kerja atau mengacu pada suatu keadaan. Berdasarkan teori Frederick Herzberg, terdapat faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan: faktor internal dan eksternal. Motivasi intrinsik adalah dorongan yang muncul dalam diri karyawan, seperti penghargaan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan itu sendiri, dan kemajuan karir. Motivasi ekstrinsik merupakan suatu dorongan yang berasal dari luar diri karyawan, seperti gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status, dan hubungan kerja.

Rumah Sakit Umum Wulan Windy merupakan salah satu rumah sakit swasta di Kota Medan yang dimiliki dan dioperasikan secara swasta di bawah naungan Mitra Medika Group. RSUD Wulan Windy telah memperoleh izin usaha dengan nomor 0004/SK OPRS/DPMPSTP/MDN/3.3/XII/2020 dari Pelayanan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan oleh Dr. Ahmad Basardin, Kepala Pelayanan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Pelayanan medis yang diberikan oleh RSUD Wulan Windy meliputi fasilitas gawat darurat, fasilitas rawat jalan, fasilitas rawat inap, fasilitas unit perawatan intensif, fasilitas kebidanan dan kandungan, fasilitas perawatan bayi, fasilitas bedah sentral termasuk radiologi dan laboratorium, fasilitas farmasi, dan fasilitas gizi, Instalasi Rekam Medis, Instalasi Sanitasi, Laundry, Pemeliharaan dan Instalasi Sarana Rumah Sakit (IPSR), Ambulans, Kamar Mayat, Penitipan Anak dan Meja Pendaftaran.

Survei awal yang dilakukan peneliti di RSUD Wulan Windy terdapat 190 perawat dari seluruh departemen dan 103 perawat dari bagian rawat inap. Jumlah tempat tidur di unit rawat inap adalah 164. Berdasarkan data kunjungan pasien RSUD Wulan Windy pada Januari 2023, jumlah pasien sebanyak 4.865 orang dengan tingkat keterisian tempat tidur (BOR) sebesar 95,69%. Jumlah pasien Februari 2023 sebanyak 4.459 orang dengan tingkat keterisian tempat tidur (BOR) sebanyak 97,10%, jumlah pasien Maret 2023 sebanyak 4.495 orang dengan tingkat keterisian tempat tidur (BOR) sebanyak 88,41%, jumlah pasien

April 2023 sebanyak 4.072 orang dengan tingkat keterisian tempat tidur (BOR) 82,76%, jumlah pasien Mei 2023 sebanyak 4.346 orang, dengan tingkat keterisian tempat tidur (BOR) 85,48%, jumlah pasien Juni 2023 sebanyak 4.684 orang, dengan tingkat keterisian tempat tidur (BOR) 90,20%, pada bulan Juli 2023 sebanyak 5.285 orang pasien dengan tingkat keterisian tempat tidur (BOR) 103,95%, pada bulan Agustus 2023 sebanyak 5.295 orang pasien dengan tingkat keterisian tempat tidur (BOR) 104,15%. Hal ini berdampak langsung terhadap kinerja tenaga perawat, karena semakin tinggi tingkat keterisian tempat tidur (BOR) maka semakin tinggi pula kerja perawat.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap 10 orang perawat di unit rawat inap juga mengungkapkan bahwa setiap perawat harus bekerja dengan jam kerja yang berlebihan karena banyaknya pasien yang dirawat dibandingkan dengan perawat yang bekerja dalam satu shift. Melihat latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengkaji hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja perawat di unit rawat inap RSU Wulan Windy.

## **METODE**

Metode Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional* yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan motivasi intrinsik dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSU Wulan Windy. Penelitian ini dianalisis menggunakan analisis data univariat dan bivariat. Analisis univariat bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan karakteristik dari variabel penelitian. Analisis bivariat bertujuan untuk menganalisis variabel yang diduga berhubungan satu sama lain.<sup>3</sup>

## **HASIL**

Penyajian data penelitian ini dalam format tabel dan merupakan ringkasan temuan penelitian dan dimaksudkan untuk membantu pembaca memahami hasil penelitian ini.

| <b>Variabel</b>       | <b>Frekuensi (f)</b> | <b>Persentasi (%)</b> |
|-----------------------|----------------------|-----------------------|
| <b>1. Penghargaan</b> |                      |                       |
| 2. Tinggi             | 35                   | 68,6                  |
| 3. Rendah             | 16                   | 31,4                  |
| <b>Total</b>          | <b>51</b>            | <b>100</b>            |
| <b>Tanggung Jawab</b> |                      |                       |
| Tinggi                | 31                   | 60,8                  |

