

# HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSUD H. ANDI SULTHAN DAENG RADJA BULUKUMBA

Ainun Jariyah<sup>1\*</sup>, Hasmah<sup>2</sup>, Nining Ade Ningsih<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Study Kesehatan Masyarakat, Universitas Tamalatea Makassar, Indonesia

Corresponding author: [ainun8724@gmail.com](mailto:ainun8724@gmail.com)

---

## Info Artikel

Sejarah artikel  
Diterima : 05.07.2024  
Disetujui : 18.07.2024  
Dipublikasi : 05.08.2024

---

**Kata Kunci:** Kondisi Kerja, Gaji, Hubungan Pribadi, Prestasi, Penghargaan, Tanggung Jawab

---

## Abstrak

Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Tujuan Umum untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat Di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba. Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang. Instrumen yang digunakan kuesioner, Data di olah menggunakan uji *chi square* yang diperoleh dalam bentuk analisis univariat dan analisis bivariat dengan jumlah p Value =(0,05). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan Kondisi kerja dengan= p value(0,04), Gaji/Insentif= p value (0,03), Hubungan antar pribadi= p value (0,04), Prestasi= p value (0,03), penghargaan= p value (0,03), tanggung jawab= p value (0,03) terdapat ada hubungan dengan kinerja perawat Di Rsud H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba 2024. Kesimpulan hasil penelitian, Menunjukkan kondisi kerja,gaji,hubungan antar pribadi pribadi,prestasi,penghargaan, tanggung jawab memiliki hubungan dengan kinerja perawat Di Rsud H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba 2024.Saran Untuk meningkatkan kinerja tenaga perawat di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba diharapkan pihak rumah sakit untuk lebih memperhatikan kondisi kerja.

---

## The Relationship Between Work Motivation And Nurse Performance At H.Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba Hospital

---

### Abstrak

*Motivation is an internal drive that encourages a person to act with the aim of achieving desired results. General objective to determine the relationship between work motivation and nurse performance at H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba Regional Hospital. Using quantitative research methods with a cross sectional study approach, the sampling technique used was purposive sampling with a sample size of 100 people. The instrument used was a questionnaire. The data was processed using the chi square test which was obtained in the form of univariate analysis and bivariate analysis with a total p value = (0.05). The research results show that there is a significant relationship between working conditions and = p value (0.04), salary/incentives = p value (0.03), interpersonal relationships = p value (0.04), achievement = p value (0.03), reward= p value (0.03), responsibility= p value (0.03) there is a relationship with the performance of nurses at RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba 2024. The conclusion of the research results, shows that working conditions, salary, interpersonal relationships, achievements, awards, responsibilities have a relationship with the performance of nurses at RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba 2024.Suggestions To improve the performance of nurses at H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba Regional Hospital, it is hoped that the hospital will pay more attention to working conditions.*

**Keyword:** *Work conditions, salary, interpersonal relationships, achievement, recognition, responsibility.*

## Pengantar

Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Untuk mengukur motivasi kerja, beberapa indikator yang digunakan meliputi keinginan, harapan, lingkungan kerja, dan kebutuhan. (Oktafiani et al., 2021). Menurut WHO, Indonesia memiliki motivasi tenaga kesehatan global sebesar 38,9 poin dari 100 poin, dengan indeks ketahanan kesehatan global menempati peringkat ke-13 di antara negara G20 pada tahun 2021, dengan skor 50,4 poin. Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan kesehatan di Indonesia masih belum memuaskan, disebabkan oleh kurangnya pemenuhan kesejahteraan dan distribusi yang merata bagi tenaga kerja kesehatan (Sinambela, 2021). Peran tenaga kesehatan, seperti perawat, sangat besar dalam mencapai tingkat kesehatan yang baik, bahkan mencapai 80%. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat penting karena dapat meningkatkan semangat dan tanggung jawab).

Berdasarkan observasi (Kartini, 2021). Penelitian yang dilakukan di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba, rumah sakit ini selalu menilai kinerja perawatnya. Sebelum adanya covid-19 kinerja perawat masih tetap. Namun, selama pandemi mengalami peningkatan sehingga

menyebabkan penurunan kinerja terutama perawat yang sudah berkeluarga, Perawat yang sering bekerja lembur, sehingga dapat dipahami bahwa bagi mereka yang sering lembur sangat sulit untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. (Kartini, 2021).

