

Faktor – Faktor Yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap Rsud Kota Tanjungpinang

Susilawati Yuliana¹, Rachmawaty M. Noer², Mira Agusthia³

^{1,2,3} Universitas Awal Bros, Indonesia

Alamat: Jl. Abulyatama, Kelurahan Belian, Kecamatan Batam Kota

Email: Susilawatiyuliana23@gmail.com¹, rachmawatymnoer1977@gmail.com², agusthiamira@gmail.com³

Abstract. Work motivation is the desire or desire that influences nurses' behavior in order to improve performance. There are several factors related to the work motivation of inpatient nurses at Tanjungpinang City Regional Hospital, namely responsibility, recognition, achievement, working environment conditions, interpersonal relationships and supervision. This research was conducted in the inpatient room of Tanjungpinang City Hospital, Riau Islands Province. The type of research used is quantitative research with a cross sectional approach. The population in this study were all inpatient nurses at the Tanjungpinang City Regional Hospital, namely 85 people and the number of samples in this study was 85 respondents using a total sampling technique. The statistical test used is the chi square test. The results of the research show that what influences work motivation are: Responsibility 98.87 Recognition 80.7 Achievement 83.59 Work environment conditions 51.87 Interpersonal relationships 97.64 Supervision 89.49. The results of statistical tests formulate a relationship between motivation and: Responsibility, the P value is 0.353. Achievement of P value recognition P value 0.028. Interpersonal relationships P value 0.547. Working environmental conditions P value 0.521. Supervision P value 0.334. It is hoped that the results of this research can increase the work motivation of nurses at the Tanjungpinang City Hospital.

Keywords: Disastifier, Work Motivation, Sastifier

Abstrak. Motivasi kerja adalah keinginan atau kehendak yang mempengaruhi perilaku perawat dalam rangka meningkatkan kinerja. Ada beberapa faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat rawat inap RSUD Kota Tanjungpinang yaitu Tanggung jawab, pengakuan, pencapaian, kondisi lingkungan kerja, hubungan interpersonal dan supervisi. Penelitian ini dilakukan di ruang rawat inap RSUD kota Tanjungpinang provinsi Kepulauan Riau. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap RSUD kota Tanjungpinang yaitu sebanyak 85 orang dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 85 responden dengan teknik total sampling. Uji statistik yang digunakan adalah uji chi square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu : Tanggung jawab 98,87 Pengakuan 80,7 Pencapaian 83,59 Kondisi lingkungan kerja 51,87 Hubungan antar pribadi 97,64 Suvervisi 89,49. Hasil uji statistik merumuskan hubungan motivasi dengan : Tanggung jawab didapat kan P value 0,353. Pencapaian P value pengakuan P value 0,028. Hubungan antar pribadi P value 0,547. Kondisi lingkungan kerja P value 0,521. Suvervisi P value 0,334. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah motivasi kerja perawat RSUD kota Tanjungpinang.

Kata Kunci: Disastifier, Motivasi Kerja, Sastifier

1. LATAR BELAKANG

Motivasi ialah istilah dipakai buat mendeskripsikan perubahan terjadi pada seseorang akibat dari emosi, psikologi, dan emosi yang memotivasi atau merangsang tindakan dalam menanggapi kebutuhan, keinginan, dan tujuan (Dayana dan Marbun, 2018). Motivasi kerja ialah keinginan atau kehendak pengaruhi perilaku karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja. Pandangan karyawan, apakah mereka bekerja sendiri atau berkelompok, dan mereka yang memiliki koneksi langsung ke dalam perusahaan, merupakan lingkungan kerja. Lingkungan dan budaya kerja yang positif menurut Sudarmayanti dalam Librianty (2018)

