



## BHAMADA

Jurnal Ilmu dan Teknologi Kesehatan

<https://ejournal.bhamada.ac.id/index.php/jik>

email: [jitkbhamada@gmail.com](mailto:jitkbhamada@gmail.com)



### ANALISIS FAKTOR MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI INSTALASI RAWAT INAP UNIT UMUM RSUI HARAPAN ANDA TEGAL

Arifin Dwi Atmaja<sup>1</sup>, Agus Irfan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi DIII Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Bhamada Slawi

<sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Cirebon

Email: arifindwiatmaja@gmail.com - No Hp.08122801998

#### Info Artikel

Sejarah artikel,  
Diterima: Desember 2022  
Disetujui: Februari 2023  
Dipublikasi: April 2023

#### Kata kunci:

Motivasi intrinsik, kinerja perawat

#### ABSTRAK

Rumah sakit sebagai suatu organisasi pelayanan kesehatan agar dapat tetap “survive” harus memiliki system manajemen pelayanan yang terbaik sesuai dengan tuntutan/kebutuhan dari masyarakat. Semua aktivitas rumah sakit berlangsung dengan baik apabila mendapat dukungan dari seluruh anggota organisasi. Motivasi kerja dari anggota organisasi merupakan aspek penting bagi setiap orang yang berkepentingan dengan keberhasilan organisasi (Zainun, 1994). RSUI Harapan Anda Tegal baru melaksanakan akreditasi KARS 2012 dan baru dioperasionalkannya gedung baru dimana masih banyak perawat yang direkrut rumah sakit. Rumah sakit juga baru merintis jenjang karir bagi perawat sehingga memungkinkan timbul ketidak pastian dalam mencapai motivasi kerja yang optimal. Tujuan penelitian ini menganalisis faktor motivasi intrinsik (prestasi, pengakuan orang lain, tanggungjawab, peluang untuk kemajuan, kepuasan kerja) terhadap kinerja perawat. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Subjek dalam penelitian ini adalah perawat sejumlah 36 perawat di Ruang Rawat Inap RSUI HA Tegal. Analisis data menggunakan uji pearson product moment menunjukkan nilai  $p$ -value sebesar  $0.004 < \alpha (0,05)$ . Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan motivasi intrinsik perawat terhadap kinerja hasilnya cukup signifikan.

#### Keywords:

*Intrinsic motivation, nurse performance*

#### ABSTRACT

*The hospital as a health service organization in order to "survive" must have the best service management system in accordance with the demands/needs of the community. All hospital activities go well when they have the support of all members of the organization. Work motivation of members of the organization is an important aspect for everyone who has an interest in the success of the organization (Zainun, 1994). RSUI Harapan Anda Tegal has just carried out the 2012 KARS accreditation and has just started operating a new*

#### Alamat Korespondensi:

Universitas Bhamada Slawi  
Jl. Cut Nyak Dhien No 16  
Kalisapu, Slawi, Kabupaten  
Tegal 52416

*building where there are still many nurses recruited by the hospital. The hospital has also just started a career path for nurses, so it is possible for uncertainty to arise in achieving optimal work motivation. The purpose of this study was to analyze intrinsic motivation factors (achievement, recognition from others, responsibility, opportunities for advancement, job satisfaction) on nurse performance. This research is a quantitative descriptive study with a cross sectional approach. The subjects in this study were 36 nurses in the Inpatient Room of RSUI HA Tegal. Data analysis using the Pearson product moment test showed a p-value of  $0.004 < \alpha$  (0.05). The results of this study indicate that there is a significant relationship between nurses' intrinsic motivation and performance.*

---

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu mata rantai pelayanan kesehatan yang padat ilmu, padat karya, padat teknologi dan padat modal. Rumah Sakit Umum, berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia no. 983 tahun 1992 mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan secara efektif dan efisien, mengutamakan penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan.

Tujuan rumah sakit adalah mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi semua lapisan masyarakat, adapun pendekatan yang dilakukan meliputi pemeliharaan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan yang dilaksanakan secara menyeluruh sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku.

