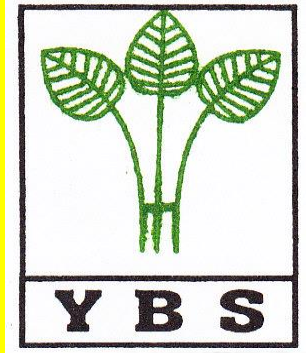


JURNAL ILMIAH BINALITA SUDAMA MEDAN



ISSN: 2541-1039

HUBUNGAN MOTIVASI PERAWAT DENGAN DISIPLIN KERJA DI RUMAH SAKIT Jiwa DAERAH PEMPROVSU MEDAN TAHUN 2019 (**Rita Zahara, Riny Apriani**)

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN PEMBERIAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RSUD AEK KANOPAN KABUPATEN LABUHANBATU UTARA (**Sharfina Yusna, Eriyani**)

RANGKAIAN DOOR SENSOR PADA ALAT INFUSE PUMP MERK TERUMO TYPE TE-112 (**Ulfa Hanim, Tomi Rio Aginta Bukit Analisa**)

Analisa Setting Timer Pada Blue Light Terapi Berbasis ATMEGA 16 (**Ulfa Hanim, Kristianto**)

Hubungan penyuluhan Kesehatan Mata dengan menggunakan Gadget Tentang gangguan myopia di SMA Aek Kanopan Tahun 2019 (**Zulianti, Andre**)

RANCANG BANGUN PERINGATAN DINI PADAALAT BABY INCUBATOR BERBASIS MIKROKONTROLLER ATMEGA 89S52 (**Nova Irwan, Rizal Thalib, M.Salman**)

Dampak Kebersihan pada pemakaian Lensa kontak dipoly mata Rumah Sakit Haji Medan Tahun 2019 (**Ragil Sekar Kinanti Hutabarat, Khairuna Irma, RO, M.K.M, Marthalena Sihotang**)

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT KHUSUS MATA SMEC MEDAN (**Sri Dhamayani, Adi Tricahya**)

ANALISA RANGKAIAN SETTING DIAL PADA ALAT SYRINGE PUMP MERK TERUMO TE-331 (**Berkat panjaitan, Kesya Nirma Lumbantobing, Sri Wida Harahap**)

JURNAL ILMIAH

BINALITA SUDAMA

Diterbitkan oleh Yayasan Binalita Sudama Medan

Pelindung

Pembina Yayasan Binalita Sudama Medan

Penasehat

Pengurus Yayasan Binalita Sudama Medan

Penanggungjawab

1. Suhardiono, M.Kes
2. Ns. Widyawati, S.Kep, M.Kes
3. Imnadir, MT
4. Arya Novika Naulista Siregar, RO, M.Pd

Pemimpin Redaksi

Elvi Susanti Lubis, M.Kes

Sekretaris Redaksi

Zulianti, RO, SKM

Bendahara

Havija Sihotang, M.Kep

Tim Editor

1. Teguh Supriyadi, MPH
2. Hj. Eriyani, M.Kep
3. Riny Apriani, M.Kep
4. Roy Chandra Nainggolan, RO, SE

JURNAL ILMIAH

BINALITA SUDAMA

Diterbitkan oleh Yayasan Binalita Sudama Medan

Jadwal Penerbitan

Terbit dua kali dalam setahun

Penyerahan Naskah

Naskah merupakan hasil penelitian dan kajian pustaka ilmu kesehatan yang belum pernah dipublikasikan/ diterbitkan paling lama 5 (lima) tahun terakhir. Naskah dapat dikirim melalui e-mail atau diserahkan langsung ke Redaksi dalam bentuk rekaman *Compact Disk* (CD) dan *Print-out* 2 eksemplar, ditulis dalam *MS Word* atau dengan program pengolahan data yang kompatibel. Gambar, ilustrasi, dan fotodimasukkan dalam file naskah.

Penerbitan Naskah

Naskah yang layak terbit ditentukan oleh Dewan Redaksi setelah mendapat rekomendasi dari Mitra Bestari. Perbaikan naskah menjadi tanggungjawab penulis dan naskah yang tidak layak diterbitkan akan dikembalikan kepada penulis.

