



## HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG POLIKLINIK SAHAFA TAHUN 2024

### *RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND NURSES' PERFORMANCE IN SAHAFA POLYCLINIC ROOM IN 2024*

**Rezki Amalia<sup>1</sup>, Nurul Ainul Ashifa<sup>2</sup>, Emi Yuliza<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Sarjana Keperawatan, Universitas Indonesia Maju

<sup>2</sup>Departemen Keperawatan Universitas Indonesia Maju

*Email: rezkiamalia542@gmail.com*

---

#### Article Info

##### Article history :

Received : 22-04-2025

Revised : 23-04-2025

Accepted : 25-04-2025

Published : 27-04-2025

#### Abstract

*Nurse performance is a nurse's activity in implementing as well as possible his authority, duties and responsibilities, in order to achieve the objectives of the main duties of the profession and the realization of the goals and objectives of the organizational unit. This research aims to determine the relationship between motivation and nurse performance at the Sahafa Polyclinic. This type of research is quantitative with analytical methods and a cross sectional approach. The population in this study was 65 nurses at Sahafa Polyclinic, samples were taken using total sampling technique. Data was obtained using a questionnaire, then the data was processed and analyzed using the Chi-Square test. The results of statistical tests show that there is a significant relationship between motivation and performance of nurses at Poliklinik Sahafa with the majority of workers being female, age group between 18-25 years with Diploma III education level and length of work of 13- 24 months.*

**Keywords:** *Performance, Motivation, Nursing.*

---

#### Abstrak

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas, dan tanggung jawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Poliklinik Sahafa. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode analitik dan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini perawat di Poliklinik Sahafa sebanyak 65 orang, sampel diambil dengan teknik total sampling. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner, kemudian data diolah dan dianalisa dengan uji Chi-Square. Hasil uji statistik menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja perawat di Poliklinik Sahafa dengan mayoritas pekerja berjenis kelamin perempuan, kelompok usia antara 18-25 tahun dengan tingkat pendidikan Diploma III dan lama bekerja selama 13-24 bulan.

**Kata Kunci :** *Kinerja, Motivasi, Perawat.*

#### PENDAHULUAN

Organisasi Kesehatan Dunia (2017) mencantumkan Indonesia, Vietnam, Argentina, Nigeria, dan India sebagai lima negara tempat tenaga kesehatan paling tidak termotivasi. Dalam hal pemenuhan kesejahteraan, statistik mengungkapkan bahwa 98.512 karyawan, atau 56% dari tenaga kerja, tidak puas dengan insentif yang ditawarkan oleh perusahaan mereka (Abdul Rachman C Dian Ellina, 2024). Pelayanan kesehatan menghadapi tantangan karena banyak tenaga kesehatan yang motivasinya rendah karena faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, bahaya pekerjaan yang signifikan, program pelatihan yang tidak memadai yang diberikan oleh rumah sakit, keamanan



kerja yang tidak memadai, remunerasi yang tidak memuaskan, dan pengabaian pertimbangan kesejahteraan dan kompetensi.

Menurut statistik dari Badan Perlindungan Tenaga Kerja Migran Indonesia (2024), jumlah total pekerja migran yang ditempatkan di Arab Saudi adalah 461.685 orang, termasuk perawat.

Perawat merupakan panggilan vital di rumah sakit, yang memberikan layanan kesehatan. Perhatian harus diarahkan pada kinerja perawat dalam melaksanakan tugas untuk memberikan perawatan pasien (Aprilia, 2017). Evaluasi kinerja perawat merupakan prosedur yang didasarkan pada penilaian pekerjaan seseorang. Metrik yang telah ditentukan sebelumnya menilai kompetensi perawat di domain masing-masing. Keahlian dan kompetensi, khususnya dalam penerapan keperawatan sebagai landasan untuk kemajuan perawat, membantu dalam menetapkan remunerasi dan mengatasi pelanggaran dalam layanan kesehatan (Ritonga & Damanik, 2018). Kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa aspek, termasuk keterampilan, motivasi, bantuan yang diterima, dan keberadaan koneksi tempat kerja dan organisasi (Jufrizen, 2017).

