

FAKTOR - FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM PEMBERIAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BANYUASIN

Oleh

Ria Hertati¹, Amalia²

¹ Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin Sumatera Selatan

¹Email : riahertati558@gmail.com

² Dosen Tetap Program Studi Keperawatan STIK Bina Husada Palembang

²Email : liandra19112006@gmail.com

ABSTRAK

Dokumentasi keperawatan sangat penting dalam memberikan asuhan keperawatan arena pelayanan keperawatan yang diberikan pada klien membutuhkan catatan dan pelaporan yang dapat digunakan sebagai tanggung jawab dan tanggung gugat dari berbagai kemungkinan masalah yang dialami klien baik masalah kepuasan maupun ketidakpuasan terhadap pelayanan yang diberikan. Penelitian bertujuan mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di rumah sakit umum daerah Banyuasin Tahun 2021. Pelaksanaan penelitian pada tanggal 10-30 Juni 2021. Desain penelitian adalah kuantitatif menggunakan metode survei analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini seluruh perawat rawat inap di RSUD Banyuasin Tahun 2021 yaitu 92 perawat dengan 41 sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil analisis bivariat didapatkan tidak ada hubungan umur ($p=0,536$), jenis kelamin ($p=0,705$), pendidikan ($0,246$) dan ada hubungan yang bermakna masa kerja ($p=0,019$), motivasi ($p=0,001$) dan imbalan/penghargaan ($p=0,013$) menyatakan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan. Kesimpulan penelitian ini kinerja perawat dalam asuhan keperawatannya dipengaruhi oleh motivasi, masa kerja, imbalan/penghargaan. Diharapkan lebih meningkatkan supervisi kepada perawat berupa monitoring dan evaluasi setiap kegiatan pemberian asuhan keperawatan pasien.

Kata kunci : Faktor-Faktor, Kinerja Perawat, Pemberian Asuhan Keperawatan

ABSTRACT

Assistance provided for services provided to clients who need records and reports that can be used as solutions to various possible problems experienced by clients, both satisfaction problems and the services provided. This study aims to determine the factors related to the performance of nurses in providing nursing care at the Banyuasin general hospital in 2021. The research was carried out on 10-30 June 2021. This research method used a cross sectional design. The population of this study were all inpatient nurses at the Banyuasin Hospital in 2021, namely 92 nurses. The research sample was 41 samples using purposive sampling technique. Instruments in collecting data using a questionnaire. The results of the bivariate analysis showed that there was no relationship between age ($p = 0.536$), gender ($p = 0.705$), education (0.246) and there was a significant relationship between years of service ($p = 0.019$), motivation ($p = 0.001$) and rewards / rewards ($p = 0.013$) stated on the performance of nurses in nursing care. The conclusion of this study is that the performance of nurses in nursing care is only influenced by motivation, years of service, rewards/awards. It is expected to further improve the supervision of nurses in the form of monitoring and evaluation of each activity of providing patient nursing care.

Keywords: Factors, nurse performance, nursing care

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayanan keperawatan merupakan satu kesatuan dari pelayanan kesehatan yang memiliki kontribusi terbesar dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit (Fu X, et al, 2015). Dalam UU Nomor 38 tahun 2014, pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit.

Kinerja perawat adalah kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan uraian tugas seorang perawat yang berdasarkan pada lima proses standar asuhan keperawatan (Potter & Perry, 2002). Proses keperawatan terdiri atas lima tahap yang berurutan dan saling berhubungan, yaitu pengkajian, diagnosis, perencanaan, implementasi, dan evaluasi. Tahap-tahap tersebut berintegrasi terhadap fungsi intelektual *problem-solving* dalam mendefinisikan suatu asuhan keperawatan (Nursalam, 2008).