akan mendorong karyawan untuk menikmati pekerjaannya serta menambah rasa kewajiban buat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik ke arah peningkatan kinerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Menurut Fasliah dan Savitri (2013), yang memotivasi orang untuk bekerja keras dan gembira mencapai tujuannya yaitu sesuatu yang mengakibatkan, menyalurkan, serta mendukung perilaku manusia. Ini merujuk pada gejala proses mental, seperti gejala proses mental kognitif (berpikir) atau afektif (merasa). Motivasi secara khusus mengacu pada operasi mental atau gejala jiwa konnasionial yang menunjukkan kemauan atau kehendak seseorang. Oleh karena itu, motivasi juga dapat digambarkan sebagai proses mental yang dilalui oleh seseorang yang berkeinginan atau mampu melakukan sesuatu.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif menggunakan rancangan analitik korelasi pendekatan cross sectional. Penelitian cross sectional ialah jenis penelitian nekankan waktu pengukuran ataupun observasi data variabel independent serta dependen hanya sekali (Nursalam, 2020). Penelitian menganalisa faktor-faktor terkait motivasi kerja perawat rawat inap RSUD Kota Tanjungpinang. Semua perawat terlibat dalam melakukan asuhan keperawatan di rawat inap RSUD Kota Tanjungpinang sebanyak 85 orang perawat. Sampel yakni beberapa dari populasi dipakai selaku subjek penelitian lewat sampling (Nursalam, 2018). Total sampel yang diambil oleh peneliti rawat inap RSUD Kota Tanjungpinang sebanyak 85 orang perawat. Total sampling yang diambil sama dengan jumlah populasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa ini ialah Analisa yang dilaksanakan buat mendapat penjelasan dari tiap-tiap variabel baik variabel bebas ataupun variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari tanggung jawab, pengakuan, pencapaian, kondisi atau lingkungan kerja, hubungan interpersonal bukan pribadi, supervisi.

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Persepsi Terhadap Tanggung Jawab

Frequency		Percent
Sangat tidak baik	0	0
Tidak baik	81	19,1
Baik	283	66,6
Sangat baik	61	14,4
Total	425	100,0

Table diatas dilihat responden berlandaskan persepsi terhadap tanggung jawab dengan persepsi baik sebesar 66,6%. Hampir semua perawat yang bertugas di RSUD Tanjungpinang memberikan persepsi yang baik atas tanggung jawab pekerjaan mereka.

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Persepsi Terhadap Pengakuan

Frequency		Percent
Sangat tidak baik	13	2,5
Tidak baik	117	22,9
Baik	319	62,5
Sangat baik	61	12,0
Total	510	100,0

Bersumber table di atas, responden berlandaskan persepsi terhadap pengakuan dengan persepsi baik sebesar 62,5%. Hampir semua perawat yang bertugas di RSUD Tanjungpinang memberikan persepsi yang baik atas pengakuan pekerjaanya.

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Persepsi Terhadap Pencapaian

Frequency		Percent
Sangat tidak baik	0	0,0
Tidak baik	127	25,0
Baik	325	64,0
Sangat baik	56	11,0
Total	508	100,0

Table di atas dilihat responden berdasarkan persepsi terhadap pencapaian dengan persepsi baik sebesar 64%. Hampir semua perawat yang bertugas di RSUD Tanjungpinang memberikan persepsi yang baik atas pencapaian pekerjaanya.

Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja

Frequency		Percent
Sangat tidak baik	24	7,1
Tidak baik	121	35,6
Baik	176	51,8
Sangat baik	19	5,6
Total	340	100

Table di atas dilihat responden berdasarkan persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan persepsi baik sebesar 51,8%. Hampir semua perawat yang bertugas di RSUD Tanjungpinang memberikan persepsi yang baik atas kondisi lingkungan kerja mereka.

Tabel 5 Distribusi Responden Berdasarkan Persepsi Terhadap Hubungan Antar Pribadi

	Frequency	Percent
Sangat tidak baik	0	0,0
Tidak baik	44	7,4
Baik	436	73,3
Sangat baik	115	19,3
Total	595	100

Table di atas dilihat responden yang memiliki persepsi baik berjumlah 73,3%. Sebagian besar perawat yang bekerja di RSUD Tanjungpinang memiliki persepsi baik terhadap hubungan antar pribadi sesama bekerja.