Motivasi dijelaskan melalui teori Johanes yang mengemukakan dua variabel yang mempengaruhi yaitu faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Sikap, perspektif, prestasi, bakat, jenis kelamin, dan harapan kerja merupakan contoh dari unsur motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri individu. Berbeda dengan dorongan intrinsik yang berasal dari dalam diri individu, motivasi ekstrinsik berasal dari faktor-faktor seperti status sosial ekonomi, dorongan orang tua, pengetahuan, dan faktor lingkungan (Walgito, 2012). Migrasi tenaga kesehatan semakin marak terjadi dalam beberapa tahun terakhir. Terdapat tambahan 125 WNI di antara 950 perawat yang dipekerjakan oleh satu rumah sakit di Riyadh setiap bulannya. Lima perawat memiliki motivasi sangat tinggi, empat memiliki motivasi sangat baik, dan tiga memiliki motivasi rendah, menurut laporan dari ruang Poliklinik Jantung pada tanggal 10 Oktober 2024.

## **METODE**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini mencakup 65 perawat asal Arab Saudi.

Kuesioner tentang motivasi kerja dan indikator kinerja memiliki 19 item dengan skala Likert, dikategorikan menjadi lima kategori mulai dari positif hingga negatif. Kuesioner tersebut telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas oleh peneliti sehingga kuesioner tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

## **HASIL PENELITIAN**

### **1. Analisa Univariat**

#### **a. Karakteristik Responden**

Tabel 4.1 Karakteristik Responden



	Frekuensi	Percent (%)	Valid Percent (%)
<b>Jenis Kelamin</b>			
Perempuan	65	100,0	100,0
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Usia</b>			
18-25 Tahun	46	70,8	70,8
26-30 Tahun	15	23,1	23,1
31-40 Tahun	4	6,2	6,2
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Tingkat Pendidikan</b>			
Diploma III	35	53,8%	53,8%
S1	10	15,4%	15,4%
Profesi	20	30,8%	30,8%
<b>Lama Bekerja</b>			
1-12 Bulan	23	35,4%	35,4%
13-24 Bulan	35	53,8%	53,8%
25-36 Bulan	5	7,7%	7,7%
>37 Bulan	2	3,1%	3,1%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Data yang disajikan menunjukkan bahwa distribusi jenis kelamin di antara 65 responden seluruhnya adalah perempuan (100%). Kelompok usia yang dominan adalah 18-25 tahun, yang terdiri dari 46 orang (70,8%). Pencapaian pendidikan tertinggi adalah diploma III, yang dipegang oleh 35 responden (53,8%). Mengenai masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 13-24 bulan, yang berjumlah 35 orang (53,8%)

b. Distribusi Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.2 Motivasi Kerja

	Motivasi Kerja		
	Frequency	Percent	Valid Percent
Baik	64	98,5	98,5
Kurang Baik	1	1,5	1,5
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Data menunjukkan bahwa 64 responden atau 98,5% menunjukkan motivasi yang sangat baik, sementara 1 responden atau 1,5% memiliki motivasi yang lemah.

c. Distribusi Variabel Kinerja



Tabel 4.3 Kinerja Perawat

	Kinerja		
	Frequency	Percent	Valid Percent
Baik	64	98,5	98,5
Kurang Baik	1	1,5	1,5
Total	65	100,0	100,0

Data menunjukkan bahwa 64 responden, atau 98,5%, menunjukkan kinerja yang sangat baik, sementara 1 responden, atau 1,5%, menunjukkan kinerja yang buruk.

## 2. Analisis Bivariat

Tabel 4.3

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Chi-Square</b>	65,000 <sup>a</sup>	1	<0,001
<b>Continuity Correction</b>	15,746	1	<0,001
<b>Likelihood Ratio</b>	10,333	1	0,001
<b>Linear-by-Linear</b>	64,000	1	<0,001
<b>Association</b>			
<b>N of Valid Cases</b>	65		
<b>a. 3 cells (75%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 0,02</b>			
<b>b. Computed only for a 2x2 table</b>			

Berdasarkan data dalam tabel, tidak ada nilai yang diantisipasi lebih rendah dari 5, karena sel 3 memiliki nilai yang diharapkan di bawah 5. Agar kriteria uji Chi-Square terpenuhi, nilai minimum yang diantisipasi adalah 0,02, yang berarti tidak ada nilai yang diharapkan kurang dari 5. Nilai asimtotik dihasilkan oleh Uji Chi-Square. Ada hubungan yang kuat antara dorongan intrinsik perawat untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka dan produktivitas mereka di tempat kerja di Poliklinik Sahafa, menurut tingkat signifikansi 0,001 (kurang dari 0,05)



## PEMBAHASAN

### 1. Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja

Penelitian ini menemukan bahwa dari 65 partisipan, 64 (atau 98,5%) memiliki tingkat motivasi yang tinggi, sedangkan 1 (atau 1,5%) memiliki tingkat motivasi yang rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2016) tentang "Faktor-Faktor yang Berkaitan dengan Motivasi Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa" menemukan hubungan yang kuat antara cara perawat rumah sakit jiwa memandang gaji mereka dan keinginan mereka untuk bekerja, sebagaimana didukung oleh nilai-p sebesar 0,001 ( $p < 0,05$ ). Dengan nilai 0,657, koefisien korelasi ( $r$ ) cukup positif.