Alamat Redaksi

Akper Binalita Sudama Medan
Jl. Gedung PBSI/ Jl. Pancing No.1 Pasar V Barat
Medan Estate 20371
Telp. (061) 6620661, Fax. (061) 6620661

PENGANTAR REDAKSI

Puji Syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmatNya sehingga **Jurnal Ilmiah Binalita Sudama** ini dapat kami terbitkan.

Jurnal Ilmiah Binalita Sudama ini diterbitkan dalam rangka memberikan wadah bagi para dosen/mahasiswa untuk mempublikasikan hasil penelitian dan karya ilmiah dalam bidang kesehatan.

Sebagai jurnal yang baru pertama diterbitkan, kami menyadari tentunya banyak sekali kekurangan baik dari segi tampilan maupun isinya. Karena itu kritik dan saran amat kami butuhkan demi perbaikan jurnal ini dikemudian hari.

Akhir kata semoga jurnal ini dapat memberi manfaat besar bagi dunia pendidikan, khususnya bidang kesehatan.

Medan, November 2019

Redaksi

DAFTAR ISI

HUBUNGAN MOTIVASI PERAWAT DENGAN DISIPLIN KERJA DI RUMAH SAKIT JIWA DAERAH PEMPROVSU MEDAN TAHUN 2019 Rita Zahara, Riny Apriani	72
HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN PEMBERIAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RSUD AEK KANOPAN KABUPATEN LABUHANBATU UTARA Sharfina Yusna, Eriyani	80
RANGKAIAN DOOR SENSOR PADA ALAT INFUSE PUMP MERK TERUMO TYPE TE-112 Ulfa Hanim, Tomi Rio Aginta Bukit Analisa	88
Analisa Setting Timer Pada Blue Light Terapi Berbasis ATMEGA 16 Ulfa Hanim, Kristianto	97
Hubungan penyuluhan Kesehatan Mata dengan menggunakan Gadget Tentang gangguan myopia di SMA Aek Kanopan Tahun 2019 Zulianti, Andre	105
RANCANG BANGUN PERINGATAN DINI PADA ALAT BABY INCUBATOR BERBASIS MIKROKONTROLLER ATMEGA 89S52 Nova Irwan, Rizal Thalib, M.Salman	113
Dampak Kebersihan pada pemakaian Lensa kontak dipoly mata Rumah Sakit Haji Medan Tahun 2019 Ragil Sekar Kinanti Hutabarat, Khairuna Irma, RO, M.K.M, Marthalena Sihotang	121
HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT KHUSUS MATA SMEC MEDAN Sri Dhamayani, Adi Trichahya	129
ANALISA RANGKAIAN SETTING DIAL PADA ALAT SYRINGE PUMP MERK TERUMO TE-331 Berkat panjaitan, Kesya Nirma Lumbantobing, Sri Wida Harahap	137
PEDOMAN PENULISAN NASKAH JURNAL ILMIAH KESEHATAN BINALITA SUDAMA MEDAN	

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT KHUSUS MATA SMEC MEDAN

Sri Dhamayani, Adi Tricahya

ABSTRAK

Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari para pegawai dalam suatu organisasi memiliki motivasi kerja yang tidak sama. Hal ini disebabkan banyak faktor, baik timbul dari dalam diri sendiri (internal) maupun dari luar lingkungannya (eksternal). Perbedaan motivasi kerja tiap-tiap pegawai tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja perawat.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Mata Sumatera *Eye Center* Medan. Waktu penelitian bulan April 2019. Populasi penelitian sebanyak 32 orang dan seluruhnya dijadikan sampel (*total sampling*). Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *chi-square* pada $\alpha=0,05$. □tingkat kepercayaan 95% (

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi perawat sebagian besar tinggi (68,8%), perawat dengan motivasi rendah (31,3%). Kinerja perawat sebagian besar baik (78,1%), perawat dengan kinerja kurang (21,9%). Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Mata Sumatera *Eye Center* Medan tahun 2019, $p=0,001$.

Disarankan kepada perawat di Rumah Sakit Mata Sumatera *Eye Center* Medan untuk meningkatkan motivasi kerja yang baik sehingga dalam melaksanakan pekerjaan dilakukan dengan sungguh-sungguh, tekun, dan giat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Rumah Sakit Mata SMEC.

