

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT  
DI PUSKESMAS POLOWIJEN DAN PUSKESMAS MULYOREJO  
MALANG**

**SKRIPSI**



**Oleh :  
SISILIA BULU  
2017610094**

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI  
MALANG  
2022**

## Ringkasan

Motivasi kerja dengan kinerja perawat akan tercapainya derajat kesehatan yang optimal dapat dicapai oleh perawat yang memberikan asuhan keperawatan yang sesuai standar kepada pasien. mengetahui pengaruh motivasi kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Polowijen dan Puskesmas Mulyorejo Malang merupakan tujuan dari penelitian ini. Desain dalam penelitian ini yaitu cross sectional. Sekitar 30 perawat dijadikan sampel yang bekerja di Puskesmas Polowijen dan Puskesmas Mulyorejo Malang dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Sampel diambil dengan teknik *total sampling*. motivasi kerja merupakan variabel independen, kinerja perawat adalah variabel dependen. Kuesioner adalah alat ukur yang digunakan. uji *fisher's exact test* jenis analisa data yang dipakai. Jadi didapatkan hasil sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja pada kategori tinggi, hampir seluruh perawat memiliki kinerja pada kategori tinggi, ada pengaruh motivasi kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Polowijen Dan Puskesmas Mulyorejo Malang dengan nilai ( $p=0.001$ ). Diharapkan bagi penelitian selanjutnya agar meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berdampak pada kinerja perawat yaitu: prestasi, kemajuan dan motif.

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Yang bertanggung jawab dalam berikan perawatan kesehatan pada pasien dalam mendukung kesembuhan adalah perawat (Azwar, 2013). Keperawatan sebagai profesi kesehatan menunjukkan kualitas profesional dan menitikberatkan pada paradigma sehat yaitu promosi kesehatan, pemeliharaan dan perlindungan kesehatan penduduk (Courniady, 2017). Kesehatan yang optimal dapat dicapai oleh perawat yang memberikan asuhan pasien yang standar. Perawat profesional akan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan secara mandiri dan mampu bekerjasama dengan tenaga kesehatan lain sesuai dengan kewenangannya, serta akan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan Puskesmas.(Saat, 2015).

Masalah kinerja perawat kurang maksimal dalam melayani pasien, menurut (WHO) tahun 2015 menjelaskan bahwa kinerja tenaga kesehatan di dunia kurang maksimal sebanyak 35%, di Indonesia sebanyak 19%, di Provinsi Jawa Timur sebanyak 17%, di Kota Malang sebanyak 23% (Kemenkes RI, 2020). Penelitian Novitasari & Misgiati (2020) menunjukkan di Polowijen Malang sebanyak 21% pasien kurang puas dengan kinerja perawat. Motivasi kerja adalah faktor yang pengaruhi kinerja perawat.

Motivasi kerja perawat sebagai dorongan kerja yang timbul pada diri perawat agar tercapai tujuan oleh puskesmas. Motivasi kerja akan mempengaruhi semangat kerja sehingga mampu meningkatkan suatu kinerja dari perawat (Putri & Rosa, 2015). Perawat yang memiliki motivasi tinggi mampu melakukan pengkajian keperawatan secara benar diketahui dari tidak ada keluhan dari pasien dan proses kesembuhan pasien cepat (Krisnawati, Wijaya & Suarjana, 2016). Menurut Pangemanan, Bidjuni & Kallo (2019) adanya motivasi menyebabkan perawat lebih giat,

semangat dan betah dalam melakukan pekerjaannya, sehingga berkontribusi meningkatkan kinerja perawat.

Motivasi perawat juga bisa berdampak terhadap penurunan kualitas layanan kesehatan yang belum sepenuhnya berjalan optimal di Indonesia didapatkan hanya sebanyak 57,78% layanan kesehatan yang memberikan pelayanan baik dan sisanya 42,22% masih belum sesuai standar kualitas pelayanan kesehatan, sedangkan di Provinsi Jawa Timur sebanyak 63,16% layanan kesehatan yang memberikan pelayanan baik dan sisanya sebanyak 36,84% belum sesuai standar kualitas pelayanan kesehatan, hal tersebut berhubungan suatu motivasi dari kinerja perawat (Kemenkes RI, 2018). Peranan motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja perawat (Miladiyah, Mustikasari & Gayatri, 2015).

Kualitas dan kuantitas kinerja karyawan oleh seorang perawat sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh puskesmas (Hermianti, Amir & Rusman, 2021). Kinerja perawat berperan penting untuk mendukung percepatan kesembuhan pasien dan bisa menciptakan kepuasan saat berobat di puskesmas (Yusuf, Sedjati & Permana, 2021). Penelitian Zulhelmi dkk., (2021) menjelaskan bahwa semakin baik kinerja perawat maka pelayanan di puskesmas semakin optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mendukung untuk meningkatkan citra positif pelayanan kesehatan di puskesmas. Kinerja perawat yang baik seperti tidak pernah melakukan kesalahan saat memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, ketepatan waktu dalam melayani pasien, selalu sabar mendengarkan keluhan pasien dan menjaga privasi pasien yang melakukan pengobatan di puskesmas (Miladiyah, Mustikasari & Gayatri, 2015).