Asuhan keperawatan merupakan salah satu indikator dalam menentukan kualitas pelayanan dari suatu Rumah Sakit. Pencatatan data klien yang

lengkap dan akurat akan memberikan kemudahan bagi perawat dalam membantu menyelesaikan masalah klien. Selain itu untuk mengetahui sejauh mana masalah klien dapat teratasi dan seberapa jauh masalah baru dapat diidentifikasi dan dimonitor melalui catatan yang akurat. Hal ini akan membantu meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Melalui dokumentasi keperawatan akan dapat dilihat sejauh mana peran dan fungsi perawat dalam membentuk asuhan keperawatan kepada klien. Dengan demikian akan dapat diambil kesimpulan tingkat keberhasilan pemberian asuhan keperawatan yang diberikan guna pembinaan dan pengembangan lebih lanjut (Nursalam, 2001).

Dokumentasi keperawatan sangat penting bagi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan arena pelayanan keperawatan yang diberikan pada klien membutuhkan catatan dan pelaporan yang dapat digunakan sebagai tanggung jawab dan tanggung gugat dari berbagai kemungkinan masalah yang dialami klien baik masalah kepuasan maupun ketidakpuasan terhadap pelayanan yang diberikan (Hidayat, 2001).

Kualitas perawatan kesehatan atau kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu individu, organisasi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Individu faktor-faktor tersebut antara lain kemampuan, pengetahuan, pendidikan, lamanya pekerjaan, keterampilan, motivasi, dan norma. Organisasi faktor terdiri dari penghargaan, pelatihan, visi, misi, dan model kepemimpinan dalam pekerjaan (Nursalam, 2011).

Menurut Al-Ahmadi (2009) menjelaskan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh penghargaan intrinsik (rekognisi dan aktualisasi diri) dan ekstrinsik (imbalan, promosi), yang akhirnya bermuara pada kepuasan. Hasil penelitiannya menemukan ada beberapa faktor penentu kinerja perawat yang berfokus pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan karakteristik personal. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor dominan terhadap kinerja perawat. Hasil kajian lebih jauh terhadap kepuasan kerja ditemukan bahwa faktor yang dominan berisiko mempengaruhi kinerja dari pada yang lainnya adalah kepuasan terhadap imbalan, supervisi, promosi, dan kondisi kerja.

Hasil penelitian Kumajas (2014) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan dari masing-masing karakteristik individu yaitu umur, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan dengan kinerja perawat ($p < 0,05$) sedangkan hasil penelitian Mandagi (2015) didapatkan terdapat hubungan bermakna antara motivasi (OR 6,98, $p = 0,004$), supervisi (OR 4,69, $p = 0,019$) dan penghargaan (OR 19,79, $p = 0,000$) dengan kinerja perawat.

Rumah sakit Umum Daerah Banyuasin merupakan Rumah Sakit Umum Daerah milik Pemerintah Kabupaten Banyuasin sebagai rumah sakit dengan tipe kelas C. Total Jumlah perawat rawat inap di RSUD Banyuasin sebanyak 92 Perawat. Hasil wawancara dengan 3 perawat dan hasil observasi terhadap 5 pendokumentasian asuhan

keperawatan pada pasien terdapat beberapa pendokumentasiannya belum sesuai standar asuhan keperawatan yaitu unsur pengkajian dan diagnosa keperawatan serta pada intervensi yang hanya dilakukan secara kolaborasi yang seharusnya juga dilakukan secara mandiri dan pendidikan kesehatan. Asuhan keperawatan seperti itu dikarenakan kurangnya sosialisasi mengenai standar asuhan keperawatan dan supervisi keperawatan yang belum maksimal dilakukan oleh kepala ruangan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.

1.2 Tujuan Penelitian

1.2.1. Tujuan Umum

Diketahuinya faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.

1.2.2. Tujuan Khusus

1. Diketahuinya distribusi frekuensi umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, motivasi dan imbalan/penghargaan.
2. Diketahuinya distribusi frekuensi kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.
3. Diketahuinya hubungan umur dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.
4. Diketahuinya hubungan jenis kelamin dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.
5. Diketahuinya hubungan pendidikan dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.
6. Diketahuinya hubungan masa kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.
7. Diketahuinya hubungan motivasi dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.
8. Diketahuinya hubungan imbalan/penghargaan dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Bagi Tempat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak Rumah Sakit sebagai evaluasi kinerja perawat dan dapat memberikan dorongan untuk perawat dalam peningkatan kinerja pelayanan keperawatan.

