

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM WISATA UIT MAKASSAR

*Edigun Tober¹, SURIANTI², ARJANG³

*Magister Kesehatan, Pascasarjana UIT Makassar¹
Dosen Pascasarjana UIT Makassar²
Dosen Pascasarjana UIT Makassar³

Corresponding author: (eddythober1992@gmail.com/082347766942)

Info Artikel

Sejarah artikel
Diterima : 18.10.2021
Disetujui : 20.11.2021
Dipublikasi : 30.11.2021

Keywords : *Satisfaction;*
Motivation; *Reward;*
Performance

Abstrak

Faktor terpenting dalam pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah sumber daya manusia dalam hal ini perawat, dan kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Tujuan umum dari penelitian ini adalah menganalisis hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Wisata UIT Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja perawat di RSUD Wisata UIT Makassar dengan nilai p value = 0,032, motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja perawat di RSUD Wisata UIT Makassar dengan nilai p value = 0,000, serta variabel yang paling berhubungan dengan peningkatan kinerja perawat di RSUD Wisata UIT Makassar adalah motivasi kerja dengan nilai p value = 0,000. Sehingga disarankan kepada perawat selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi serta dapat mempertahankan kinerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kata Kunci : *Kepuasan; Motivasi; Reward; Kinerja*

The Relationship between Job Satisfaction and Work Motivation on Improving Nurse Performance at RSUD Wisata UIT Makassar

Abstrak

The most important factor in nursing services in hospitals is human resources in this case nurses, and the performance of a nurse can be seen from the quality of nursing care provided to patients. The general purpose of this study was to analyze the relationship between job satisfaction and work motivation on improving the performance of nurses at the UIT Makassar Tourism General Hospital. The type of research used is quantitative research with multiple linear regression. The results showed that job satisfaction had a significant relationship with improving the performance of nurses at UIT Makassar Tourism RSUD with p value = 0.032, work motivation had a significant relationship with increasing nurse performance at UIT Makassar Tourism RSUD with p value = 0.000, and the most related variable with increasing nurse performance at UIT Makassar Tourism RSUD is work motivation with p value = 0.000. So it is recommended that nurses always have high work motivation and can maintain performance in carrying out their duties.

Pendahuluan

Dengan adanya era globalisasi menuntut rumah sakit untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Upaya meningkatkan mutu pelayanan kesehatan tidak terlepas dari upaya meningkatkan mutu pelayanan keperawatan karena perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling banyak jumlahnya di rumah sakit yang memberikan pelayanan secara kontinyu selama 24 jam (Lilik, 2017). Oleh karena itu, kinerja seorang perawat dapat di nilai dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Supriyadi, 2017).

Faktor terpenting dalam pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah sumber daya manusia dalam hal ini perawat, karena hampir setiap negara hingga 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat, sebanyak 40% pemberi pelayanan kesehatan di Indonesia adalah tenaga keperawatan. Saat ini rumah sakit justru mengalami berbagai masalah yang berhubungan dengan tenaga keperawatan dan pelayanan keperawatan. Masalah tersebut berhubungan dengan kekurangan jumlah perawat, ketidakpuasan kerja perawat dan buruknya lingkungan kerja perawat. Salah satu penyebab utama masalah tenaga keperawatan, pelayanan keperawatan dan kekurangan perawat adalah rendahnya kepuasan kerja perawat (Lilik, 2017).

Kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien (Rimbun, 2018).

Mutu pelayanan menggambarkan kinerja perawat, dimana inti dari kinerja berupa ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian suatu sasaran dan tujuan yang telah diciptakan (Wibowo, 2015). Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi. Perilaku kerja (*performance*) yang dihasilkan perawat tidak lepas dari faktor yang mempengaruhinya.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan termasuk rumah sakit. Oleh karena itu, manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja,

komunikasi dan faktor lainnya (Sumatriyawati, 2017).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rini, 2018), motivasi dan beban kerja mempengaruhi kinerja perawat. Motivasi sangat diperlukan karena dengan motivasi pegawai akan lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam bekerja sehingga kinerja menjadi lebih baik. Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor - faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Usastawaty, 2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat dengan besar pengaruh 0,311 dan nilai *p-value* sebesar 0,001.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan oleh Bidang Keperawatan melalui supervisor terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Wisata UIT Makassar, ditemukan beberapa keluhan terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan pelayanan yang diberikan kepada pasien diantaranya daftar absensi kerja perawat rendah karena sering terlambat 30% pada saat pergantian jaga, tidak melaksanakan operan jaga terhadap sesama perawat saat pergantian shift 40%, setiap pelaksanaan tindakan Asuhan Keperawatan (Askep) masih ditemukan perawat yang belum melaksanakan pelayanan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) 30%, dalam pelaksanaan tugas jaga masih ada perawat yang tidak mematuhi prosedur jadwal jaga yang telah diatur oleh Kepala Ruangan 45%.