Penelitian Hermianti, Amir & Rusman (2021) membuktikan bahwa keberhasilan puskesmas salah satunya dipengaruhi oleh kinerja perawat, hal ini didukung oleh adanya motivasi yang tinggi untuk melayani pasien saat melakukan pengobatan di puskesmas. Dampak

kinerja perawat bagi puskesmas yaitu peningkatan kualitas pelayanan, kepuasan pasien, loyalitas pasien untuk berobat kembali dan meningkatkan citra puskesmas (Indrawati, 2013). Penelitian Zulhelmi dkk., (2021) membuktikan ada hubungan motivasi kinerja, dimana perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi menyebabkan peningkatan mutu kinerja. Didukung penelitian Pangemanan, Bidjuni & Kallo (2019) membuktikan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar kerja dan secara profesional perawat harus punya motivasi yang tinggi. Motivasi perawat yang tinggi di puskesmas sangat mempengaruhi kinerja dan mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Berdasarkan hasil wawancara tanggal 10 Agustus 2021 dengan 5 perawat di Puskesmas Polowijen malang, didapatkan sebanyak 4 perawat mengalami penurunan motivasi kerja karena takut terinfeksi virus Covid 19 saat melayani pasien, hal ini akan menurunkan kinerja perawat dalam melayani pasien, sedangkan sebanyak 1 orang perawat mengatakan berusaha profesional dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang maka peneliti melakukan penelitian dengan judul: “pengaruh motivasi kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Polowijen dan Puskesmas Mulyorejo Malang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Apakah ada pengaruh motivasi kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Polowijen dan Puskesmas Mulyorejo Malang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Polowijen dan Puskesmas Mulyorejo Malang.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di Puskesmas Polowijen dan Puskesmas Mulyorejo Malang
2. Mengidentifikasi kinerja perawat di Puskesmas Polowijen dan Puskesmas Mulyorejo Malang
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Polowijen dan Puskesmas Mulyorejo Malang

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Menambah wawasan bagi tenaga medis terutama dalam meningkatkan motivasi dan kinerja perawat dalam bekerja di puskesmas.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Perawat**

Dapat berikan gambaran bagi perawat dalam meningkatkan motivasi dan kinerja perawat.

#### **2. Bagi Keilmuan Keperawatan**

menambah wawasan tentang pengaruh motivasi kerja dengan kinerja perawat di puskesmas.

#### **3. Bagi Peneliti**

Diharapkan dapat di implementasi tentang peranan motivasi untuk meningkatkan kinerja perawat dalam bekerja di puskesmas, dan menambah skill di lapangan

4. Bagi Institusi Pendidikan

Dapat dijadikan sumber informasi serta dasar pengetahuan bagi para mahasiswa keperawatan dan dapat dijadikan suatu materi tentang cara meningkatkan motivasi dan kinerja perawat dalam bekerja.

5. Bagi Institusi Layanan Kesehatan

Dapat digunakan oleh instansi layanan kesehatan sebagai acuan untuk menilai motivasi dan kinerja perawat dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, A. 2013. *Manjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Dwiyanto, A. 2013. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Kesehatan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Gibson, J.L. 2013. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Handoko T. 2011. *Manajemen Personalia Keperawatan*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermianti, Amir R., & Rusman A.D.P. 2021. Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Tenaga Perawat Di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia dan Kesehatan* 4 (2). Universitas Muhammadiyah Parepare. <https://jurnal.umpar.ac.id/index.php/makes/article/view/564>. Diakses pada tanggal 07 Juni 2021
- Hutagaol, H.N. 2017. *Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di IGD RSAB Harapan Kita Tahun 2017*. Skripsi : Universitas Esa Unggul
- Hendrian. 2019. Hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja perawat di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya
- Indrawati. 2013. *Manajemen Keperawatan Dan Komunikasi Keperawatan*. Graha Ilmu: Jakarta
- Ilyas, Yaslis. 2012. *Kinerja, teori, penilaian dan penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Jufrizen. 2017. Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan
- Kemenkes RI. 2018. *Survey Kepuasan Masyarakat Kementerian Kesehatan Reublik Indonesia Tahun 2018 dilaksanakan oleh Biro Komunikasi dan Pelayanan Masyarakat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Kemenkes RI. 2020. *Survey Kepuasan Masyarakat Kementerian Kesehatan Reublik Indonesia Tahun 2020 dilaksanakan oleh Biro Komunikasi dan Pelayanan Masyarakat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia*. Jakarta: Kemenkes RI.