1.3.2 Bagi Institusi STIK Bina Husada Palembang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi di Perpustakaan STIK Bina Husada dan dapat digunakan sebagai bahan acuan, perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

1.3.3 Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan pengalaman dan menambah wawasan ilmu pengetahuan dibidang riset

dan sebagai sarana dalam menerapkan teori yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan dan mengaplikasikannya di lapangan dalam penelitian terhadap masyarakat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif observasional analitik dengan pendekatan desain *cross sectional* yaitu yaitu penelitian yang dilakukan dalam satu waktu yang bersamaan (Notoatmodjo, 2014). Populasi penelitian ini seluruh perawat rawat inap di RSUD Banyuasin Tahun 2021 yaitu 92 perawat dengan 41 sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pelaksanaan penelitian pada tanggal 10-30 Juni 2021 di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis Univariat

Hasil analisis Univariat dari variable : umur, jenis kelamin, Pendidikan, masa kerja, motivasi, imbalan/penghargaan dan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Tabel. 1

Distribusi Frekuensi Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi, Imbalan/Penghargaan dan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan.

Variabel	Jumlah (n)	Persen (%)
Umur		
≤ 33 tahun	19	46.3
> 33 tahun	22	53.7
Jenis Kelamin		
Laki-laki	7	17.1
Perempuan	34	82.9
Pendidikan		
D3	36	87.8
Sarjana	5	12.2
Masa Kerja		
≤ 8 tahun	18	43.9
> 8 tahun	23	56.1
Motivasi		
Kurang baik	22	53.7
Baik	19	46.3
Imbalan/Penghargaan		
Rendah	24	58.5
Tinggi	17	41.5
Kinerja Perawat		
Kurang baik	26	63.4
Baik	15	36.6

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan table. 1 didapatkan hasil dari 41 responden sebagian besar perawat berumur >33 tahun yaitu sebanyak 22 orang (53,7%), responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang (82,9%), responden berpendidikan D3 sebanyak 36 orang (87,8%), responden mempunyai masa kerja >8 tahun sebanyak 23 orang (56,1%), responden dengan motivasi kurang baik sebanyak 22 orang (53,7%), responden mendapatkan penghargaan rendah sebanyak 24 orang (58,5%), dan responden yang mempunyai kinerja kurang baik sebanyak 26 orang (63,4%).

3.2 Analisis Bivariat

3.2.1 Hubungan umur terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan

Hasil Analisis bivariat yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh faktor umur terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan disajikan dalam tabel 2 :

Tabel. 2

Hubungan umur terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin Tahun 2021

Sumber : data primer 2021

Umur	Kinerja Perawat		Total (%)	p value
	Kurang Baik n (%)	Baik n (%)		
≤ 33 tahun	13 (68,4)	6 (31,6)	19 (100,0)	0,536
> 33 tahun	13 (59,1)	9 (40,9)	22 (100,0)	
Total	26 (63,4)	15 (36,6)	41 (100,0)	

Berdasarkan tabel. 2 hubungan umur terhadap kinerja perawat bahwadari 19 responden ada 13 (68,4%) perawat yang berumur ≤ 33 tahun yang mempunyai kinerja kurang baik. Sedangkan responden yang berusia > 33 tahun yang mempunyai kinerja kurang baik sebanyak 13 orang (59,1%) dari 22 responden.

Hasil uji statistik dengan menggunakan *chi square* didapatkan nilai *p value* = 0,536 ($p > \alpha$), hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara umur terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin Tahun 2021.

Menurut teori Hasibuan (2003), berpendapat bahwa umur individu mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, tanggung jawab, dan cenderung absensi. Sebaliknya, karyawan yang umurnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, dan mempunyai tanggung jawab yang lebih besar. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Fisella, (2014) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang bermakna antara umur dengan kinerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian terkait peneliti berasumsi bahwa karakteristik seorang perawat berdasarkan umur tidak

berpengaruh terhadap kinerja dalam praktik keperawatan, dimana umur perawat yang sudah dalam kategori dewasa dalam menerima sebuah pekerjaan akan dapat bertanggung jawab, bijaksana dalam mengambil keputusan, berpikir rasional, dapat mengendalikan emosi, dan bertoleransi terhadap pandangan orang lain peningkatan kinerjanya.