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah bagian penting dari suatu sistem kesehatan, karena rumah sakit menyediakan pelayanan kuratif kompleks, pelayanan gawat darurat, berfungsi sebagai pusat rujukan dan merupakan pusat alih pengetahuan dan keahlian (teknologi). Untuk meningkatkan kepuasan pemakai jasa, rumah sakit harus senantiasa meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan harapan pelanggan yang dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas kerja. Saat ini keberhasilan sebuah rumah sakit sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, kreativitas dan motivasi staf dan karyawannya. Kehadiran teknologi dan sumber daya lain hanyalah alat atau bahan pendukung, karena pada akhirnya sumber daya manusialah yang paling menentukan. Pelayanan keperawatan merupakan pelayanan yang unik

dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya (Danim, 2016).

Dilihat dari ketenagaan yang ada di rumah sakit sebagian besar adalah tenaga keperawatan. Salah satu tugas pokok dan fungsi perawat di rumah sakit adalah sebagai pemberi asuhan keperawatan masyarakat, keluarga, dan individu. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa kondisi sekarang ini cenderung kebanyakan perawat di rumah sakit belum melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan benar karena kurangnya motivasi dalam bekerja (Hidayat, 2015).

Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari para pegawai dalam suatu organisasi memiliki motivasi kerja yang tidak sama. Hal ini disebabkan banyak faktor, baik timbul dari dalam diri sendiri (internal) maupun dari luar

lingkungannya (eksternal). Perbedaan motivasi kerja tiap-tiap pegawai tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya (Rusyadi, 2012).

Motivasi adalah keinginan untuk bertindak (Robert Heller, 1998 dalam Wibowo, 2017). Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Sedangkan Stephen P. Robbins (2015) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik (Amelia 2015).

Upaya peningkatan kinerja petugas kesehatan di rumah sakit sangat penting dan sudah merupakan tuntutan karena adanya berbagai aspek yang berhubungan dengan upaya peningkatan pelayanan kesehatan. Termasuk kemampuan apakah dari segi pendidikan, pelatihan, dan lama kerja, juga motivasi kerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, maka upaya tersebut harus dilaksanakan secara terpadu dan multi disiplin dan melibatkan seluruh tenaga kesehatan yang terkait (Mashuri, 2013).

Perilaku seseorang pada dasarnya tidak terlepas dari motif-motif yang melatarbelakangi. Motivasi seseorang terbentuk dalam dirinya berawal dari munculnya kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya tujuan. Bila keinginan telah tercapai biasanya dorongan itu secara otomatis akan melemah dan

berkurang, dan selanjutnya diperlukan penguat baru. Pada dasarnya keinginan manusia untuk mencapai kepuasan, sehingga ada dorongan kuat dari dirinya untuk mewujudkannya (Nugroho, 2015).

Frederick Herzberg mengembangkan teori dua faktor (dalam Gibson, 2015). Teori ini memandang kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakadaan faktor-faktor ekstrinsik. Kesimpulan hasil penelitian Herzberg adalah sebagai berikut: 1) Ada sekelompok kondisi ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi: gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, kebijakan organisasi, supervisi, dan hubungan interpersonal. Apabila faktor ini tidak ada maka karyawan akan merasa tidak puas. 2) Ada sekelompok kondisi intrinsik yang meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan pertumbuhan. Apabila kondisi intrinsik ini dipenuhi organisasi atau perusahaan maka karyawan akan puas.

Hasil penelitian Wahyuni (2013) dengan judul Motivasi Dan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan menunjukkan bahwa motivasi perawat pelaksana 47,2% baik dan 52,8% tidak baik, 56,6% kinerja perawat baik dan 43,4% kinerja perawat tidak baik. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan ($p=0,006$).

Hasil penelitian Mashuri (2013) menunjukkan bahwa secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa umumnya kinerja perawat cukup yaitu sebesar 94,7% dan sisanya yang menyatakan kurang yaitu ada hanya 5,3%. Kurangnya kinerja perawat tersebut disebabkan karena masih

kurangnya pelatihan yang diikuti perawat, gaji yang belum mencukupi kebutuhan perawat dan masih kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada perawat. Berdasarkan penelitian Rau (2014) bahwa dari hasil analisis menggunakan *Chi Square* yang dilakukan terhadap motivasi dengan kinerja pegawai, didapatkan hasil nilai $\rho = 0,043$ sehingga $\rho < 0,05$ maka H_0 pada penelitian ini ditolak, artinya ada hubungan motivasi dengan kinerja pegawai.