Melalui hasil analisis sementara didapatkan bahwa penyebab utama produktifitas dan kinerja perawat rendah ternyata terletak pada sumber daya manusianya, bukan pada peralatan kerja yang kurang baik. Rendahnya kinerja perawat diduga terletak pada kepuasan kerja perawat dan motivasi kerja perawat tersebut. Setelah dilakukan observasi ke ruangan didapatkan hasil sementara bahwa sebenarnya kemampuan kerja perawat cukup tinggi, tetapi kepuasan kerja dan motivasi kerja perawatnya yang rendah. Dengan demikian dapat dikatakan rendahnya kinerja perawat disebabkan karena rendahnya faktor motivasi kerja perawat itu sendiri.

Bahan dan Metode

Lokasi, Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Wisata UIT Makassar. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Umum Wisata UIT Makassar sebanyak 128 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini

adalah sebagian perawat di Rumah Sakit Umum Wisata UIT Makassar sebanyak 56 orang. Rumus yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah rumus slovin. Adapun rumus slovin yaitu

Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh hasil angket atau kuesioner yang disebarakan kepada perawat di RSUD Wisata UIT Makassar.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder terkait dengan jumlah perawat di RSUD Wisata UIT dalam penelitian ini diperoleh dari bagian kepegawaian RSUD Wisata UIT Makassar

Analisa Data

1. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja, motivasi, dan reward dengan peningkatan kinerja digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya hubungan secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel x) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda, yaitu :

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji validitas digunakan untuk menguji keabsahan butir instrument penelitian, sebab suatu instrument penelitian yang valid

mempengaruhi validitas tinggi, sebaliknya suatu instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Pertanyaan dan pernyataan dalam penelitian dikatakan valid apabila nilai $p\text{-value} < \text{level of significant } (\alpha) 0,05$.

b. Uji realibitas digunakan untuk menguji keandalan butir instrument penelitian, pengujian reliabilitas terhadap butir instrument penelitian yang *reliable* jika nilai diatas nilai *croanbach alpha* 0,60.

3. Pengujian hipotesis (Uji F dan T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui hubungan bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki hubungan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak hubungan secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probabilitas sebesar 5% ($\alpha=0,05$). Jika $sig > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak sedangkan jika $sig < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima

Sedangkan Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berhubungan secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{hitung} > T_{tabel}$, H_1 diterima. Dan jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima, begitupun jika $sig > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Hasil Penelitian

1. Analisis Univariat

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Di RSUD Wisata UIT Makassar. (n=56)

Karakteristik	n	%
Umur		
< 25 Tahun	2	3,6
25 - 30 Tahun	36	64,3
> 30 Tahun	18	32,1
Jenis Kelamin		
Laki – Laki	8	14,3
Perempuan	48	85,7
Pendidikan		
DIII Keperawatan	28	50
S1 Keperawatan	6	10,7
Ners	22	39,3
Masa Kerja		
< 3 Tahun	18	32,1
3 - 6 Tahun	27	48,2
> 6 Tahun	11	19,6

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden diperoleh responden terbanyak berada pada umur 25 – 30 tahun sebanyak 36 orang (64,3%) dan terendah pada umur < 25 tahun sebanyak 2 orang (3,6%) sedangkan umur > 30 tahun sebanyak 18 orang (32,1%). Sedangkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 48 orang (85,7%) dan laki - laki sebanyak 8 orang (14,3%). Sebagian besar responden berpendidikan DIII Keperawatan sebanyak 28 orang (50%), dan terendah S1 Keperawatan sebanyak 6 orang (10,7%), dan Ners sebanyak 22 orang (39,3%) dan sebagian besar responden memiliki masa kerja 3 – 6 tahun sebanyak 27 orang (48,2%), dan terendah masa kerja > 6 tahun sebanyak 11 orang (19,6%), dan < 3 sebanyak 18 orang (32,1%).

2. Analisis Bivariat

Tabel 2 Analisis Regresi Besar Hubungan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Peningkatan Kinerja Di RSUD Wisata UIT Makassar

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1			
	(Constant)	0,522	1,603
	Kepuasan Kerja	0,110	0,050
	Motivasi Kerja	0,992	0,083
a. Dependent Variable: Kinerja			

Tabel 2 menunjukkan bahwa persamaan regresi $Y = 0,522 + 0,110X_1 + 0,992X_2$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu), maka perubahan variabel terikat (dependen) kinerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (b_0) sebesar 0,522 memberikan pengertian bahwa jika kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja (Y) sebesar 0,522 satuan. Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,110 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel kepuasan kerja (X_1) bertambah 1 satuan, maka kinerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,110 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari motivasi kerja (X_2) sebesar 0,992 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel motivasi kerja (X_2) bertambah 1 satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,992 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan..