3.2.2 Hubungan Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Perawat Dalam Asuhan Keperawatan

Hasil analisis bivariat hubungan jenis kelamin terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel. 3

Pengaruh jenis kelamin terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin Tahun 2021

Jenis Kelamin	Kinerja Perawat			p value
	Kurang Baik n (%)	Baik n (%)	Total (%)	
Laki-laki	4 (57,1)	3 (42,9)	7 (100,0)	0,705
Perempuan	22 (64,7)	12 (35,3)	34 (100,0)	
Total	26 (63,4)	15 (36,6)	41 (100,0)	

Sumber : data primer 2021

Berdasarkan tabel.2 Hasil analisis hubungan jenis kelamin terhadap kinerja perawat bahwa dari 34 responden ada 22 (64,7%) perawat yang jenis kelamin perempuan yang mempunyai kinerja kurang baik. Sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki yang mempunyai kinerja kurang baik sebanyak 4 orang (57,1%) dari 7 responden.

Hasil uji statistik dengan menggunakan *chi square* didapatkan nilai *p value* = 0,705 ($p > \alpha$), hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin Tahun 2021.

Didukung teori menurut Mulyaningtyas dalam Damanik (2016) Jenis kelamin merupakan pengkategorian seks secara biologis yang dapat diketahui dari identitas diri sebagai laki-laki dan perempuan secara biologis, jenis kelamin tidak dapat di pertukarkan. Jenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki banyak perbedaan.

Hasil penelitian sejalan dengan Raden, (2016) yang mengenai hubungan antara jenis kelamin dan motivasi dengan kinerja Perawat di Rumah Sakit jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi utara, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat ($p = 0,917$).

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian terkait peneliti berasumsi bahwa

karakteristik berdasarkan jenis kelamin tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan dalam berkinerja sebagai perawat.

3.2.3 Hubungan pendidikan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan

Hasil analisis bivariat hubungan pendidikan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan disajikan sebagai berikut:

Tabel. 4

Hubungan Pendidikan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin

Pendidikan	Kinerja Perawat			p value
	Kurang Baik n (%)	Baik n (%)	Total (%)	
Diploma	24 (66,7)	12 (33,3)	36 (100,0)	0,246
Sarjana	2 (40,0)	3 (60,0)	5 (100,0)	
Total	26 (63,4)	15 (36,6)	41 (100,0)	

Sumber : data primer 2021

Berdasarkan tabel. 4 Hasil analisis hubungan pendidikan terhadap kinerja perawat bahwadari 36 responden ada 24 (66,7%) perawat yang berpendidikan Diploma yang mempunyai kinerja kurang baik. Sedangkan responden yang berpendidikan sarjana yang mempunyai kinerja kurang baik sebanyak 2 orang (40%) dari 5 responden.

Hasil uji statistik dengan menggunakan *chi square* didapatkan nilai *p value* = 0,246 ($p > \alpha$), hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara pendidikan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin Tahun 2021.

Menurut teori Nursalam (2014) menyatakan bahwa pendidikan merupakan salah bentuk investasi dan upaya meningkatkan sumber daya manusia, dimana secara tidak langsung pendidikan akan menambah pengetahuan, meningkatkan kemampuan, meningkatkan keterampilan dan meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan yang lebih tinggi dan teknologi meningkatkan produktivitas kerja yang memungkinkan tingkat penghasilan meningkat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Nursalam, 2018 “*The Correlation between the Quality of Nursing Work Life and Job Performance*” menunjukkan bahwa ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja perawat ($p = 0,035$).

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian terkait peneliti berasumsi bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara pendidikan dengan kinerja perawat dalam asuhan keperawatan, hal ini kemungkinan karena sebagian besar perawat masih mempunyai pendidikan D3 sedangkan perawat yang berpendidikan Sarjana Keperawatan masih minimal.