Studi pendahuluan yang penulis lakukan di Rumah Sakit SMEC Medan diketahui bahwa jumlah perawat seluruhnya sebanyak 58 orang yang terbagi 3 shift, sedangkan perawat shift pagi dan shift siang sebanyak 32 orang. Ketika peneliti melakukan observasi dengan mengamati kinerja perawat sehari-hari di Rumah Sakit SMEC Medan banyak pegawai yang mengobrol dengan temannya sedangkan ada banyak pasien yang sedang mengantri, sering absen, pada jam kerja tidak berada di tempat sementara tidak sedang melakukan kunjungan lapangan, dan lain-lain. Adanya beberapa masalah tersebut berkaitan dengan kinerja pegawai yang belum optimal diduga karena motivasi kerja perawat tidak maksimal.

METODOLOGI PENELITIAN

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Univariat

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel **Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Karakteristik di Rumah Sakit SMEC Medan tahun 2019**

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 tahun	17	53,1
2	31-40 tahun	12	37,5
3	41-50 tahun	3	9,4
	Total	32	100,0

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain *cross sectional* (potong lintang) yaitu data deskriptif yang diuji secara analitik untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit SMEC Medan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit SMEC Medan yang beralamat di Jl. Iskandar Muda No. 278/280 Medan. Alasan pemilihan lokasi ini yaitu : jumlah responden mencukupi untuk dijadikan sampel, dan belum pernah dilakukan penelitian dengan judul yang sama dengan penelitian ini.

Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Juni 2019. Pengambilan data pada bulan April 2019.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit SMEC Medan pada shift pagi dan shift sore sebanyak 32 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil keseluruhan yaitu sebanyak 32 orang (*total sampling*).

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	8	25,0
2	Perempuan	24	75,0
	Total	32	100,0

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	D3 Keperawatan	28	87,5
2	S1 Keperawatan	4	12,5
	Total	32	100,0

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1-10 tahun	24	75,0
2	11-20 tahun	7	21,9
3	21-30 tahun	1	3,1
	Total	32	100,0

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berumur 20-30 tahun sebanyak 17 orang (53,1%), sebagian kecil berumur 41-50 tahun sebanyak 3 orang (9,4%). Berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang (75,0%), sebagian kecil berjenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang (25,0%). Berdasarkan pendidikan, menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan D3 Keperawatan sebanyak 28 orang (87,5%), sebagian kecil responden berpendidikan S1 Keperawatan sebanyak 4 orang (12,5%). Berdasarkan lama bekerja, menunjukkan sebagian besar responden bekerja antara 1-10 tahun sebanyak 24 orang (75,0%), sebagian kecil responden bekerja 21-30 tahun sebanyak 1 orang (3,1%).

Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja perawat dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi di Rumah Sakit SMEC Medan tahun 2019

No	Motivasi	Jumlah	Persentase
1	Tinggi	22	68,8
2	Rendah	10	31,3
	Total	32	100,0

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi yang tinggi sebanyak 22 orang (68,8%), sebagian kecil responden memiliki motivasi rendah sebanyak 10 orang (31,3%).

Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja perawat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Rumah Sakit SMEC Medan tahun 2019

No	Kinerja Perawat	Jumlah	Persentase
1	Baik	25	78,1
2	Kurang	7	21,9
	Total	32	100,0

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja responden dalam kategori baik sebanyak 25 orang (78,1%), sebagian kecil kinerja responden dalam kategori kurang sebanyak 7 orang (21,9%).

Analisis Bivariat

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan motivasi dengan kinerja perawat dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel Tabel Silang Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit SMEC Medan tahun 2019

No.	Motivasi	Kinerja Perawat				Jumlah		p-value
		Baik		Kurang		Jlh	%	
		Jlh	%	Jlh	%			
1.	Tinggi	21	95,5	1	4,5	22	100,0	0,001
2.	Rendah	4	40,0	6	60,0	10	100,0	

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 22 responden yang memiliki motivasi tinggi mayoritas kinerja perawat dalam kategori baik sebanyak 21 orang (95,5%). Dari 10 responden yang memiliki motivasi rendah mayoritas kinerja perawat dalam kategori kurang sebanyak 6 orang (60,0%).