Tabel 3 Distribusi Hasil Uji t Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Peningkatan Kinerja Di RSUD Wisata UIT Makassar

Model	t	Sig.	
1			
	(Constant)	0,325	0,746
	Kepuasan Kerja	2,208	0,032
a. Dependent Variable : Kinerja			

Pada variabel kepuasan kerja (X_1) nilai t hitung sebesar 2,208 sedangkan t tabel sebesar 1,674 dimana t hitung > t tabel, serta nilai p value = 0,032 < nilai $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak hal ini berarti bahwa H_1 diterima. Dengan demikian, kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja perawat di RSUD Wisata UIT Makassar.

Tabel 4 Distribusi Hasil Uji t Hubungan Motivasi Kerja Dengan Peningkatan Kinerja Di RSUD Wisata UIT Makassar

Model	t	Sig.	
1			
	(Constant)	0,325	0,746
	Motivasi Kerja	12,005	0,000
a. Dependent Variable : Kinerja			

Pada variabel motivasi kerja (X_2) nilai t hitung sebesar 12,005 sedangkan t tabel sebesar 1,674 dimana t hitung > t tabel, serta nilai p value = 0,000 < nilai $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak hal ini berarti bahwa H_1 diterima. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja perawat di RSUD Wisata UIT Makassar.

Tabel 5 Distribusi Hasil Uji F Hubungan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Peningkatan Kinerja Di RSUD Wisata UIT Makassar

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	946,955	3	315,652	126,356	0,000 ^a
	Residual	129,902	52	2,498		
	Total	1076,857	55			
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja						

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 126,356 sedangkan F tabel pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), dengan F tabel sebesar 3,17. Dengan demikian F hitung > F tabel. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, yang berarti bahwa hipotesis alternatif yang diajukan diterima semua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja.

3. Analisis Multivariat

Tabel 6 Distribusi Uji Multivariat Variabel Yang Paling Berhubungan Dengan Peningkatan Kinerja Di RSUD Wisata UIT Makassar

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Kepuasan	19.012	2.010E4	.000	1	.999	1.806E8
Motivasi	4.382	1.349	10.551	1	.001	80.033
Constant	-46.298	4.019E4	.000	1	.999	.000

a. Variable(s) entered on step 1: Kepuasan, Motivasi, Reward.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel yang paling berhubungan dengan peningkatan kinerja perawat di RSUD Wisata UIT Makassar yaitu motivasi kerja.

Pembahasan

1. Hubungan kepuasan kerja dengan peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Wisata UIT Makassar

Pada variabel kepuasan kerja (X1) nilai t hitung sebesar 2,208 sedangkan t tabel sebesar 1,674 dimana t hitung > t tabel, serta nilai p value = 0,032 < nilai $\alpha = 0,05$ sehingga Ho ditolak hal ini berarti bahwa H1 diterima. Dengan demikian, kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja perawat di RSUD Wisata UIT Makassar.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien, karena pada dasarnya yang dijadikan acuan dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan menggunakan standar praktik keperawatan. Mengingat perawat adalah tenaga kesehatan yang paling banyak dan paling lama kontak dengan pasien, maka kinerja perawat harus terus ditingkatkan guna mencapai mutu pelayanan yang baik dan kepuasan pasien (Supriyadi, 2017).

Perawat yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memberikan pelayanan lebih

baik dan bermutu kepada pasien di rumah sakit sehingga kepuasan pasien dan keluarga pasien juga terpenuhi, yang pada akhirnya meningkatkan citra dan pendapatan rumah sakit (Argapati, 2018). Sedangkan apabila perawat tidak puas terhadap pekerjaannya maka akan sering terlambat, tidak masuk dalam bekerja bahkan hingga (*resign*) keluar. Hal ini tentunya dapat menyebabkan beban kerja perawat yang lain meningkat. Ketika beban kerja perawat meningkat, maka berdampak pada pelayanan kesehatan yang tidak baik, sehingga dapat mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit yang pada akhirnya rumah sakit dijauhi oleh pelanggannya.

Kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi (Mulyono, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Garay, 2015) yang berjudul faktor - faktor yang berhubungan dengan kinerja Perawat di RSUD Daya Kota

Makassar dengan hasil secara signifikan semua variabel mempengaruhi kinerja perawat yaitu disiplin kerja $p = 0,000$, motivasi kerja $p = 0,000$, semangat kerja $p = 0,000$, etos kerja $p = 0,029$ dan faktor kepuasan kerja $p = 0,028$. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mandagi, 2015) didapatkan bahwa terdapat hubungan bermakna antara kepuasan kerja (OR 6,98, $p=0,004$), supervisi (OR 4,69, $p=0,019$) dan penghargaan (OR 19,79, $p=0,000$) dengan kinerja perawat. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah, 2021) menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan peran perawat dengan kualitas pelayanan di RSUD Labuang Baji dengan nilai $p = 0,007$.

Tercapainya kepuasan seseorang bukan hanya berasal dari pemenuhan kebutuhan semata, tetapi juga berasal dari kondisi pekerjaan individu seperti yang terdapat pada teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg. Herzberg berpendapat motivasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif. Motivasi kerja menimbulkan kepuasan kerja, hal ini dapat diketahui melalui ciri-ciri pekerjaan tertentu yang dapat menimbulkan motivasi yang tinggi yang menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Pendapat ini diperkuat dengan teori pengharapan dari Porter dan Lawler, bahwa terdapat hubungan timbal balik antara motivasi dan kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja menentukan tinggi rendahnya motivasi. Motivasi menentukan tinggi rendahnya prestasi kerja. Prestasi kerja menghasilkan imbalan (dinilai atau tidak) yang menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hasil dari perbedaan antara imbalan yang dianggap pantas (yang diharapkan) dengan imbalan yang diperoleh (Ni Made, 2017).

Hubungan yang kuat dari kinerja dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini terjadi sebagai akibat adanya kesadaran perawat terhadap tugas dan tanggung jawab utamanya yaitu memberikan asuhan keperawatan dan selalu mengutamakan tugas dan tanggung jawabnya tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Kinerja yang baik dari karyawan harus dapat dipertahankan dan ditingkatkan oleh pemimpin atau manajemen suatu organisasi, oleh karena itu rumah sakit harus tetap melakukan evaluasi terhadap cara-cara meningkatkan kinerja karyawan yang telah dilakukan dan mempertahankan upaya dalam memfasilitasi perawat berprestasi dalam usaha pengembangan potensi individunya.

2. Hubungan motivasi kerja dengan peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Wisata UIT Makassar

Pada variabel motivasi kerja (X_2) nilai t hitung sebesar 12,005 sedangkan t tabel sebesar 1,674 dimana t hitung $>$ t tabel, serta nilai p value = 0,000 $<$ nilai $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak hal ini berarti bahwa H_1 diterima. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja perawat di RSUD Wisata UIT Makassar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2015) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Motivasi kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan atau mencapai kepuasan kerja. Ketika perawat yang ada di ruangan dan diberi kesempatan dan wewenang untuk melaksanakan atau mengerjakan suatu tugas dengan didukung motivasi kerja yang tinggi, maka setelah individu tersebut menyelesaikan tugasnya dengan baik dan berhasil maka akan mendapatkan atau merasakan kepuasan kerja. Selain itu juga motivasi erat kaitannya dengan penghargaan atau *reward*, dengan diberikannya penghargaan baik itu berupa penghargaan berupa fisik maupun psikis ataupun akan suatu prestasi maka perawat tersebut dapat merasakan dan mencapai kepuasan kerja seperti yang diinginkan dan motivasi kerja akan semakin meningkat. Kepuasan kerja perawat memegang peranan penting dan mempengaruhi kinerja dan produktivitas perawat serta dapat mempengaruhi mutu pelayanan rumah sakit. Ketika perawat mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dia akan bekerja dengan sebaik-baiknya hingga kepuasan kerja dapat dicapai dan dirasakan. Dengan menciptakan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja dan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap juga akan meningkat.

Motivasi kerja merupakan faktor yang penting bagi perawat untuk menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab perawat, tanpa adanya motivasi kerja, pekerjaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Apabila motivasi kerja perawat tinggi, maka perawat dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Rendahnya penampilan kerja individu disebabkan rendahnya kemampuan dan keterampilan, kurangnya motivasi, lemahnya instruksi serta kurangnya dukungan pelayanan pelaksanaan organisasi. Responden yang motivasi kerjanya kurang baik dan mempunyai kinerja kurang baik disebabkan dengan kurangnya motivasi kerja pada perawat pada

akhirnya akan mengakibatkan penurunan hasil kerja (kinerja) yang dihasilkan oleh perawat.