<sup>3</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, 1. Sugiono. (CV.Alfabeta, Jakarta, 2009).

|                              |           |            |
|------------------------------|-----------|------------|
| Rendah                       | 20        | 39,2       |
| <b>Total</b>                 | <b>51</b> | <b>100</b> |
| <b>Pekerjaan itu sendiri</b> |           |            |
| Baik                         | 43        | 84,3       |
| Kurang Baik                  | 8         | 15,7       |
| <b>Total</b>                 | <b>51</b> | <b>100</b> |
| <b>Promosi kerja</b>         |           |            |
| Tinggi                       | 30        | 58,8       |
| Rendah                       | 21        | 41,2       |
| <b>Total</b>                 | <b>51</b> | <b>100</b> |
| <b>Kinerja Perawat</b>       |           |            |
| Baik                         | 21        | 41,2       |
| Kurang Baik                  | 30        | 58,8       |
| <b>Total</b>                 | <b>51</b> | <b>100</b> |

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Motivasi Intrinsik di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Wulan Windy**

Dari tabel di atas terlihat sebanyak 35 responden (68,6%) masuk dalam kategori penghargaan tinggi dan 16 responden (31,4%) masuk dalam kategori penghargaan rendah. Berdasarkan variabel tanggung jawab, sebagian besar perawat termasuk dalam kategori tanggung jawab tinggi dengan jumlah 31 responden (60,8%) dan 20 responden (39,2%) dengan kategori tanggung jawab rendah. Berdasarkan variabel pekerjaan sendiri, sebagian besar perawat berada pada kategori pekerjaan baik dengan jumlah 43 responden (84,3%) dan 8 responden (15,7%) dengan kategori pekerjaan kurang baik. Berdasarkan variabel promosi kerja, sebagian besar perawat tergolong dalam golongan promosi tinggi 30 responden (58,8%) dan 21 responden (41,2%) pada kategori promosi rendah. Berdasarkan variabel kinerja perawat, sebagian besar perawat tergolong berkinerja baik sebanyak 21 responden (41,2%) dan kategori kurang baik 30 responden (58,8%).

| No           | Penghargaan | Kinerja Perawat |             |             |             | Total     |            | Sig -p |
|--------------|-------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|-----------|------------|--------|
|              |             | Baik            |             | Kurang Baik |             | N         | %          |        |
|              |             | n               | %           | n           | %           |           |            |        |
| 1            | Tinggi      | 11              | 21,6        | 26          | 51,0        | 37        | 72,5       | 0,007  |
| 2            | Rendah      | 10              | 19,6        | 4           | 7,8         | 14        | 27,5       |        |
| <b>Total</b> |             | <b>21</b>       | <b>41,2</b> | <b>30</b>   | <b>58,8</b> | <b>51</b> | <b>100</b> |        |

**Tabel 2. Tabulasi Silang antara Penghargaan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Wulan Windy**

Hasil tabulasi silang berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 37 orang yang memperoleh penghargaan tinggi, sebagian besar mempunyai kinerja baik, 11

orang (21,6%) dan 26 orang (51,0%) menunjukkan kinerja kurang baik. Sedangkan perawat yang mendapat penilaian penghargaan rendah terdapat 14 orang, sebagian besar mempunyai kinerja baik 10 orang (19,6%) dan sisanya 4 orang (7,8%) mempunyai kinerja kurang baik. Berdasarkan hasil uji statistik chi-square diperoleh nilai  $p$  sebesar 0,007 dan nilai  $p$  ( $0,007 < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara penghargaan perawat dengan kinerja.

| No           | Tanggung Jawab | Kinerja Perawat |             |             |             | Total     |            | Sig -p |
|--------------|----------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|-----------|------------|--------|
|              |                | Baik            |             | Kurang Baik |             | n         | %          |        |
|              |                | n               | %           | n           | %           |           |            |        |
| 1            | Tinggi         | 13              | 25,5        | 18          | 35,3        | 31        | 60,8       | 0,891  |
| 2            | Rendah         | 8               | 15,7        | 12          | 23,5        | 20        | 39,2       |        |
| <b>Total</b> |                | <b>21</b>       | <b>41,2</b> | <b>30</b>   | <b>58,8</b> | <b>51</b> | <b>100</b> |        |

