

Sisilia Bulu

by UNITRI Press

Submission date: 16-Mar-2022 12:06AM (UTC-0400)

Submission ID: 1741002578

File name: Sisilia_Bulu.docx (38.63K)

Word count: 1030

Character count: 6870

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

SKRIPSI



**Oleh :
SISILIA BULU
2017610094**

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI
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

PENDAHULUAN

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 bekerja sama 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 (Yusuff, 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 ?

2

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.

2

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

4

4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

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

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.

Sisilia Bulu

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|--|----|
| 1 | rinjani.unitri.ac.id Internet Source | 4% |
| 2 | id.scribd.com Internet Source | 3% |
| 3 | zulfitriani28.blogspot.com Internet Source | 1% |
| 4 | www.slideshare.net Internet Source | 1% |
| 5 | id.123dok.com Internet Source | 1% |
| 6 | repositories.perpustakaan.kemdikbud.go.id Internet Source | 1% |
| 7 | www.scribd.com Internet Source | 1% |
| 8 | Yunita Dwi Anggreini, Wahyu Kirana, Ratih Diyan Kumalasari. "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Yarsi Pontianak", Khatulistiwa Nursing Journal, 2019 Publication | 1% |

9

Hafna Rosyita, Djadjang Aditaruna, Sugiharto
Sugiharto. "Motivasi Kerja dan Kompetensi
Profesional Terhadap Kinerja Perawat di
Ruang Rawat Inap Bougenvil dan Seruni
Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong Bogor",
Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr.
Soetomo, 2021

Publication

1 %

10

docobook.com

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On