Rumah sakit merupakan sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan, dan ini merupakan institusi penyedia jasa. Pelayanan yang kompleks perlu dikelola secara profesional terhadap sumber daya manusianya. Salah satu tenaga penyedia jasa pelayanan di rumah sakit adalah tenaga perawat. Bagi tenaga perawat di rumah sakit melakukan praktek keperawatan yang berupa pelayanan keperawatan yang dikenal dengan asuhan keperawatan.

Pelayanan rawat inap merupakan kegiatan yang dilakukan di ruang rawat inap dalam upaya peningkatan kesehatan berupa pencegahan penyakit, penyembuhan, pemulihan serta pemeliharaan kesehatan. Penekanan pelayanan

kesehatan haruslah sesuai dengan wewenang, tanggungjawab dan kode etik profesi keperawatan (Nursalam, 2001). Keperawatan memberikan pelayanan di rumah sakit selama 24 jam sehari, serta mempunyai kontak yang konstan dengan pasien. Oleh karena itu, pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Kontribusi yang diberikan keperawatan sangat menentukan kualitas pelayanan rumah sakit. Upaya untuk peningkatan pelayanan rumah sakit juga diikuti upaya peningkatan kualitas pelayanan keperawatan.

Keperawatan sebagai suatu bidang profesi dapat terus dikembangkan dan terintegrasi sepenuhnya dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan. Keperawatan diterima dan dilaksanakan sepenuhnya sesuai dengan kaidah suatu profesi, sehingga profesi keperawatan mempunyai posisi yang sama pentingnya dengan profesi lain yang ada di bidang kesehatan. Berdasarkan Undang-undang No. 36 tahun 2009 tentang kesehatan mengatakan bahwa profesi keperawatan adalah merupakan profesi tersendiri yang setara dan mitra dari disiplin profesi kesehatan lainnya. Dalam melakukan registrasi dan praktek keperawatan, perawat diberi lisensi sesuai Peraturan Menteri Kesehatan RI No. H.K.02.02/MENKES/148/I/2010 tentang izin dan penyelenggaraan praktek perawat.

Rumah sakit sebagai suatu organisasi pelayanan kesehatan agar dapat tetap “survive” harus memiliki system manajemen pelayanan yang terbaik sesuai dengan tuntutan/kebutuhan dari masyarakat. Semua aktivitas rumah sakit berlangsung dengan baik apabila mendapat

dukungan dari seluruh anggota organisasi. Motivasi kerja dari anggota organisasi merupakan aspek penting bagi setiap orang yang berkepentingan dengan keberhasilan organisasi (Zainun, 1994).

Tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal harus memiliki ilmu dan ketrampilan administrasi dan ketrampilan teknik. Ketrampilan kemanusiaan (*human skill*) merupakan kemampuan untuk bekerja dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik secara individu maupun kelompok. Motivasi yang dimiliki oleh seseorang berkaitan dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan, maka kuatnya motivasi dari seseorang bergantung pada pandangannya betapa kuatnya keyakinan yang terdapat dalam dirinya bahwa ia akan dapat mencapai kebutuhannya dengan tercapainya tujuan organisasi (Siagian, 2004).

Motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk

berkarya pada suatu organisasi, dilain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu.

Menurut pendapat Herzberg dalam Hasibuan (2001), bahwa motivasi bekerja seseorang dipengaruhi oleh ketersediaannya faktor *job content* yang meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, pekerjaannya, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu dan *faktor content* yang meliputi gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan serta kualitas supervise.

**METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian berupa deskriptif kuantitatif. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat sejumlah 36 perawat di Ruang Rawat Inap RSUI HA Tegal di bulan Maret 2015. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus *ujipearson product moment*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Distribusi Motivasi Intrinstik**