3.2.4 Hubungan Masa Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dalam Asuhan Keperawatan

Hasil analisis bivariat hubungan masa kerja terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan disajikan sebagai berikut:

Tabel. 5
Hubungan masa kerja terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin

Masa kerja	Kinerja Perawat			p value	OR (95% CI)
	Kurang Baik n (%)	Baik n (%)	Total (%)		
≤8 tahun	15 (83,3)	2 (16,7)	18 (100,0)	0,019	5,455 (1,235-24,087)
>8 tahun	11 (47,8)	12 (52,2)	23 (100,0)		
Total	26 (63,4)	15 (36,6)	41 (100,0)		

Sumber : data primer 2021

Berdasarkan tabel. 5 Hasil analisis hubungan masa kerja terhadap kinerja perawat bahwa dari 18 responden ada 15 (83,3%) perawat yang masa kerja ≤ 8 tahun yang mempunyai kinerja kurang baik. Sedangkan responden yang masa kerja > 8 tahun yang mempunyai kinerja kurang baik sebanyak 11 orang (63,4%) dari 23 responden.

Hasil uji statistik dengan menggunakan *chi square* didapatkan nilai *p value* = 0,019 ($p < \alpha$), hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara masa kerja terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin Tahun 2021 dengan nilai *odds ratio* (OR) 5,455 artinya perawat yang mempunyai masa kerja ≤ 8 tahun berpeluang sebesar 5 kali untuk mempunyai kinerja kurang baik dalam asuhan keperawatan dibandingkan dengan perawat yang mempunyai masa kerja > 8 tahun. Menurut Nursalam (2009) bahwa semakin banyak masa kerja perawat maka semakin banyak pengalaman perawat tersebut dalam memberikan asuhan keperawatan yang sesuai dengan standar atau prosedur tetap yang berlaku.

Menurut teori Koesindratmono, 2011 menyatakan bahwa Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya. Menurut Andini (2015) masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepenggalan waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Kesianto 2013 yang menyatakan bahwa masa kerja merupakan akumulasi dari aktivitas kerjaseseorang yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Norazie, dkk (2020) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat

awat inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjartahun 2020.

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian terkait peneliti berasumsi bahwa pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, minimalnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki juga semakin rendah. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk dapat melakukan bidang keahlian tertentu.

3.2.5 Hubungan motivasi terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan

Hasil analisis bivariat hubungan motivasi terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan disajikan sebagai berikut:

Tabel. 6
Hubungan motivasi terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin Tahun 2021

Motivasi	Kinerja Perawat			p value	OR (95% CI)
	Kurang Baik n (%)	Baik n (%)	Total (%)		
Kurang baik	19 (86,4)	3 (12,6)	22 (100,0)	0,001	10,857 (2,343 - 50,315)
Baik	7 (36,8)	12 (63,2)	19 (100,0)		
Total	26 (63,4)	15 (36,6)	41 (100,0)		

Sumber : data primer 2021

Berdasarkan tabel. 6 Hasil analisis hubungan motivasi terhadap kinerja perawat bahwa dari 22 responden ada 19 (86,4%) perawat motivasi kurang baik yang mempunyai kinerja kurang baik. Sedangkan responden motivasi baik yang mempunyai kinerja kurang baik sebanyak 7 orang (36,8%) dari 19 responden.

Hasil uji statistik dengan menggunakan *chi square* didapatkan nilai *p value* = 0,001 ($p < \alpha$), hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin Tahun 2021 dengan nilai *odds ratio* (OR) 10,857 artinya perawat yang mempunyai motivasi kurang baik berpeluang sebesar 10 kali untuk mempunyai kinerja kurang baik dalam asuhan keperawatan dibandingkan dengan perawat yang mempunyai motivasi baik.

Menurut teori Nursalam, (2014), menyatakan bahwa motivasi merupakan karakteristik psikologis dari manusia serta segala sesuatu yang menggerakkan seseorang dalam melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan terutama dalam berperilaku. Menurut bentuknya motivasi terdiri dari tiga yaitu motivasi yang datang dari dalam diri sendiri (motivasi

intrinsik), motivasi yang datang dari luar individu (motivasi ekstrinsik), dan motivasi yang muncul dalam keadaan terjepit (motivasi terdesak).