Tabel 6 Distribusi Responden Berdasarkan Persepsi Terhadap Supervisi

	Frequency	Percent
Sangat tidak baik	0	0,0
Tidak baik	71	16,7
Baik	323	76,0
Sangat baik	31	7,3
Total	425	100

Table di atas dilihat responden nyatakan supervisi mereka terima semasa ini baik yakni 76%. Sebagian besar perawat yang bekerja di RSUD Tanjungpinang nyatakan supervisi mereka terima semasa ini baik. Analisa ini dilaksanakan buat membuktikan hubungan variabel bebas serta variabel terikat. Penulis mengenakan Uji T dan dan Chi-Square. Pada Uji t ini berguna lihat apakah ada ataupun tidaknya hubungan serta juga melihat mean, standar deviasi,perbedaan proporsi ataupun persentase variabel bebas serta variabel terikat 95%. Buat lihat hasil kemaknaan sejumlah 0,05 bila hasil statistik menunjukkan:

- a. $P \leq 0,05$ sehingga variabel bebas serta variabel terikat mempunyai hubungan signifikan secara statistik.
- b. $P > 0,05$ sehingga variabel bebas serta variabel terikat tidak mempunyai hubungan signifikan secara statistik.

Uji Chi-Square ini buat ketahui hubungan antara variabel yang ada di baris serta kolom, Adapun jenis data yakni berbentuk data kategori atau data frekuensi. Hasil uji statistic didapat P value 0,684 berarti $p > 0,05$, variabel bebas dengan variabel terikat secara statistik tidak memiliki hubungan signifikan.

Tabel 7 Hubungan Antara Persepsi Pengakuan Dengan Motivasi Kerja

Pengakuan	Motivasi				Total	P value
	Sangat tidak baik	Tidak baik	Baik	Sangat baik		
Sangat tidak baik	0	0	0	13	13	0,000
Tidak baik	0	2	49	66	117	
Baik	0	36	170	113	319	
Sangat baik	1	16	22	22	61	
Total	1	54	241	214	510	

Hasil Analisa hubungan Persepsi Pengakuan dengan motivasi kerja perawat RSUD Tanjungpinang dari hasil uji metode chi square antara persepsi pengakuan motivasi kerja baik adalah hasil tertinggi yaitu sebesar 170 dengan Sig. (P Value) 0,000 di simpulkan adanya hubungan signifikan persepsi pengakuan terhadap motivasi kerja perawat.

Tabel 8 Hubungan antara Persepsi Tanggung Jawab dengan Motivasi Kerja

Tanggung Jawab	Motivasi				Total	P Value
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Baik	Sangat Baik		
Sangat Tidak Baik	0	0	0	0	0	0,000
Tidak Baik	0	29	44	8	81	
Baik	0	14	134	135	283	
Sangat Baik	1	9	5	46	61	
Total	1	52	183	189	425	

Hasil Analisa hubungan Persepsi tanggung jawab dengan motivasi kerja perawat RSUD Tanjungpinang dari hasil uji metode chi square antara persepsi tanggung jawab motivasi kerja sangat baik adalah hasil tertinggi yaitu sebesar 135 dengan Sig. (P Value) 0,000 maka di simpulkan adanya hubungan signifikan persepsi tanggung jawab terhadap motivasi kerja perawat.

Tabel 9 Hubungan antara Persepsi Pencapaian dengan Motivasi Kerja

Pencapaian	Motivasi				Total	P Value
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Baik	Sangat Baik		
Sangat Tidak Baik	0	0	0	0	0	0,001
Tidak Baik	1	19	67	40	127	
Baik	0	26	161	139	326	
Sangat Baik	0	9	12	35	56	
Total	1	54	240	214	509	

Hasil Analisa hubungan Persepsi pencapaian dengan motivasi kerja perawat RSUD Tanjungpinang dari hasil uji metode chi square antara persepsi pencapaian motivasi kerja sangat baik adalah hasil tertinggi yaitu sebesar 139 Sig. (P Value) 0,001 di simpulkan adanya hubungan signifikan antara persepsi pencapaian terhadap motivasi kerja perawat.