Gibson dkk. menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan bawaan yang mengarahkan dan memengaruhi tindakan. Dengan cara ini, kita dapat mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan pikiran yang memaksa atau mendesak seseorang untuk terlibat dalam perilaku yang sudah ada.

Perawat di Poliklinik Sahafa mungkin jauh lebih termotivasi jika tempat kerjanya menyenangkan, menurut para peneliti. Dalam lingkungan kerja yang positif, perawat akan merasakan antusiasme terhadap peran mereka, mengubah pekerjaan menjadi sumber kepuasan diri dan dengan demikian meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat.

### 2. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat

Survei menemukan bahwa dari 65 responden, hampir semuanya memiliki kinerja yang sangat baik (64 dari 65, atau 98,5%), sedangkan hanya 1 dari 65, atau 1,5%, yang memiliki kinerja yang buruk. Mayoritas perawat, yaitu 71%, memiliki kinerja yang baik dan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada pasien, menurut penelitian oleh Siahaan (2012) yang berjudul Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Kelas II Putri Hijau Medan. Jumlah dan kualitas output suatu organisasi sebagaimana yang dipersepsikan oleh karyawannya dikenal sebagai kinerja, menurut tesis Ilyas (2002). Output dari upaya karyawan, baik sebagai individu maupun dalam tim, dapat menjadi salah satu ukuran kinerja. Setiap orang di perusahaan berkontribusi terhadap keberhasilan keseluruhan departemen SDM, tidak hanya mereka yang berada dalam peran fungsional atau struktural. Jika asumsi peneliti tentang kinerja perawat Poliklinik Sahafa dapat dipercaya, maka untuk menjaga perawat agar tidak mengalami stres akibat pekerjaan, maka sangat penting bagi mereka untuk menyadari tugas dan tanggung jawab spesifik mereka sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan mereka.

### 3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat

Uji Chi-Square dan karakteristik asimtotiknya digunakan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat dalam sebuah penelitian yang dilakukan di Poliklinik Sahafa pada tahun 2024. Di Poliklinik Sahafa, terdapat korelasi yang signifikan antara tingkat motivasi intrinsik perawat dan produktivitas mereka di tempat kerja ( $p=0,001$ ,  $p<0,05$ ). Analisis uji Chi-Square mengungkapkan hubungan yang substansial antara motivasi dan kinerja keperawatan, menurut penelitian Buamona (2018) tentang topik tersebut di Rumah Sakit Daerah Sanana, Kabupaten Kepulauan Sula. Ilyas



(2002) mendukung klaim Kopelmen (1986) bahwa bakat dan motivasi memengaruhi kinerja. Kepuasan kerja dan produktivitas berjalan beriringan. Motivasi yang berkurang dan kinerja di bawah standar adalah hasil utama dari ketidakpuasan kerja perawat dan masalah terkait, menurut Aditama (2006).

Penelitian oleh Santoso (2018) menunjukkan bahwa perawat sangat termotivasi untuk bekerja ketika mereka memiliki pandangan positif terhadap keadaan kinerja mereka. Peningkatan kinerja dalam keperawatan dikaitkan dengan tingkat motivasi intrinsik yang lebih tinggi. Menurut penelitian Sumakul et al. (2020), motivasi intrinsik pada perawat dan orang lain meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan dan sasaran rumah sakit.

Peneliti berpendapat bahwa motivasi sangat penting untuk kinerja keperawatan. Perawat berkewajiban untuk memberikan layanan kesehatan dan, dalam memenuhi tanggung jawabnya, harus meningkatkan kompetensi profesionalnya dengan mempertimbangkan dimensi psikologis dan sosial kehidupan individu. Persyaratan fisiologis, keselamatan, sosial, ego, dan aktualisasi diri adalah lima tingkatan kebutuhan manusia, dan merupakan tanggung jawab perawat untuk mengakui dan memenuhi setiap tingkatan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berikut ini merupakan hasil penelitian yang dilakukan terhadap perawat Poliklinik Sahafa pada tahun 2024:

1. Hampir semua perawat yang bekerja di Poliklinik Sahafa memiliki motivasi yang kuat.
2. Hampir semua perawat yang bekerja di Poliklinik Sahafa menunjukkan kinerja yang terpuji.
3. Terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Poliklinik Sahafa tahun 2024, ditunjukkan dengan hasil Uji Chi Square sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05.