**Tabel 3. Tabulasi Silang antara Tanggung Jawab dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Wulan Windy**

Hasil tabulasi silang berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 31 perawat yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi dan sebagian besar memiliki kinerja baik dalam pemberian perawatan sebanyak 13 orang (25,5%), dan 18 orang (35,3%) mempunyai kinerja kurang baik. Sedangkan perawat yang mempunyai rasa tanggung jawab rendah terdapat 20 orang yang sebagian besar mempunyai kinerja baik dalam memberikan perawatan 8 orang (15,7%) dan sisanya 12 orang (23,5%) perawat mempunyai kinerja kurang baik. Berdasarkan hasil uji statistik chi-square diperoleh nilai  $p$  sebesar 0,891 dan nilai  $p$  ( $0,891 > 0,05$ ), menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara tanggung jawab dengan kinerja perawat.

| No           | Pekerjaan itu sendiri | Kinerja Perawat |             |             |             | Total     |            | Sig -p |
|--------------|-----------------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|-----------|------------|--------|
|              |                       | Baik            |             | Kurang Baik |             | n         | %          |        |
|              |                       | n               | %           | n           | %           |           |            |        |
| 1            | Baik                  | 15              | 29,4        | 28          | 54,9        | 43        | 84,3       | 0,034  |
| 2            | Kurang Baik           | 6               | 11,8        | 2           | 3,9         | 8         | 15,7       |        |
| <b>Total</b> |                       | <b>21</b>       | <b>41,2</b> | <b>30</b>   | <b>58,8</b> | <b>51</b> | <b>100</b> |        |

**Tabel 4. Tabulasi Silang antara Pekerjaan Itu Sendiri dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Wulan Windy**

Hasil tabulasi silang dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 43 perawat yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sebagian besar menunjukkan sebanyak 15 orang (29,4%) memiliki kinerja yang baik dan 28 orang (54,9%) mempunyai kinerja

kurang baik. Sedangkan perawat yang melakukan pekerjaannya kurang baik terdapat 8 orang, namun sebagian besar mempunyai kinerja baik sebanyak 6 orang (11,8%) dan sisanya 2 orang (3,9%) mempunyai kinerja kurang baik. Hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai  $\rho$  sebesar (0,034) dan nilai  $\rho$  sebesar ( $0,034 < 0,05$ ), sehingga ditemukan adanya hubungan antara pekerjaan itu sendiri dengan kinerja perawat.

| No           | Promosi Kerja | Kinerja Perawat |             |             |             | Total     |            | Sig -p |
|--------------|---------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|-----------|------------|--------|
|              |               | Baik            |             | Kurang Baik |             | n         | %          |        |
|              |               | n               | %           | n           | %           |           |            |        |
| 1            | Tinggi        | 16              | 31,4        | 14          | 27,5        | 30        | 58,8       | 0,035  |
| 2            | Rendah        | 5               | 9,8         | 16          | 31,4        | 21        | 41,2       |        |
| <b>Total</b> |               | <b>21</b>       | <b>41,2</b> | <b>30</b>   | <b>58,8</b> | <b>51</b> | <b>100</b> |        |

**Tabel 5. Tabulasi Silang antara Promosi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap di RSUD Wulan Windy Tahun 2023**

Hasil tabulasi silang dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 30 perawat yang mendapat promosi jabatan tinggi, sebagian besar mempunyai kinerja baik sebanyak 16 orang (31,4%) dan 14 orang (27,5%) berkinerja buruk. Sedangkan perawat yang mendapat promosi jabatan rendah sebanyak 21 orang, namun sebagian besar mempunyai kinerja baik 5 orang (9,8%) dan 16 orang (31,4%) mempunyai kinerja kurang baik. Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* nilai  $\rho$  sebesar ( $0,035 < 0,05$ ), ditemukan adanya hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja perawat.

## PEMBAHASAN

### Hubungan penghargaan Dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Wulan Windy

Hasil penelitian menunjukkan variabel penghargaan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat di unit rawat inap RSUD Wulan Windy ( $\rho = 0,007$ ). Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Alpan Habibi pada tahun 2020 tentang hubungan kompensasi dengan kinerja perawat di rumah sakit DR. Sitanara menunjukkan bahwa reward berhubungan dengan kinerja perawat di RS DR. Sitanara memperoleh nilai *sig-p*  $0,020 < 0,05$ .<sup>4</sup>

Penghargaan merupakan pengakuan atas prestasi kerja seorang pegawai atau kekaguman dan perhatian atas keberhasilan pelaksanaan suatu tugas, pujian dan perhatian