## Bahan dan Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode *cross sectional*. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis penelitian yang merupakan jawaban atas pernyataan pertanyaan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah motivasi kerja memiliki hubungan terhadap kinerja perawat rawat di RSUD H. A Sulthan Daeng Radja Bulukumba.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD H Andi sulthan daeng radja bulukumba yang berjumlah 210 orang. teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang. Instrumen yang digunakan kuesioner, Data di olah menggunakan uji *chi square* yang diperoleh dalam bentuk analisis univariat dan analisis bivariat dengan jumlah  $p$  Value = (0,05).

## Hasil Penelitian

**Tabel 1. Karakteristik Subjek Penelitian**

No	Variable	Frekuensi	%
1.	Umur	22-28	21
		29-35	59
		36-42	15
		43-49	4
		50	1
2.	Jenis Kelamin	Laki-laki	13
		Perempuan	87
3.	Status Kerja	ASN	51
		Kontrak	49
4.	Pendidikan	SPK	3
		D3	24
		S1	73
5.	Masa Kerja	1-5	45
		6-10	36
		11-15	9
		16-20	5
		21-25	2
		26-35	3
		Total	100

Tabel 1 Menunjukkan bahwa dari 100 responden Berdasarkan kelompok Umur yang tertinggi adalah usia 29-35 Tahun sebanyak 59.0%, Sedangkan usia 22-28 Tahun sebanyak 21.0% dan usia 36-42 sebanyak 15.0%, usia 43-39 sebanyak 4.0% usia 50-56 sebanyak 1.0%. Sedangkan pada jenis kelamin dari 100 responden Jenis Kelamin yang terbanyak adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 87.0% dan responden yang terendah yaitu

jenis kelamin laki-laki sebanyak 13.0%. Adapun responden berdasarkan status tenaga kerja yang terbanyak adalah status tenaga kerja ASN sebanyak 51.0% dan responden yang terendah yaitu kontrak sebanyak 49.0%. Sedangkan responden pendidikan bahwa dari 100 responden yang terbanyak adalah S1 sebanyak 73.0% kemudian responden D3 sebanyak 24.0% dan responden yang terendah yaitu SPK sebanyak 3.0%. Menunjukkan bahwa dari 100 responden masa kerja yang terbanyak adalah 1-5 tahun sebanyak 45.0% kemudian responden yang masa kerja 6-10 tahun sebanyak 36.0% dan 11-15 sebanyak 9.0%, 16-20 sebanyak 5.0%, 21-25 sebanyak 2.0%, 26-35 sebanyak 3.0%.

**Tabel 2. Analisis Bivariat Antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen**

		Baik		Kurang Baik		<i>p-value</i>
		N	%	n	%	
Gaji/Insentif	Baik	80	91,0	8	8,9	<0.0003
	Kurang Baik	5	50,0	5	50,0	
Antar Pribadi	Baik	64	80,0	16	20,0	0.04
	Kurang Baik	9	45,0	11	55,0	
Kondisi Kerja	Nyaman	48	62,3	29	37,7	0.04
	Kurang Nyaman	6	26,1	17	73,9	
Prestasi	Tinggi	51	77,3	15	22,7	0.03
	Rendah	16	47,1	18	52,9	
Penghargaan	Baik	67	84,8	12	15,2	0.03
	Kurang Baik	11	52,4	10	47,6	
Tanggung Jawab	Baik	81	89,0	10	11,0	0.03
	Kurang Baik	4	44,4	5	55,6	
Total		100		100,0		

Tabel 2. Menunjukkan bahwa dari 77 responden yang mengalami kondisi kerja yang nyaman, sebanyak 48 responden atau 62,3% sedangkan dari 23 responden dengan kondisi kerja yang kurang nyaman, terdapat 6 responden atau 26,1% dari total sampel 100 responden yang diteliti. Setelah dilakukan analisis menggunakan uji *chi-square* dengan nilai  $p < \alpha - 0,04$ , Maka nilai  $p < \alpha - 0,05$ , sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kondisi kerja dengan kinerja perawat di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba.