Butir	Frekuensi Pendapat Responden										Total	%
	STS		TS		RR		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Saya merasa bangga dengan prestasi saya	0	0	3	8.3	2	5.6	22	61.1	9	25	36	100
Pimpinan memberikan pujian/sanjungan terhadap pekerjaan saya	0	0	2	5.6	3	8.3	19	52.8	12	33.3	36	100
Saya bersedia bertanggung jawab terhadap pekerjaan (Tugas pokok dan diluar tugas pokok yang telah dibebankan kepada saya)	0	0	0	0	0	0	21	58.3	15	41.7	36	100
Saya merasa senang dan menikmati pekerjaan saya	0	0	0	0	0	0	21	58.3	15	41.7	36	100
Rumah Sakit mengadakan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan	0	0	0	0	0	0	14	38.9	22	61.1	36	100

ketrampilan saya													
Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	0	0	1	2.8	4	11.1	23	63.9	8	22.2	36	100	
Saya merasa puas dengan kondisi kerja tempat saya bekerja	0	0	0	0	1	2.8	17	47.2	18	50	36	100	
Saya patuh dengan peraturan yang ada di rumah sakit	0	0	0	0	0	0	21	58.3	15	41.7	36	100	
Hubungan kerja sesama Tim Perawat di ruang kerja saya adalah erat	0	0	0	0	0	0	17	47.2	19	52.8	36	100	
Pengawasan yang dilakukan pimpinan dapat mempengaruhi saya bekerja	0	0	1	2.8	0	0	23	63.9	12	33.3	36	100	

Pada indikator prestasi, 61.1% responden menyatakan setuju bahwa perawat pelaksana diberi kesempatan untuk mengajukan ide/karya untuk peningkatan mutu pekerjaan karena pada kenyataannya di lapangan seorang perawat dalam berbagai solusi harus cepat mengambil tindakan terhadap pasien. Pada indikator pengakuan orang lain, Pada indikator yang pertama 52.8% responden menyatakan setuju bahwa perawat selalu ingin dihormati dan dihargai oleh rekan kerja, hal ini sesuai dengan kebutuhan Maslow seseorang itu mempunyai aktualisasi diri. Pada indikator yang kedua, 33.3% responden menyatakan sangat setuju bahwa perawat pelaksana merasa bahwa dengan bekerja yang baik akan memperoleh penghargaan dari atasan, sesuai kenyataan di lapangan bagi pegawai yang bekerja dengan baik akan di beri penghargaan (promosi). Pada indikator yang ketiga, 8.3% responden menyatakan ragu-ragu bahwa perawat pelaksana adalah sebagai partner kerja yang sangat dibutuhkan oleh Tim medis (dokter) bagi perawatan terhadap pasien, kenyataan di lapangan para tim medis belum menganggap perawat sebagai tim partner.

Pada indikator tanggungjawab, Pada indikator yang pertama, 58.3% responden menyatakan setuju bahwa perawat pelaksana merasa pekerjaan yang dilakukan merupakan tanggung jawab besar. Pada indikator yang kedua, 41.7% responden

menyatakan sangat setuju bahwa perawat pelaksana selalu siap membantu pasien sesuai dengan keluhan dan kebutuhannya.

Pada indikator peluang untuk kemajuan, Pada indikator yang pertama, 61.1% responden menyatakan sangat setuju bahwa perawat pelaksana diberi kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan melalui pendidikan/pelatihan dan 38.9% menyatakan setuju. Pada indikator yang kedua, 58.3% responden menyatakan setuju bahwa arahan kerja yang diberikan oleh bidang keperawatan dapat merangsang dan meningkatkan potensi untuk maju seorang perawat, 41.7% menyatakan setuju.

Pada indikator kepuasan kerja, Pada indikator yang pertama, 63.9% responden menyatakan setuju bahwa perawat pelaksana sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dilaksanakan sekarang, 22.2% menyatakan sangat setuju dan 11.1% menyatakan ragu-ragu. Pada indikator yang kedua, 50% responden menyatakan sangat setuju bahwa perawat pelaksana sudah merasa puas hasil kerja yang dicapai sekarang dan 47.2% menyatakan setuju. Pada indikator yang ketiga, 58.3% responden menyatakan setuju bahwa perawat pelaksana sudah merasa puas dengan imbalan pekerjaan yang diberikan, 41.7% menyatakan sangat setuju. Pada indikator yang keempat, 52.8% responden menyatakan sangat setuju bahwa perawat pelaksana sudah merasa puas dengan

peluang peningkatan karir dari pekerjaan yang dilaksanakan sekarang, 47.2% menyatakan setuju.