<sup>4</sup> Alpan Habibi, "Hubungan Reward dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit DR. Sitanara," *JKFT: Universitas Muhammadiyah Tangerang* 6 No 2 (2021), <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/jkft/article/view/5757>.

atas prestasi yang dicapai dalam bentuk promosi, kesempatan pengembangan diri, tanda komitmen dan loyalitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi penghargaan adalah kinerja karyawan, Oleh karena itu, jika seorang karyawan berkinerja baik, dia akan dihargai tinggi.<sup>5</sup>

Menurut pendapat peneliti, pemberian penghargaan berdasarkan kinerja perawat memberikan dampak positif terhadap perilaku perawat dan juga meningkatkan kepuasan kerja perawat. Untuk mencapai kinerja yang tinggi di kalangan perawat, maka perlu lebih memperhatikan evaluasi promosi dan kenaikan gaji, serta meningkatkan motivasi perawat terhadap pekerjaannya.

### **Hubungan Tanggung Jawab dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Wulan Windy**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara tanggung jawab dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Wulan Windy ( $p = 0,891$ ). Temuan ini sejalan dengan penelitian Hafsia K.N. Mokodompit tahun 2019 yang menganalisis Hubungan Tingkat Kesejahteraan Pendapatan, Tanggung Jawab, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat dan Bidan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tanggung jawab dengan kinerja perawat dan bidan karena diperoleh nilai  $sig-p$   $0,371 > 0,05$ .<sup>6</sup> Tanggung jawab adalah kemampuan menentukan sikap terhadap tindakan dan tugas yang akan dilakukan serta mengambil risiko atas tindakan, tugas, dan kewajiban yang akan dilakukan sesuai dengan aturan, nilai, dan norma.

Menurut pendapat peneliti, tanggung jawab tidak ada hubungannya dengan kinerja perawat karena tanggung jawab bukan hanya dilaksanakan oleh pegawai saja, tetapi juga harus melibatkan tanggung jawab dan keterlibatan pihak rumah sakit. Hal ini mencakup penetapan rencana kerja dan pembagian tugas yang adil pada pihak manajemen rumah sakit. Hal ini dapat memberikan dukungan terhadap intensi *turnover* dan membuat pekerja merasa puas dengan pekerjaan yang sudah ia lakukan sehingga kinerja yang akan dihasilkan pun ikut meningkat.

---

<sup>5</sup> Chairiah, "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Bantimurung Kabupaten Maros" (2021), [http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/16274/2/K11116018\\_skripsi\\_bab\\_1-2.pdf](http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/16274/2/K11116018_skripsi_bab_1-2.pdf).

<sup>6</sup> Hafsia K.N. Mokodompit, "Analisis Hubungan Tingkat Kesejahteraan, Tanggung Jawab, dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat dan Bidan," *Journal Unsrat* (2019), <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/eclinic/article/view/36066>.



## **Hubungan Pekerjaan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Wulan Windy**

Hasil penelitian menunjukkan variabel pekerjaan itu sendiri mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Wulan Windy ( $\rho=0,034$ ). Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunita Dwi Anggreini tahun 2019 tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Jarsi Pontianak menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara variabel pekerjaan itu sendiri dengan kinerja perawat dengan diperoleh nilai *sig-p* ( $0,008<0,05$ ).<sup>7</sup>

Pekerjaan sendiri merupakan pekerjaan yang dilakukan setiap pegawai untuk memenuhi tugasnya sebagai anggota suatu organisasi atau lembaga. Pekerjaan ini memerlukan keahlian khusus tergantung bidang keahliannya. Oleh karena itu, jika seseorang mencintai pekerjaannya dan didukung dengan keterampilan yang baik maka kinerjanya akan meningkat.

Menurut peneliti, variabel pekerjaan itu sendiri berhubungan dengan kinerja perawat. Hal ini membantu perawat menyadari pentingnya pekerjaannya, meningkatkan keterampilan kerjanya, dan juga menjadi tolak ukur apakah perawat puas dengan pekerjaannya. Untuk itu perlu dilakukan peningkatan keterampilan tenaga perawatan, termasuk pelatihan yang disesuaikan dengan spesialisasinya. Perawat juga harus mampu memotivasi dirinya untuk tetap terlibat dalam perkembangan ilmu kesehatan yang terus berkembang.