Hasil ini sejalan dengan penelitian Nany.L, (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksana rawat inap di UPTD Kesehatan Tapung Kab. Kampar hasil analisis diperoleh nilai *POR* sebesar 10,50 artinya tingkat motivasi perawat termotivasi beresiko 10,50 kali, berpeluang untuk mempunyai kinerja kurang baik. Hasil penelitian Fergie M. M, (2015) didapatkan bahwa terdapat hubungan bermakna antara motivasi (OR 6,98, $p=0,004$) dengan kinerja perawat. Hasil penelitian Sabarulin, dkk (2013) menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat dengan nilai $p=0,001$ ($p<0,05$). Hasil penelitian Heti R.P (2018), menunjukan bahwa uji *spearman's rho* terhadap hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat Inap RSI Siti Aisyah Madiun didapatkan nilai $r=0,229$ dan nilai $p=0,42$ yang artinya antara motivasi kerja dan kinerja ada hubungan yang signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian terkait peneliti berasumsi bahwa motivasi yang ada dalam diri seseorang maupun yang diberikan dari luar yaitu pimpinan atau rekan kerja juga sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan. Pemberian motivasi dari luar dapat berasal dari lingkungan kerja kenyamanan dalam bekerja salah satunya berasal dari lingkungan kerja tersebut.

3.2.6 Hubungan imbalan/penghargaan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan

Hasil analisis bivariat hubungan imbalan/penghargaan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan disajikan sebagai berikut:

Tabel. 7
Hubungan imbalan/penghargaan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin Tahun 2021

Imbalan/ penghargaan	Kinerja Perawat		Total (%)	p value	O R (95 %CI)
	Kurang Baik (%)	Baik (%)			
Penghargaan rendah	19 (79,2)	5 (20,8)	24 (100,0)	0,013	5,429
Penghargaan tinggi	7 (41,2)	10 (58,8)	17 (100,0)		1,366 - 21,570
Total	26 (63,4)	15 (36,6)	41 (100,0)		

Sumber : data primer 2021

Berdasarkan tabel 7 Hasil analisis hubungan imbalan/penghargaan terhadap kinerja perawat

bahwa dari 24 responden ada sebanyak 19 (79,2%) perawat penghargaan rendah yang mempunyai kinerja kurang baik. Sedangkan responden dengan penghargaan tinggi yang mempunyai kinerja kurang baik sebanyak 7 orang (41,2%) dari 17 responden.

Hasil uji statistik dengan menggunakan *chi square* didapatkan nilai $p\text{ value} = 0,013$ ($p<\alpha$), hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara imbalan/penghargaan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin Tahun 2021 dengan nilai *odds ratio* (OR) 5,429 artinya perawat yang mendapatkan imbalan/penghargaan rendah berpeluang sebesar 5 kali untuk mempunyai kinerja kurang baik dalam asuhan keperawatan dibandingkan dengan perawat yang mendapatkan penghargaan tinggi.

Menurut teori Jackson, (2006), menyatakan bahwa Imbalan tidak hanya berupa gaji pokok, namun imbalan juga merupakan upah yang diterima oleh karyawan selain gaji pokok. Imbalan sering dihubungkan dengan kinerja, semakin tinggi kinerja maka imbalan yang diterima semakin besar. Imbalan dapat berupa imbalan finansial seperti gaji, tunjangan honor, jasa pelayanan, dan asuransi. Imbalan non finansial dapat berupa imbalan psikologis dan sosial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Fergie M. M, (2015) yang menyatakan bahwa penghargaan (OR 19,79, $p=0,000$) dengan kinerja perawat. Hasil penelitian Sabarulin, dkk (2013) menyatakan bahwa ada hubungan imbalan terhadap kinerja perawat dengan nilai $p=0,018$ ($p<0,05$).