Berdasarkan gaji/insentif dapat dilihat bahwa dari 90 responden yang mendapatkan gaji/insentif yang cukup sebanyak 80 responden atau 91,1% sedangkan dari 10 responden dengan gaji/insentif yang kurang cukup, terdapat 5 responden atau 50,0% dari total sampel 100 responden yang diteliti. Setelah dilakukan analisis menggunakan uji *chi-square* dengan nilai  $p < \alpha - 0,03$ , Maka nilai  $p < \alpha - 0,05$ , sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaji/insentif dengan kinerja perawat di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba.

Sedangkan untuk antar pribadi dapat dilihat bahwa dari 80 responden yang mengalami hubungan antar pribadi yang baik sebanyak 64 responden atau 80,0% sedangkan dari 20 responden mengalami hubungan antar pribadi yang kurang baik, terdapat 9 responden atau 45,0% dari total sampel 100 responden yang diteliti. Setelah dilakukan analisis menggunakan uji *chi-square* dengan nilai  $p < \alpha - 0,04$ , Maka nilai  $p < \alpha - 0,05$ , sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan Antar pribadi dengan kinerja perawat di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba.

Berdasarkan Dapat dilihat bahwa dari 80 responden yang mengalami hubungan antar pribadi yang baik sebanyak 64 responden atau 80,0% sedangkan dari 20 responden mengalami hubungan antar pribadi yang kurang baik, terdapat 9 responden atau 45,0% dari total sampel 100 responden yang diteliti. Setelah dilakukan analisis menggunakan uji *chi-square* dengan nilai  $p < \alpha - 0,04$ , Maka nilai  $p < \alpha - 0,05$ , sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan Antar pribadi dengan kinerja perawat di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba.

Dapat dilihat bahwa dari 79 responden yang mendapatkan pengakuan/penghargaan yang tinggi sebanyak 67 responden atau 84,8% sedangkan dari 21 responden mendapatkan pengakuan/penghargaan yang rendah, terdapat 11 responden atau 52,4% dari total sampel 100 responden yang diteliti. Setelah dilakukan analisis menggunakan uji *chi-square* dengan nilai  $p < \alpha - 0,03$ , Maka nilai  $p < \alpha - 0,05$ , sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengakuan/penghargaan dengan kinerja perawat di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba.

Dapat dilihat bahwa dari 91 responden yang memperoleh tanggung jawab yang baik sebanyak 81 responden atau 89,0% sedangkan dari 9 responden memperoleh tanggung jawab yang kurang, terdapat 4 responden atau 44,4% dari total sampel 100 responden yang diteliti. Setelah dilakukan analisis menggunakan uji *chi-square*

dengan nilai  $p < \alpha - 0,03$ , Maka nilai  $p < \alpha - 0,05$ , sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tanggung jawab dengan kinerja perawat di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil telaah artikel dari penelitian yang dilakukan oleh Moch. Bahrudin, et (2017), ditemukan bahwa motivasi eksternal perawat memiliki korelasi yang signifikan dengan pemberian informasi kepada keluarga pasien (dengan tingkat signifikansi  $p < 0,05$ ). Motivasi eksternal ini mencakup beberapa faktor, antara lain kondisi kerja, lingkungan kerja, pengawasan, dan beban kerja perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh Dimas Ciptoning Bawono (2015) dan Rini Nugraheni menyatakan bahwa pemberian motivasi dalam bentuk insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang menekankan pentingnya imbalan finansial dalam meningkatkan motivasi dan kinerja.

Dari Penelitian oleh Omar Abu Yahya (2019), menunjukkan bahwa presentasi motivasi yang tinggi terdapat pada kategori konsep diri internal, dengan nilai rata-rata sebesar  $4,1 \pm 0,6$ . Konsep diri internal mengacu pada kecenderungan hubungan pribadi untuk mencari motivasi dari dalam diri sendiri, seperti nilai-nilai pribadi, tujuan hidup, atau kepuasan pribadi.

Dalam keberhasilan seorang karyawan, termasuk perawat, prestasi yang diraih sering kali dapat dihubungkan dengan motivasi intrinsik yang mereka miliki terhadap pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang dilakukan oleh Choon Hee, et al (2016), ditemukan bahwa motivasi intrinsik memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja perawat. penghargaan atau pengakuan yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik perawat. Motivasi yang tinggi ini kemudian berpotensi meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan perawatan kepada pasien.

Tanggung jawab yang jelas dan dirasakan oleh perawat terhadap tugas-tugas mereka meningkatkan dedikasi dan komitmen dalam menjalankan tugas. Perawat yang merasa bertanggung jawab akan bekerja dengan lebih serius dan memastikan tugas-tugas diselesaikan dengan baik.