## **Hubungan Promosi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Wulan Windy**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat unit rawat inap di RSUD Wulan Windy ( $\rho=0,035$ ). Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Asmuliatin pada tahun 2019 tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Kendari, bahwa terdapat hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja perawat diperoleh nilai  $p < 0,05$ .<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Yunita Dwi Anggreini, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Yarsi Pontianak" (2019), <https://ejournalyarsi.ac.id/index.php/KNJ/article/view/13>.

<sup>8</sup> Sri Asmuliatin, Ambo Sakka, and Jumakil, "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2018," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat* 3, no. 3 (2018): 1–8, <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JIMKESMAS/article/view/5439>.

Promosi kerja adalah perpindahan seorang pegawai dari satu jabatan atau jabatan ke jabatan atau jabatan yang lebih tinggi dengan gaji yang lebih tinggi, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang yang lebih baik. Kemungkinan promosi biasanya muncul ketika kegiatan organisasi berkembang atau ketika seorang karyawan mencapai usia pensiun atau pensiun. Namun, beberapa karyawan dipromosikan berdasarkan keahlian khusus mereka. Semakin akurat menerapkan promosi pekerjaan, semakin baik kinerja karyawan.<sup>9</sup>

Menurut peneliti, karyawan akan tetap bertahan pada pekerjaannya jika mereka memiliki peluang untuk meningkatkan status dan karier. Di sisi lain, ketika karier seorang karyawan mengalami stagnasi atau gagal mendapatkan promosi, kemungkinan besar mereka akan keluar dari perusahaan atau memajukan karier mereka dengan harapan mendapatkan fasilitas, tunjangan, dan gaji yang lebih baik atau lebih sesuai. Bekerja di tempat lain sedapat mungkin. Selain itu, keterampilan khusus perawat juga menjadi kriteria promosi profesi keterampilan khusus mencakup memeriksa tanda-tanda vital, melakukan CPR dalam keadaan darurat, memasang infus dan kateter dengan benar, mencatat informasi pasien dan pengobatan, dan memiliki pengetahuan mendalam tentang prosedur medis.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan antara penghargaan dengan kinerja perawat di unit rawat inap RSUD Wulan Windy berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai  $p$  sebesar  $0,007 < 0,05$ . Ada hubungan antara pekerjaan itu sendiri dengan kinerja perawat di rawat inap RSUD Wulan Windy berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai  $p$  sebesar  $0,034 < 0,05$  artinya semakin baik pekerjaan seorang perawat maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik, dan terdapat hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Wulan Windy berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai  $p$  sebesar  $0,035 < 0,05$  artinya semakin tinggi jenjang karir seorang perawat maka kinerjanya akan semakin baik.

## REFERENSI

Alpan Habibi. "Hubungan Reward dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit DR. Sitanala." *JKFT: Universitas Muhammdiyah Tangerang* 6 No 2 (2021).  
<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/jkft/article/view/5757>.

---

<sup>9</sup> Yana Zahara, "Faktor-Faktor Motivasi Kerja, Supervisi, Penghasilan, Hubungan Kerja Yang Memengaruhi Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit X" (2019), <https://jki.ui.ac.id/index.php/jki/article/download/312/471>.

- Asmuliatin, Sri, Ambo Sakka, and Jumakil. "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2018." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat* 3, no. 3 (2018): 1–8. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JIMKESMAS/article/view/5439>.
- Chairiah. "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Bantimurung Kabupaten Maros" (2021). [http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/16274/2/K11116018\\_skripsi bab 1-2.pdf](http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/16274/2/K11116018_skripsi%20bab%201-2.pdf).
- Hafsia K.N. Mokodompit. "Analisis Hubungan Tingkat Kesejahteraan, Tanggung Jawab, dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat dan Bidan." *Journal Unsrat* (2019). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/eclinic/article/view/36066>.
- Kementrian Kesehatan RI. *UU No 44 Tahun 2009. Undang-Undang Republik Indonesia*. Vol. 1, 2009.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. 1. Sugiono. CV.Alfabeta, Jakarta, 2009.
- Susanti, Agustina. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Tahun 2018." *repository.helvetia.ac.id* (2018). <http://repository.helvetia.ac.id/id/eprint/1584/>.
- Yunita Dwi Anggreini. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Yarsi Pontianak" (2019). <https://ejournalyarsi.ac.id/index.php/KNJ/article/view/13>.
- Zahara, Yana. "Faktor-Faktor Motivasi Kerja, Supervisi, Penghasilan, Hubungan Kerja yang Memengaruhi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit X" (2019). <https://jki.ui.ac.id/index.php/jki/article/download/312/471>.