**Kinerja Perawat Pelaksana**

Butir	Frekuensi Pendapat Responden										Total	%
	Tidak pernah		Kadang		Sebagian		Sering		Selalu			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Pengkajian	0	0	0	0	1	2.8	9	25	26	72.2	36	100
Diagnosa	0	0	1	2.8	0	0	12	33.3	23	63.9	36	100
Perencanaan	0	0	1	2.8	1	2.8	7	19.4	27	75	36	100
Tindakan	0	0	0	0	1	2.8	3	8.3	32	88.9	36	100
Evaluasi	0	0	0	0	1	2.8	7	19.4	28	77.8	36	100
Caring	0	0	0	0	0	0	4	11.1	32	88.9	36	100
Kolaborasi	0	0	0	0	0	0	5	13.9	31	86.1	36	100
Empati	0	0	0	0	0	0	8	22.2	28	77.8	36	100
Kecepatan respon	0	0	0	0	0	0	13	36.1	23	63.9	36	100
Courtesy	0	0	0	0	0	0	6	16.7	30	83.3	36	100
Sincerety	0	0	0	0	0	0	7	19.4	29	80.6	36	100

Pada Tabel di atas ditampilkan olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden mengenai kinerja perawat pelaksana. Berdasarkan Tabel di bawah dapat dilihat bahwa : Pada indikator yang pertama, 72.2% responden menyatakan selalu melakukan pengkajian secara lengkap, 25% menyatakan sering dan 2.8% menyatakan sebagian. Pada indikator yang kedua, 63.9% responden menyatakan selalu bahwa perawat melakukan diagnose sesuai masalah pasien dengan berpedoman pada hasil pengkajian pasien, 33.3% menyatakan sering dan 2.8% menyatakan kadang-kadang. Pada indikator yang ketiga, 75% responden menyatakan selalu melakukan perencanaan sesuai diagnosa tepat sesuai ketentuan, 19.4% menyatakan sering, 2.8% menyatakan sebagian dan 2.8% menyatakan kadang-kadang.

Pada indikator yang keempat, 88.9% responden menyatakan selalu melakukan tindakan keperawatan sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur) dan SAK (Standar Asuhan Keperawatan) yang telah ditetapkan, 8.3% menyatakan sering dan 2.8% menyatakan sebagian. Pada indikator yang kelima, 77.8% responden menyatakan selalu bahwa perawat mengevaluasi sesuai tujuan, 19.4% menyatakan sering dan 2.8% menyatakan sebagian. Pada indikator yang keenam, 88.9% responden menyatakan selalu cepat dan tanggap dalam

memberikan bantuan kepada pasien dan 11.1% menyatakan sering. Pada indikator yang ketujuh, 86.1% responden menyatakan selalu bekerja sama dengan pasien dan keluarga dan 13.9% menyatakan sering. Pada indikator yang kedelapan, 77.8% responden menyatakan selalu memberikan pelayanan kepada pasien penuh perhatian dan 22.2% menyatakan sering. Pada indikator yang kesembilan, 63.9% responden menyatakan selalu cepat dalam memberikan pelayanan dan 36.1% menyatakan sering. Pada indikator yang kesepuluh, 83.3% responden menyatakan selalu sopan terhadap pasien keluarga dan tim kesehatan lain dan 16.7% menyatakan sering. Pada indikator yang kesebelas, 80.6% responden menyatakan selalu jujur dan bertanggungjawab dan 19.4% menyatakan sering.

Tabulasi silang antara motivasi intrinsik dengan kinerja perawatdi RSUI HA Tegal dijelaskan dalam tabel

		Correlations	
		Motivasi Intrinsik	Kinerja Perawat
Motivasi Intrinsik	Pearson Correlation	1	.463**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	36	36

Kinerja Perawat	Pearson Correlation	.463**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	36	36

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasi Pearson antara variable Motivasi Intrinsik(X) dengan variable Kinerja Perawat Pelaksana (Y) adalah sebesar 0.463 dengan arah positif. Hal ini berarti perubahan yang dialami variable Motivasi Intrinsik (X) akan diikuti secara positif oleh variable Kinerja Perawat Pelaksana (Y). Hubungan antara kedua variable tersebut sangat signifikan karena nilai P atau sig sebesar 0.004 atau lebih kecil dari tingkat kesalahan yang kita pasang 0.05 (5%). Artinya perubahan yang terjadi pada variable Motivasi Intrinsik (X) akan diikuti perubahan secara positif pada variable Kinerja Perawat Pelaksana (Y), perubahan tersebut terjadi signifikansi. Maksudnya perubahan peningkatan variable Motivasi Intrinsik (X) selalu ada perubahan Kinerja Perawat Pelaksana (Y) yang meningkat. Perubahan variable Motivasi Intrinsik (X), pengaruhnya sangat nyata terhadap variable Kinerja Perawat Pelaksana (Y).