Hasil uji bivariat menggunakan *Chi-Square* menunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$ artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit SMEC Medan tahun 2019.

Pembahasan

Motivasi Perawat

Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi perawat di Rumah Sakit SMEC Medan tahun 2019, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi yang tinggi sebanyak 22 orang (68,8%), sebagian kecil responden memiliki motivasi rendah sebanyak 10 orang (31,3%).

Hasil penelitian Wahyuni (2013) dengan judul Motivasi Dan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan menunjukkan bahwa motivasi perawat pelaksana

47,2% baik dan 52,8% tidak baik, 56,6% kinerja perawat baik dan 43,4% kinerja perawat tidak baik.

Motivasi adalah keinginan untuk bertindak (Robert Heller, 1998 dalam Wibowo, 2017). Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Sedangkan Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2012) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan suatu organisasi.

Motivasi seseorang terbentuk dalam dirinya berawal dari munculnya kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya tujuan. Bila keinginan telah tercapai biasanya dorongan itu secara otomatis akan melemah dan berkurang, dan selanjutnya diperlukan penguat baru. Pada dasarnya keinginan manusia untuk mencapai kepuasan, sehingga ada dorongan kuat dari dirinya untuk mewujudkannya (Nugroho, 2012).

Menurut peneliti, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi perawat pelaksana di Rumah Sakit SMEC Medan tahun 2018

menunjukkan bahwa 68,8% perawat pelaksana dengan motivasi tinggi. Hal tersebut berarti bahwa lebih banyak perawat pelaksana dengan motivasi tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang datang ke Rumah Sakit Smec. Tetapi jika dilihat secara persentase jumlah tersebut masih di bawah 70% yang berarti masih ada sekitar 31,2% perawat pelaksana yang memiliki motivasi rendah dalam bekerja. Perawat pelaksana dengan motivasi yang rendah inilah yang dapat menjadi sumber masalah dalam pelaksanaan tugas di Rumah Sakit SMEC nMedan, sehingga mereka harus memotivasi diri sendiri untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Motivasi perawat yang rendah disebabkan kurangnya motivasi dari dalam diri (internal) maupun motivasi dari luar diri perawat (eksternal). Perawat perlu terus menerus memotivasi diri untuk memberikan pelayanan asuhan keperawatan yang berkualitas pada pasien. Motivasi kerja yang tinggi dalam diri perawat akan membuat kinerja perawat dalam memberikan pelayanan di Rumah Sakit Smec menjadi lebih baik.

Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja perawat di Rumah Sakit SMEC Medan tahun 2019, menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja responden dalam kategori baik sebanyak 25 orang (78,1%), sebagian kecil kinerja responden dalam kategori kurang sebanyak 7 orang (21,9%).

Berbeda dengan hasil penelitian Lupiah (2014) yang melakukan penelitian di Rumah Sakit Smec Kefamenanu mendapatkan hasil bahwa sebagian besar perawat mempunyai kinerja yang baik yaitu 23 orang (60,5%), selebihnya kategori cukup yaitu 15 orang (39,5%).

Menurut asumsi peneliti, kinerja perawat di Rumah Sakit SMEC Medan secara keseluruhan sudah menunjukkan kinerja yang baik. Tetapi masih ditemukan sebanyak 21,9% perawat dengan kinerja yang kurang baik. Hal tersebut perlu menjadi perhatian serius bagi kepala Rumah Sakit Smec maupun bagi perawat itu sendiri. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, perawat dituntut untuk mempunyai kinerja yang baik agar mutu pelayanan kesehatan di wilayah kerjanya dapat meningkat. Perawat sebagai salah satu profesi penting dalam pelayanan kesehatan dituntut untuk memberikan layanan yang terbaik sehingga masyarakat dapat menjadi puas dan memanfaatkan pelayanan Rumah Sakit Smec sebagai cara untuk meningkatkan derajat kesehatan mereka.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit SMEC Medan tahun 2019, $p=0,001 < 0,05$. Dari 22 responden yang memiliki motivasi tinggi mayoritas kinerja perawat dalam kategori baik sebanyak 21 orang (95,5%). Dari 10 responden yang memiliki motivasi rendah mayoritas kinerja perawat dalam kategori kurang sebanyak 6 orang (60,0%).