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian terkait peneliti berasumsi bahwa imbalan/penghargaan sangat erat kaitannya dengan kinerja perawat, seseorang yang mendapatkan penghargaan atas prestasi yang diraih maka kinerjanya pun akan semakin baik, namun sebaliknya jika tidak pernah ada penghargaan/imbalan kepada seseorang yang pernah berprestasi maka berpengaruh juga terhadap kinerjanya dalam pemberian asuhan keperawatan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

- 1) Distribusi berdasarkan umur sebagian besar perawat berumur >33 tahun sebanyak 22 orang (53,7%), berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang (82,9%), perawat berpendidikan D3 sebanyak 36 orang (87,8%), perawat mempunyai masa kerja >8 tahun sebanyak 23 orang (56,1%), mempunyai motivasi kurang baik sebanyak 22 orang (53,7%), mendapatkan penghargaan rendah sebanyak 24 orang (58,5%) dan perawat yang mempunyai kinerja kurang baik sebanyak 26 orang (67,4%).
- 2) Tidak ada hubungan umur terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin Tahun 2021 dengan nilai $p=0,536$.
- 3) Tidak ada hubungan jenis kelamin terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di

- Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin Tahun 2021 dengan nilai $p=0,705$.
- 4) Tidak ada hubungan pendidikan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin Tahun 2021 dengan nilai $p=0,246$.
 - 5) Ada hubungan masa kerja terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin Tahun 2021 dengan nilai $p=0,019$.
 - 6) Ada hubungan motivasi terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin Tahun 2021 dengan nilai $p=0,001$.
- #### 4.2 Saran
- 1) **Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin**
Diharapkan kepada pihak Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin untuk meningkatkan kinerja para perawat dengan melaksanakan supervisi kepada perawat berupa monitoring dan evaluasi setiap kegiatan pemberian asuhan keperawatan kepada pasien serta memberikan kesempatan kepada perawat untuk mengikuti pelatihan keperawatan sehingga mutu pelayanan keperawatan menjadi lebih baik. Bagi perawat diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat yang lebih baik, maka masyarakat lebih memperoleh kepuasan terhadap pelayanan keperawatan di rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin.
 - 2) **Bagi Institusi STIK Bina Husada Palembang**
Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah bahan referensi di Perpustakaan STIK Bina Husada yang dapat dijadikan rujukan, referensi untuk mahasiswa peneliti selanjutnya.
 - 3) **Bagi peneliti selanjutnya**
Diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih banyak dan variabel yang berbeda yang berhubungan dengan kinerja perawat seperti lingkungan kerja, insentif, fasilitas kerja dan lainnya.
- #### DAFTAR PUSTAKA
- Al-Ahmadi, H. 2009. Factors affecting performance of hospital nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia International Journal of Health Care Quality Assurance. Vol.22, Iss.1; pg.40. <http://proquest.umi.com/pqdweb?index=3&did=1636442141&SrchMode=2&sid=7&Fmt=3&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1264745760&clientId=45625>.
- Alessandra Lourdes Sutrisnoputri, Chriswardani Suryawati, Eka Yunila Fatmasari, 2019 "hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah tugurejo semarang" Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal) . Volume 6, Nomor 1, Januari 2018 (ISSN:2356-3346) <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Al-Homayan AM, Shamsudin FM, Subramaniam C, et al. Impacts of job performance level on nurses in public sector hospitals. Am J Appl Sci 2013;10:1115–23.
- Aris Citra Wisuda, Dwi Othaviana Putri, 2019. Kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di instalasi rawat inap. <https://jurnal.stikes-aisyiyah-palembang.ac.id/index.php/JAM/article/view/223>, diakses 23 Maret 2021.
- Clarke PN, & Brooks BA (n.d), 2010. Quality of Nursing Worklife: conceptual Clarity for The Future, 301-305. <http://doi.org/10.1177/0894318410380268>.
- Depkes RI. 2002. Keputusan Menkes RI No. 228/MENKES/SK/III/2002 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit Yang Wajib Dilaksanakan Daerah.
- Departemen Kesehatan RI. 2001. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1239/MENKES/SK/III/2001 tentang Registrasi dan Praktik Perawat. Jakarta: Depkes RI
- Ellis, J. R., & Hartley, CL. 2012. Nursing in Today's World : Trend, Issue and Management. United State : Lippincott Williams & Wilkins
- Fallen dan Dwi K, 2011. *Keperawatan komunitas, Nuha medika* ; Yogyakarta
- Fergie M. Mandagi, Jootje M. L. Umboh , Joy A. M. Rattu, 2015 "Analisis Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohon "Jurnal e-Biomedik (eBm), Volume 3, Nomor 3, September-Desember 2015
- Fu X, Xu J, Lagu, L, Jingwang Wu, X, Hu.Y...Huang 2015, Validation of the Chinese Version of The Quality of Nursing Work Life 1-12
- Gibson J.L, Ivancevich, J.M & Donnelly 1987. Organisasi: perilaku, struktur, proses. Jakarta. Binarupa Aksara
- Hidayat, A. A. 2001. Pengantar dokumentasi proses keperawatan. Jakarta: EGC
- Ida Sukesu. Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Melaksanakan Keselamatan Pasien. P- ISSN: 2086-3071, E-ISSN: 2443- 0900 Versi online: Volume 6, Nomor 1, Januari 2015