Tabel 10 Hubungan Antara Persepsi Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja

Kondisi Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja				Total	P Value
	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Baik	Sangat Baik		
Sangat Tidak Baik	0	0	4	20	24	0,000
Tidak Baik	1	18	43	59	121	
Baik	0	3	90	83	176	
Sangat Baik	0	0	5	14	19	
Total	1	21	142	176	340	

Hasil Analisa hubungan Persepsi kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat RSUD Tanjungpinang dari hasil uji metode chi square persepsi kondisi lingkungan kerja motivasi kerja baik adalah hasil tertinggi yaitu sebesar 90 Sig. (P Value) 0,000 simpulkan adanya hubungan signifikan persepsi kondisi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja perawat.

Tabel 11 Hubungan antara Persepsi Hubungan Antar Pribadi dengan Motivasi Kerja

Hubungan antar pribadi	Motivasi Kerja				Total	P value
	Sangat tidak baik	Tidak baik	Baik	Sangat baik		
Sangat tidak baik	0	0	0	0	0	0,000
Tidak baik	1	17	3	23	44	
Baik	0	33	260	143	436	
Sangat baik	0	13	44	58	115	
Total	1	63	307	224	595	

Hasil Analisa hubungan Persepsi hubungan pribadi dengan motivasi kerja perawat RSUD Tanjungpinang dari hasil uji metode chi square antara persepsi hubungan antar pribadi motivasi kerja baik adalah hasil tertinggi yaitu sebesar 260 dengan Sig. (P Value) 0,000 di simpulkan adanya hubungan signifikan persepsi hubungan pribadi terhadap motivasi kerja perawat.

Tabel 12 Hubungan antara Persepsi Supervisi dengan Motivasi Kerja

Supervisi	Motivasi Kerja				Total	P value
	Sangat tidak baik	Tidak baik	Baik	Sangat baik		
Sangat tidak baik	0	0	0	0	0	0,777
Tidak baik	0	8	32	31	71	
Baik	1	42	140	140	323	
Sangat baik	0	2	11	18	31	
Total	1	52	183	189	425	

Hasil Analisa hubungan Persepsi supervisi dengan motivasi kerja perawat RSUD Tanjungpinang dari hasil uji metode chi square antara persepsi supervisi motivasi kerja baik adalah hasil tertinggi yaitu sebesar 140 dengan Sig. (P Value) 0,777 di simpulkan tidak adanya hubungan signifikan persepsi supervisi terhadap motivasi kerja perawat.

Tabel 13 Model Variabel Bebas Terpilih

	B	S.E.	Sig.	95% C.I.for EXP(B)	
				Lower	Upper
Pengakuan	2,682	0,051	0,000	2,582	2,782
Tanggung jawab	3,199	0,035	0,000	3,129	3,268
Pencapaian	3,006	0,043	0,000	2,922	3,089
Lingkungan kerja	2,517	0,052	0,000	2,414	2,620
Hubungan interpersonal	3,108	0,036	0,000	3,036	3,179

Dari hasil analisa multivariat maka didapat variabel yang mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja adalah variabel pengakuan, tanggung jawab, pencapaian, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal dengan masing-masing mendapatkan nilai sig 0,000. Variabel dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja perawat RSUD Tanjungpinang adalah variabel Tanggung jawab.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

- a. Motivasi kerja perawat RSUD Tanjungpinang berdasarkan penelitian sendiri menunjukkan empat puluh lima koma Sembilan persen perawat memiliki persepsi motivasi kerja baik sedangkan empat koma empat persen memiliki persepsi motivasi kerja yang tidak baik.
- b. Sebanyak 5 variabel punya hubungan signifikan terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Tanjungpinang, yakni variabel pengakuan, tanggung jawab, pencapaian, lingkungan kerja, hubungan interpersonal dengan sig masing-masing sejumlah 0,000. Dengan melihat hasil kemaknaan sebesar 0,05 dengan derajat kepercayaan 0,5% dari

statistik menunjukkan $P \leq 0,05$ sehingga variabel bebas serta variabel terikat mempunyai hubungan signifikan secara statistik.