Motivasi Intrinsik, sebagai pendorong dalam menyelesaikan kerja dengan sebaik mungkin sesuai standar yang ada. Artinya, sejauh mana motivasi intrinsik seorang perawat akan memberikan kontribusi yang baik dalam kinerjanya.

## SIMPULAN

Di Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegel motivasi intrinsik perawatnya terhadap kinerja hasilnya cukup signifikan yaitu : Motivasi Intrinsik perawat dengan indikator tanggungjawab, peluang untuk kemajuan dan kepuasan kerja dirasakan perawat sangat sering. Meskipun demikian masih dirasakan perawat prestasi yang dicapai kurang membanggakan dan dihargai oleh atasan. Kinerja perawat pelaksana dengan indikator standart asuhan keperawatan dan standart kinerja professional cukup baik. Meskipun demikian masih ada perawat yang kesulitan dalam mendiagnosa dan merencanakan dalam asuhan keperawatan pada pasien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin. (2002). *Perilaku Caring Perawat dan Hubungannya dengan Kepuasan Klien di Instalasi Rawat Bedah Dewasa di Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin Palembang*.
- Ali. (2002). *Dasar-dasar Keperawatan Profesional*, Jakarta : Widya Medika.
- Andriyani, R. (2005). *Analisa Pengaruh Insentif terhadap Kualitas Pelayanan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating di Ruang Rawat Inap RSUD PTPN II Tanjung Murawa*.
- Anjaswari, T. (2003). *Tesis "Analisis Tingkat Kepuasan Klien Terhadap Perilaku Caring Perawat di Ruang Rawat Inap RS Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang*.
- Arikunto. (2002). *Manajemen Penelitian*, Edisi baru, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gitosudarmo, I. & Sudita, N. I. (2000). *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE.
- Gibson. L. (1996). *Organisasi Prilaku, Struktur, Proses*. Edisi VIII, Kincaid Professor.
- Handoko, H, T. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2 . Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, E, T, T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, S. P. (2004). *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah* Edisis Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hicks, G, H & Gullet, R, G. (1996). *Organisasi: Teori dan Tingkah Laku*. Edisi Ketiga. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ismaini, N. (2001). *Etika Keperawatan*, Jakarta : Widya Medika.
- Juliani. (2007) *Tesis "Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. Pringadi Medan."*
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara Prabu Anwar (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi IV, Bandung.
- \_\_\_\_\_ (2006). *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia, Bandung Edisi II*
- Norman, M (2006). *Analisis Strategi Pemasaran Instalasi Diagnostik Terpadu RSUD Dr. Pirngadi Medan*.
- Notoadmodjo (2002). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Nursalam. (2001) *Proses & Dokumentasi Keperawatan : Konsep dan Praktek*, Jakarta : Penerbit Salemba.
- Panjaitan. (2004). *Persepsi Perawat Pelaksana tentang Budaya Organisasi dan Hubungannya dengan Kinerja di Rumah Sakit drH. Marzoekei Mandi Bogor*.
- Rohayati. (2003) *Hubungan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Sikap Pelayanan Kepada Pasien di RSUD Dr. Pirngadi Medan*.
- Sabarguna, S, B. (2004). *Pemasaran Rumah Konsorsium Rumah Sakit Islam Jateng – DIY, Yogyakarta*.
- Santoro, S. (2004). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Siagian, P, S. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta : Rineka Cipta
- Sudirinan, A.M. (2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: CV. Rajawali Press.
- Tanjong, M. D. (2004). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja Tenaga Paramedic di Instalasi Rawat Inap RSUD*