### **Saran**

#### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini bertujuan untuk berkontribusi pada pengembangan teori hierarki kebutuhan Maslow dan hubungannya dengan model dua faktor motivasi manusia Herzberg.

#### **2. Manfaat Praktis**

Perawat lain dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai panduan untuk meningkatkan standar perawatan keperawatan yang mereka berikan.

#### **3. Bagi Institusi Pendidikan**

Wawasan dan referensi yang diperoleh dari penelitian ini akan membantu universitas dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

**DAFTAR REFERENSI**

- Abdul Rachman, D., & Dian Ellina, A. (2024). Motivasi Perawat Pelaksana dan Supervisi terhadap Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Interna Rumah Sakit Umum Daerah Bobong. *Jurnal Abdi Kesehatan Dan Kedokteran*, 3(2), 140–152. <https://doi.org/10.55018/jakk.v3i2.59>
- Ade Suryani, F., Surya Perdhana, M., & Manajemen, J. (2016). PENGUKURAN MOTIVASI KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN MULTIDIMENSIONAL WORK MOTIVATION SCALE DAN MOTIVATION AT WORK SCALE (STUDI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI KOTA MAGELANG). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 5(4), 1–7. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Al Mutair, A., Al Bazroun, M. I., Almusalami, E. M., Aljarammez, F., Alhasawi, A. I., Alahmed, F., Saha, C., Alharbi, H. F., & Ahmed, G. Y. (2022a). Quality of Nursing Work Life among Nurses in Saudi Arabia: A Descriptive Cross-Sectional Study. *Nursing Reports*, 12(4), 1014– 1022. <https://doi.org/10.3390/nursrep12040097>
- Cik Ayu Saadiyah Isnainy, U., Nugraha, A., & Akademi Keperawatan Malahayati Bandar Lampung, D. (2018). *PENGARUH REWARD DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PERAWAT* (Vol. 12, Issue 4).
- Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 2(1), 75–82. <https://doi.org/10.15294/ijphn.v2i1.51411>
- Ilmu, J., Masyarakat, K., & Prima, B. (n.d.). Al-Tamimi Kesmas HUBUNGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT ROYAL PRIMA MEDAN TAHUN 2019. *Journal of Public Health Sciences*. <http://jurnal.alinsyirah.ac.id/index.php/kesmas>
- Kasus Ruang Rawat Inap RSUD Zalecha Martapura Dian Rizeki Finarti, S., Alim Bachri, A., Syamsul Arifin, dan, Studi Magister Kesehatan Masyarakat, P., Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat, F., & Selatan, K. (n.d.). *HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT*.
- Khairullah Sembiring, F., Kaban, K., Sari Mutia, M., & Girsang, E. (n.d.). Analysis Of Factors Affecting The Performance Of Nurses In Raden Mattaher Regional General Hospital Jambi Province. In *International Journal of Health and Pharmaceutical*. <https://ijhp.net>
- Kohnen, D., De Witte, H., Schaufeli, W. B., Dello, S., Bruyneel, L., & Sermeus, W. (2024). Engaging leadership and nurse well-being: the role of the work environment and work motivation—a cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00886-6>
- Maulidyah, N. E., & Khoirunnisa, R. N. (2023). FUTURE MINDEDNESS PADA PERAWAT YANG BEKERJA DI LUAR NEGERI. *Community Development Journal*, 4(2), 4585–4589.
- Melissa, W. T., Tucunan, A. A., Mandagi, C. K., Kesehatan Masyarakat, F., & Sam Ratulangi Manado ABSTRAK, U. (2020). HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM GMIM BETHESDA



TOMOHON. In

*Jurnal KESMAS* (Vol. 9, Issue 1).

Stikes, V. S., & Padang, P. (n.d.). HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN MASA KERJA DENGAN KETERAMPILAN PERAWAT MELAKUKAN TINDAKAN BANTUAN HIDUP

DASAR. *Perintis's Health Journal*, 5, 30–42.

Zubaedah, S., & Prasetyo, J. (2023). The Effect of Leadership, Work Environment and Motivation on Nurse Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 250–265. <https://doi.org/10.33096/jmb.v10i1.517>