- c. Faktor paling dominan hubungan antara motivasi kerja perawat RSUD Tanjungpinang ialah variabel tanggung jawab.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Rektor dan Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Awal Bros, dan Direktur RSUD Kota Tanjungpinang atas fasilitasi yang diberikan dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Belrado, R. N., Harmendo, & Wahab, S. (2024). Analisis penggunaan rekam medis elektronik di rumah sakit. *British Medical Journal*, 6(5474), 1779–1798.
- Handiwidjojo, W. (2009). Rekam medis elektronik. *Jurnal EKSIS*, 02(01).
- Indira, Z. N., Widodo, A. P., & Agushybana, F. (2023). Literature review: The effectiveness of electronic medical records (RME) on hospital service quality. *J-Kesmas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat (The Indonesian Journal of Public Health)*, 10(1), 57. <https://doi.org/10.35308/j-kesmas.v10i1.7278>
- Kemendes RI. (2020). Permenkes No 3 Tahun 2020 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. <http://bppsdmk.kemkes.go.id/web/filesa/peraturan/119.pdf>
- Nurazmi, P. A., Deharja, A., & Pandeangan, J. (2020). Analisis perhitungan kebutuhan tenaga kerja petugas riset rekam medis pusat berdasarkan teori WISN di RSUPN DR. Cipto Mangunkusumo. *J-REMI: Jurnal Rekam Medik dan Informasi Kesehatan*, 1(4), 564–574. <https://publikasi.polije.ac.id/index.php/j-remi/article/view/2012>
- Nursanti, A. D., Sriwiyati, L., Kurniawan, H. D., Iswandani, R. S., & Hartono, M. (2023). Kepuasan tenaga medis dan tenaga kesehatan dalam implementasi rekam medis elektronik (RME) di Rumah Sakit Dr. Oen Kandang Sapi Solo. *KOSALA: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 11(2), 173–181. <https://doi.org/10.37831/kjik.v11i2.305>
- Pauziah, A., & Purbayanti, A. (2023). Hubungan penggunaan rekam medis elektronik dengan kepuasan tenaga kesehatan. *Babul Ilmi: Jurnal Ilmiah Multi Science Kesehatan*, 15(1), 108–119. <https://jurnal.stikes-aisyiyah-palembang.ac.id/index.php/Kep/article/view/>
- Permenkes RI. (2022). Peraturan Menteri Kesehatan RI No 24 tahun 2022 tentang rekam medis. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia*, 151(2), 10–17.
- Permenkes RI. (2023). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2022 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 45 Tahun 2019 tentang klasifikasi organisasi rumah sakit di lingkungan Kementerian Kesehatan. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia*, 963, 1–8.

- Simbolon, P., Saragih, P., & Pardede, I. B. Y. (2023). Hubungan penggunaan rekam medis elektronik dengan kepuasan tenaga kesehatan di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. *Promotif Preventif*, 6(4), 558–563. <http://journal.unpacti.ac.id/index.php/JPP>
- Soraya, A. D., Dewanto, I., & Setyonugroho, W. (2022). Electronic medical record acceptance: A literature review. *ACITYA WISESA (Journal of Multidisciplinary Research)*, 1(2), 10–20. <https://journal.jfpublisher.com/index.php/jmr>
- Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit. (2018). Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit Edisi 1. Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit, 1, 421.
- Taylor, D. N. (2017). A literature review of electronic health records in chiropractic practice: Common challenges and solutions. *Journal of Chiropractic Humanities*, 24(1), 31–40. <https://doi.org/10.1016/j.echu.2016.12.001>
- Tolentino, D. A., Insel, K., & Gephart, S. M. (2020). The relationship between task-technology fit and nurses' performance in the EHR. November, 1–2.
- Utami, A. C., & Muhlizardy. (2024). Analisis tingkat kepuasan pengguna terhadap penerapan rekam medis elektronik (RME) di RS PKU Muhammadiyah Karanganyar. *Inovasi Kesehatan Global*, 1(3), 17–27.
- Wahyudi, A., & Wahab, S. (2024). Pengaruh penggunaan rekam medis elektronik terhadap kepuasan petugas rekam medis di RS X. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(2), 2893–2899.