## Kesimpulan

- Ada hubungan motivasi kerja ekstrinsik berdasarkan kondisi kerja dengan kinerja perawat Di RSUD H.A Sultang Daeng Radja Bulukumba dengan  $p \text{ value} = (0,04)$
- Ada hubungan motivasi kerja ekstrinsik berdasarkan gaji/insentif dengan kinerja perawat Di RSUD H.A Sulthan Daeng Radja Bulukumba dengan  $p \text{ value} = (0,03)$
- Ada hubungan motivasi kerja ekstrinsik berdasarkan hubungan antar pribadi dengan kinerja perawat Di RSUD H.A Sulthan Daeng Radja Bulukumba dengan  $p \text{ value} = (0,04)$
- Ada hubungan motivasi kerja intrinsik berdasarkan keberhasilan/prestasi dengan kinerja perawat Di RSUD H.A Sulthan Daeng Radja Bulukumba dengan  $p \text{ value} = (0,03)$
- Ada hubungan motivasi kerja intrinsik berdasarkan penghargaan/pengakuan dengan kinerja perawat Di RSUD H.A Sulthan Daeng Radja Bulukumba dengan  $p \text{ value} = (0,03)$
- Ada hubungan motivasi intrinsik berdasarkan tanggung jawab dengan kinerja perawat Di RSUD H.A Sulthan Daeng Radja Bulukumba dengan  $p \text{ value} = (0,03)$ .

## Ucapan Terima kasih

Terima kasih kepada semua yang berpartisipasi dalam penelitian ini besar harapan peneliti agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi masyarakat serta peneliti selanjutnya.

## Referensi

- Ananta, P. G., & Dirdjo, M. M. (2021). Hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit: suatu literature review. *Borneo Student Research*, 2(2), 929.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Motivasi*. April.
- Attriani, A. N. (2023). *Hubungan Motivasi dengan Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit : Literature Review Hubungan Motivasi dengan Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit : Literature Review JKT : Jurnal Kesehatan Tambusai*. August.
- Dharmayati, A. S. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. 429–450.
- Fajriani S, S., Arifin, M. A., & Rahmadani, S. (2022). Hubungan Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar. *INSOLOGI: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 1(4).

- Gunawan, J. and Sukarna, R. A. (2016) *Potret Keperawatan di Belitung Indonesia*. Kendari: Yayasan Cinta Anak Bangsa.
- Ii, B. A. B., Teori, A. L., & Perawat, K. (2021). 8 *Pengaruh Disiplin Kerja...*, Rini Eka Safitri, *Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP*, 2022. 8–38.
- Ilmiah, J., Imelda, K., Hutauruk, P. M., Fauza, R., Studi, P., Informasi, D. M., Medan, U. I., Medan, U. I., Kerja, B., & Perawat, K. (2021). *determinan kerja perawat dalam penerapan patient safety di rs imelda perkerja indonesia tahaun 2020*. 7(1), 1–7.
- Kartini, Y. (2021). *Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Perawat Pada RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba*. 1–112.
- Maria Yuliantina Susanti Sabebeben. (2021). *Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin*.
- Oktafiani, E. D., Kholifah, S., A'in, A., & Mukaromah, S. (2021). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Wiyata*, 2(2), 61–70.
- Robbins, Stephen P., 2008. *Organizational Behaviour, 10<sup>th</sup> Edition (Perilaku Organisasi Edisi Ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Sains, J., & Kes, J. S. (n.d.). *Jurnal Sains dan Kesehatan (J. Sains Kes.)*. 5(5), 870–877.
- Sortalina Saragih. (2023). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pada Perawat Dirumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar*.
- Sudarsono, M. F., Masyurrosyidi, H., & Chalidyanto, D. (2021). Sistem Remunerasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(1), 115–124. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i1.1476>
- Sugiharjo, R. J. and Aldata, F. (2018) 'Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba', *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(1), pp. 128–137.
- Tulasi, M., Sinaga, M., & Kenjam, Y. (2021). Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara. *Media Kesehatan Masyarakat*, 3(1), 90–98.
- Vanchapo, A. R. (2021). *Motivasi Kerja dan Prestasi Perawat* (Issue August).
- Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, M. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, 6(1), 47.