Hasil penelitian hubungan motivasi dengan kinerja pegawai Rumah Sakit Smec telah dilakukan oleh Kindangen (2013) menunjukkan bahwa 60% tenaga kesehatan penghargaannya baik, 81% tenaga kesehatan tanggung jawabnya baik, 52% tenaga kesehatan pengembangannya baik dan, 56% tenaga kesehatan kinerja baik dan 44% kinerja tidak baik. Hasil analisis data menunjukkan tidak terdapat hubungan

yang bermakna antara penghargaan dengan kinerja tenaga kesehatan ($p=1,000$), terdapat hubungan yang bermakna antara tanggung jawab dengan kinerja tenaga kesehatan i ($p=0,006$) dan terdapat hubungan yang bermakna antara pengembangan dengan kinerja tenaga kesehatan ($p=0,010$).

Hasil penelitian Naibaho (2012) di Rumah Sakit Smec Se-Kota Medan bahwa hasil uji statistik korelasi peringkat spearman menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja koordinator SP2TP. Sementara itu koefisien korelasi (r) antara motivasi dengan kinerja menghasilkan angka 0,335. Angka tersebut menunjukkan bahwa kurang kuatnya korelasi antara pengetahuan dengan kinerja (di bawah 0,5) dan bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi bekerja koordinator SP2TP, akan semakin tinggi kinerja koordinator SP2TP. Demikian sebaliknya, semakin rendah motivasi bekerja koordinator SP2TP, makin rendah pula kinerjanya.

Hasil penelitian Amelia (2012) di Semarang menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja. Maka dengan memotivasi karyawan yang ada dan meningkatkan kedisiplinan akan menghasilkan kinerja secara maksimal. Yang didapatkan angka t hitung sebesar $3,031 > t$ tabel 2,000. Sehingga secara parsial terhadap pengaruh secara signifikan dan positif antara motivasi terhadap kinerja.

Hasil penelitian Rachmawati (2013) di Jawa Tengah mengatakan uji statistik membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai yang menunjukkan terdapat koefisien sebesar 0,784. Koefisien korelasi ini termasuk cukup tinggi karena melebihi 0,50. Uji signifikan antara kedua variabel tersebut menunjukkan koefisien Z sebesar

17,503 dan Z tabel dengan tingkat kebenaran 95 adalah 1,96 (Sidney Siegel dalam Statistik Non Parametrik) sehingga harga hitung lebih besar dari harga tabel ($17,503 > 1,96$).

Menurut Sopiah (2013) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula (Saozi, 2012).

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, E. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Jane Indah Perkasa Cabang Semarang*. Universitas Semarang.
- Asmadi. 2015. *Konsep Dasar Keperawatan*. Cetakan Kedua. Jakarta : EGC.
- Danim, Sudarwan. 2016. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Asdi Masatya

- Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesepuluh. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mashuri, M.I. 2013. *Gambaran Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Smec Baranti Dan Rumah Sakit Smec Manisa Kabupaten Sidenreng Rappang*. Makassar: Bagian Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan FKM Universitas Hasanuddin
- Muninjaya, Gde. 2014, *Manajemen Kesehatan*, Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC
- Notoatmodjo, S. 2014. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugroho, A.W. dan Edy M. 2015. *Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kresnatel Indonesia*. Semarang. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Nursalam. 2014. *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta : Salemba Medika
- Prabu, A. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 3 No. 6 Desember 2015.
- Rau, M.J. 2014. *Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Smec Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu*. Bagian Epidemiologi, Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Tadulako.
- Robbins, S.P. dan Timothy A.J. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Buku 1. Alih Bahasa: Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusyadi, M.A. dan Pahlawansjah H. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Best Semarang)*. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Saozi, 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Pada RS Bersalin Bunda Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Sopiah. 2017. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: ANDI Offset.
- Suhardi. 2017. *The Science of Motivation (Kitab Motivasi)*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Taufik. 2015. *Prinsip-prinsip Promosi Kesehatan dalam Bidang Keperawatan*. Jakarta : Info Medika.
- Wahyuni, I. 2013. *Motivasi Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Bhayangkara Medan*. Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keenam, Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuliana, I. dan Teguh A. 2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Kredit Cabang Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.