- Krisnawati K. M. S., Wijaya I P. G., &Suarjana, K. 2016. Hubungan Motivasi Dan Komitmen Kerja Perawat Dengan Penerapan Keselamatan Pasien Di Ruang Intensif RSUP Sanglah Denpasar. *Community of Publishing in Nursing (COPING) 4 (3)*. Universitas Udayana. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/coping/article/view/32451>. Diakses pada tanggal 07 Juni 2021
- Kurniadi, A. 2017. *Manajemen Keperawatan Dan Prospektifnya. Teori, Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: FKUI.
- Kusriyanto, B. 2012. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Refikaditama.
- Miladiyah N. R., Mustikasari & Gayatri, D. 2015. Hubungan Motivasi Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Indonesia 18 (1)*. Universitas Indonesia. <https://media.neliti.com/media/publications/111839-ID-hubungan-motivasi-dan-komitmen-organisas.pdf>. Diakses pada tanggal 10 Juni 2021.
- Nisya R.& Hartanti S. 2013.*Prinsip-Prinsip Dasar Keperawatan*. Penerbit Dunia Cerdas : Jakarta
- Novitasari S.D., & Misgiati. 2020. Tingkat Kepuasan Pasien Terhadap Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Perawat Di Puskesmas Polowijen Kota Malang. *Jurnal Keperawatan 2 (1). Akademi Farmasi Putra Indonesia Malang*. <http://repository.poltekkespim.ac.id/id/eprint/607/1/ARTIKEL.pdf>. Diakses pada tanggal 10 Januari 2022.
- Nursalam. 2013. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Pangemanan W. R., Bidjuni H. & Kallo V. 2019. Gambaran Motivasi Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Manado. *e-journal Keperawatan (e-Kp) 7 (1)*. Universitas Sam Ratulangi Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/download/22879/22575>. Diakses pada tanggal 09 Juni 2021
- Putri I. R. R. & Rosa E. M. 2015. Analisis Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II. *Jurnal Ners dan Kebidanan Indonesia 3 (2)*. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Alma Ata Yogyakarta. [https://www.researchgate.net/publication/307445706\\_Analisis\\_Motivasi\\_Kerja\\_Perawat\\_di\\_Ruang\\_Rawat\\_Inap\\_RS\\_PKU\\_Muhammadiyah\\_Yogyakarta\\_Unit\\_II/fulltext/57c5c4bf08ae7642019b1152/307445706\\_Analisis\\_Motivasi\\_Kerja\\_Perawat\\_di\\_Ruang\\_Rawat\\_Inap\\_RS\\_PKU\\_Muhammadiyah\\_Yogyakarta\\_Unit\\_II.pdf?origin=publication\\_detail](https://www.researchgate.net/publication/307445706_Analisis_Motivasi_Kerja_Perawat_di_Ruang_Rawat_Inap_RS_PKU_Muhammadiyah_Yogyakarta_Unit_II/fulltext/57c5c4bf08ae7642019b1152/307445706_Analisis_Motivasi_Kerja_Perawat_di_Ruang_Rawat_Inap_RS_PKU_Muhammadiyah_Yogyakarta_Unit_II.pdf?origin=publication_detail). Diakses pada tanggal 09 Juni 2021
- Robbins P. &Coulter, M. 2012. *Manajemen: Jilid 2*. Jakarta: Erlangga

- Saat. 2015. Pengaruh Komitmen, Motivasi Kerja Dan Profesionalisme Perawat Terhadap Mutu Pelayanan Di Rumah Sakit Undata Palu. *e-Jurnal Katalogis 3 (2)*. Universitas Tadulako. <https://media.neliti.com/media/publications/148580-ID-pengaruh-komitmen-motivasi-kerja-dan-prof.pdf>. Diakses pada tanggal 07 Juni 2021
- Sugiyono, 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryandika, M., 2016. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja*. Skripsi : Skripsi : Universitas Esa Unggul
- Simamora, 2016*, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- Sunaryo. 2015. Manajemen keperawatan dengan pendekatan praktis. Jakarta : Erlangga.
- Trisya N. & Sutiadiningsih A. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Citra Bakery Gresik. *e-journal – Boga 2 (3)*. Universitas Negeri Surabaya. <https://media.neliti.com/media/publications/85893-ID-pengaruh-motivasi-intrinsik-motivasi-eks.pdf>. Diakses pada tanggal 05 Juni 2021
- Tama. 2020. Hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat. Lingkungan kerja di RSUD Kraton Pekalongan.
- Yusuff A.A., Sedjati R.S., & Permana I.S. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mahardika Cirebon. *Jurnal Keperawatan BSI 9 (1)*. STIKES Mahardika. <https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/493/331>. Diakses pada tanggal 10 Juni 2021
- Wahyuni. 2012. Hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan.
- Zulhelmi dkk., 2021. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Jeuram Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya. *Jurnal Jurmakemas 1 (1)*. Universitas Teuku Umar. <http://jurnal.utu.ac.id/JURMAKEMAS/article/download/3303/1940>. Diakses pada tanggal 10 Juni 2021