- Ilyas,Y, 2002. Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian. Depok. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.
- Kumajas, Fisella Wilfin. 2014. "Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow". Universitas Sam Ratulangi.
- Liselotte N. Dyrbye1*, Tait D. Shanafelt2, Pamela O. Johnson3 , Le Ann Johnson3 , Daniel Satele4 and Colin P. West 2019 "A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses" Dyrbye et al. BMC Nursing (2019)18:57. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0382-7>
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Marquis, B.L., & Huston, C.J. 2006. Leadership roles and management functions in nursing theory and application. (5 th Edition). Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins.
- Magda,N.S, 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Porsea Kabupaten Toba Samosir Tahun 2017. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara
- Nany Librianty, 2018. Hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di upth kesehatan tapung Kab.Kampar tahun 2018. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners/article/view/227>, diakses 23 Maret 2021.
- Notoatmodjo, S. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam, 2001. Nursalam. 2001. Proses dan dokumentasi keperawatan: konsep dan praktik. (Edisi 1). Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam, 2012. Konsep Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, Tesis Dan Instrumen Penelitian Keperawatan. Jilid I. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. 2014. Manajemen Keperawatan Edisi 4. Jakarta: Salemba Medika.
- PPNI. *Standar Asuhan Keperawatan*. 2013. Available at: www.inna.ppni.or.id.
- Potter, Perry. 2010. Fundamental Of Nursing: Konsep, Proses and Practice. Edisi 7. Vol. 3. Jakarta : EGC
- Rifiani, N., & Sulihandari, H. (2013). Prinsip-Prinsip Dasar Keperawatan. Jakarta: Dunia Cerdas
- RSUD Banyuasin, 2019. Profil RSUD Banyuasin Tahun 2019.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Royani, 2010. Hubungan Sistem Penghargaan Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Cilegon Banten. Tesis. Magister Ilmu Keperawatan Kekhususan Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan Program Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia Depok, Juni 2010
- Sulistiyowati. 2012., "analisa faktor-faktor yang mempengaruhi Pencapaian target kinerja individu perawat pelaksana berdasarkan indeks kerja individu di gedung rumah sakit umum nasional RSCM, tesis prodi manajemen keperawatan UI Depok
- Satria, Sidin dan Noor. 2013. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Mengimplementasikan Patient Safety Di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2013. *ejournal Kesehatan Masyarakat*
- Sunaryo. 2004. Psikologi Untuk Pendidikan. Jakarta: EGC
- Sudaryanto. 2008. Model-model Supervisi Keperawatan Klinik. *Jurnal Keperawatan* ISSN 1979-2697, Vol. 1 No. 4 pages 193-196
- Sulistiyowati. 2012., "analisa faktor-faktor yang mempengaruhi Pencapaian target kinerja individu perawat pelaksana berdasarkan indeks kerja individu di gedung rumah sakit umum nasional RSCM, tesis prodi manajemen keperawatan UI Depok.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Wardah, Febrina, Dewi. 2017. Pengaruh Pengetahuan Perawat Dalam Pemenuhan Perawatan Spiritual Pasien Di Ruang Intensif. *Jurnal Edurance*, Vol 2 No 3.