Kesimpulan

1. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja perawat di RSUD Wisata UIT Makassar dengan nilai p value = 0,032.
2. Motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja perawat di RSUD Wisata UIT Makassar dengan nilai p value = 0,000
3. Variabel yang paling berhubungan dengan peningkatan kinerja perawat di RSUD Wisata UIT Makassar adalah motivasi kerja dengan nilai p value = 0,000

Saran

1. Hendaknya pihak rumah sakit memperhatikan tingkat kepuasan kerja perawat dengan mengkomunikasikan keluhan yang ada terutama berhubungan dengan pencapaian kepuasan kerja
2. Hendaknya perawat dapat mempertahankan motivasi kerjanya dan selalu memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas – tugasnya

Ucapan Terima Kasih

Segala puji hanya milik tuhan atas segala limpahan rahmat, karunia dan kekuatan dari-Nya. Hasil penelitian yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat Di RSUD Wisata UIT Makassar” dapat diwujudkan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan pujian dan rasa syukur kepada-Nya. Penulis menyadari bahwa penulisan hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi bahasa, sistematika penulisan yang termuat di dalamnya. Oleh karena itu, kritikan dan

saran yang bersifat membangun senantiasa penulis harapkan guna penyempurnaan kelak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada mereka yang memberikan partisipasi sampai hasil penelitian ini dapat diwujudkan. Penulis menyampaikan terima kasih yang teristimewa dan setulus-tulusnya kepada orang tua saya dan semua keluarga yang telah mencurahkan kasih sayang serta do'a yang tiada henti-hentinya demi kebaikan dan keberhasilan penulis di dunia dan di akhirat.

Penulis juga menyadari bahwa hasil penelitian ini dapat terselesaikan berkat bantuan dari berbagai pihak dengan penuh keikhlasan dan ketulusan hati. Untuk itu pada kesempatan ini pula, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada ibu Prof. Dr. Hj. Maemunah Dawy, M.S selaku direktur program pasca sarjana Universitas Indonesia Timur, ibu Dr. Risma Haris, S.ST., M.Si selaku Ketua Program Studi magister kesehatan masyarakat di Universitas Indonesia Timur beserta staf yang telah memberikan kesempatan dan dorongan serta bimbingan kepada kami untuk menyelesaikan pendidikan, ibu Dr. Surianti., M,Adm,SDA serta ibu Dr. Arjang., MM selaku pembimbing yang dengan rela dan tulus memberikan bimbingan, arahan dan motivasi sehingga hasil penelitian ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Pihak RSUD Wisata UIT Makassar yang telah memberikan ijin dan kemudahan kepada penulis untuk melakukan penelitian di tempat ini. Terlalu banyak orang yang ikut andil selama menempuh pendidikan di sehingga tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Kepada mereka tanpa terkecuali, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya semoga menjadi ibadah.

Referensi

- Ardiansyah. (2021). Hubungan Kepuasan Peran Perawat Dengan Kualitas Pelayanan Di RSUD Labuang Baji. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Dan Penelitian Keperawatan, Vol 1 No 1*, 88–93.
- Argapati. (2018). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar. *Jurnal FKM Unhas, Vol 3 No 3*.
- Dini. (2017). Hubungan Reward dan Punishment dengan Tingkat Motivasi Karyawan dalam Mematuhi Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. *Jurnal Undip, Vol 1 No 2*.
- Garay. (2015). *Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Daya Kota Makassar*. FKM Unhas.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kevin Tangkuman et.al. (2015). Penilaian Kinerja, Reward dan punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (PERSERO) cabang Pemasaran Sulutungggo. *Jurnal Emba, Vol 3 No 2*.
- Lilik. (2017). Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria Kota Palembang. *Jurnal Akademika Baiturrahim, Vol 6 No 2*.

- Mandagi. (2015). Analisis Faktor - Faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di RSUD Bethesda GMIM Tomohon. *Jurnal E-Biomedik (EBM)*, Vol 3 No 3.
- Mulyono. (2017). Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tingkat III Ambon. *Jurnal AKK*, Vol 11 No 2.
- Ni Made. (2017). Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi NTB. *Jurnal Prima*, Vol 3 No 1.
- Nur Fadila. (2017). Pengaruh Human Relation dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. *JOM Fecom*, Vol 4 No 1.
- Rimbun. (2018). *Kepuasan Kerja Perawat*. Perpustakaan STIKES Pertamina Bina Medika.
- Rini. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, Vol 6 No 2.
- Sumatriyawati. (2017). Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi NTB. *Jurnal Prima*, Vol 3 No 1.
- Supriyadi. (2017). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. *Health Sciences and Pharmacy Journal*, Vol 1 No 1.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. PT Raja Grafindo Persada.