PEDOMAN PENULISAN NASKAH JURNAL ILMIAH BINALITA SUDAMA

Tujuan Penulisan

Penerbitan Jurnal Ilmiah Keperawatan ditujukan untuk menginformasikan hasil-hasil penelitian dalam bidang kesehatan.

Jenis Naskah

Naskah yang diajukan untuk diterbitkan dapat berupa: penelitian, tinjauan kasus, dan tinjauan pustaka. Naskah merupakan karya ilmiah asli dalam lima tahun terakhir dan belum pernah dipublikasikan sebelumnya. Ditulis dalam bentuk baku (MS Word) dan gaya bahasa ilmiah, tidak kurang dari 20 halaman, tulisan times new roman ukuran 12 *font*, ketikan 1 spasi dan ukuran kertas A4. Naskah yang telah diterbitkan menjadi hak milik redaksi dan naskah tidak boleh diterbitkan dalam bentuk apapun tanpa persetujuan redaksi. Pernyataan dalam naskah sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Format Naskah

Naskah diserahkan dalam bentuk *compact disk* (CD) dan *print-out* 2 eksemplar. Naskah disusun sesuai format baku terdiri dari: judul naskah, nama penulis, abstrak, latar belakang, metode, hasil dan pembahasan, kesimpulan dan saran, daftar pustaka.

Judul Naskah

Judul ditulis secara jelas dan singkat dalam bahasa Indonesia yang menggambarkan isi pokok/variabel, maksimum 20 kata.

Nama Penulis

Meliputi nama lengkap penulis utama tanpa gelar dan anggota (jika ada), disertai nama institusi/instansi, alamat institusi/instansi, kode pos, PO Box, *e-mail* penulis, dan no telp.

Abstrak

Ditulis dalam bahasa Inggris dan bahasa Indonesia, dibatasi 200-300 kata dalam satu paragraph, bersifat utuh dan mandiri, tidak boleh ada referensi. Abstrak terdiri dari: latar belakang, tujuan, metode, hasil analisa statistik, dan kesimpulan, disertai kata kunci/*keywords*.

Latar Belakang

Berisi informasi secara sistematis/urut tentang: masalah penelitian, skala masalah, kronologis masalah, dan konsep solusi yang disajikan secara ringkas dan jelas.

Metode Penelitian

Berisi tentang: jenis penelitian, desain, teknik *sampling* dan jumlah *sampel*, karakteristik responden, waktu, tempat penelitian, instrument yang digunakan, serta uji analisis statistik disajikan dengan jelas.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian hendaknya disajikan secara berkesinambungan dari mulai hasil penelitian utama hingga hasil penelitian penunjang yang dilengkapi dengan pembahasan.

Hasil dan pembahasan dapat dibuat dalam suatu bagian yang sama atau terpisah. Jika ada penemuan baru, hendaknya tegas dikemukakan dalam pembahasan. Nama tabel/diagram/gambar/skema, isi beserta keterangannya ditulis dalam bahasa Indonesia dan diberi nomor sesuai dengan urutan penyebutan teks. Satuan pengukuran yang digunakan dalam naskah hendaknya mengikuti sistem internasional yang berlaku.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan hasil penelitian dikemukakan secara jelas. Saran dicantumkan setelah kesimpulan yang disajikan secara teoritis dan secara praktis yang dapat dimanfaatkan langsung oleh masyarakat.

Daftar Pustaka

Sumber pustaka yang dikutip meliputi: jurnal ilmiah, tesis, disertasi, dan sumber pustaka lain yang harus dicantumkan dalam daftar pustaka. Sumber pustaka disusun berdasarkan alfabetis, secara berurutan yaitu: nama, marga, tahun penerbitan pustaka, judul pustaka, edisi (jika ada), kota penerbit, dan nama penerbit, jumlah acuan minimal 10 pustaka.

**UCAPAN TERIMA KASIH DAN PENGHARGAAN
KEPADA :**

Selaku Penelaah (Mitra Bestari) dari Jurnal Ilmiah
Binalita Sudama Medan

JURNAL ILMIAH
BINALITA SUDAMA MEDAN

