

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT IBNU SINA SUKOWATI SRAGEN

Oleh:

Kolip Puspita Eka Sulamtari¹⁾, Atiek Murhayati²⁾, Sahuri Teguh Kurniawan³⁾

¹⁾ Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada Surakarta

^{2), 3)} Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada Surakarta

Email: kolipmada@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi karakteristik perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen. Mengidentifikasi kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen. Menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen. Jenis penelitian ini adalah *correlational study*. Teknik analisis data menggunakan Korelasi Spearman Rank (Rho). Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Motivasi kinerja perawat ruang rawat inap dengan hasil yang menunjukkan sebagian besar perawat mempunyai motivasi kerja tinggi (65,96%) dengan jumlah 31 perawat. Kinerja perawat ruang rawat inap dengan hasil yang menunjukkan bahwa sebagian besar mempunyai kinerja tinggi sebesar (65,96%) dengan jumlah 31 perawat. Hasil uji Spearman rank (rho) diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,000 artinya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat di tunjukkan dengan signifikansi kurang dari 0,05 dan kekuatan hubungan di tunjukkan dengan hasil korelasi koefisien 0,819 yang artinya mempunyai hubungan kuat.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Perawat.

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the characteristics of nurses in the inpatient room of Ibnu Sina Sukowati Hospital Sragen. Identify the motivation of nurses in the inpatient room of Ibnu Sina Sukowati Hospital Sragen. Identifying the performance of nurses in the inpatient room of Ibnu Sina Sukowati Hospital Sragen. Analyzing the relationship between work motivation and nurse performance in the inpatient room of Ibnu Sina Sukowati Hospital Sragen. This type of research is a correlational study. The data analysis technique uses Spearman Rank (Rho) Correlation. The results of the study concluded that the performance motivation of inpatient room nurses with results showing that most nurses have high work motivation (65.96%) with a total of 31 nurses. The performance of inpatient room nurses with results showing that most of them had a high performance of (65.96%) with a total of 31 nurses. The results of the Spearman rank (rho) test obtained a significance result of 0.000 meaning that there is a significant relationship between nurse work motivation and nurse performance shown with a significance of less than 0.05 and the strength of the relationship is shown with a correlation result coefficient of 0.819 which means it has a strong relationship.

Keywords: work motivation, nurse performance.

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah suatu instansi pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan gawat darurat, rawat inap, dan rawat jalan, serta menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara peripurna rumah sakit adalah suatu tempat yang terorganisasi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, baik dasar, maupun yang bersifat spesialisik serta subspecialistik. Selain itu rumah sakit juga dapat digunakan sebagai lembaga pendidikan untuk tenaga kesehatan dan menyelenggarakan pelayanan rawat jalan dan rawat inap serta perawatan di Rumah. disamping itu, rumah sakit juga mempunyai fungsi sebagai tempat penelitian (Adisasmito, 2015).

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Kemampuan melaksanakan tugas merupakan penilaian kinerja seseorang, namun tanpa dukungan suatu kemauan dan motivasi, tugas tidak akan terselesaikan. Apabila tugas sudah dilaksanakan dengan baik, maka seseorang tersebut akan mendapat kepuasan tersendiri. Kepuasan tersebut didapatkan dengan memberikan suatu penghargaan yang telah dicapai, baik fisik maupun psikis (Nursalam, 2016).

Kinerja perawat adalah perilaku kerja yang ditampilkan oleh perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, yang digambarkan dalam pelaksanaan rencana tindakan yang ditentukan dengan maksud agar kebutuhan pasien terpenuhi secara maksimal berdasarkan implementasi kognitif, implementasi interpersonal, dan implementasi teknis (Triyana, 2013).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 5 Januari

2023 melalui kegiatan observasi, di Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen terdapat tenaga perawat sebanyak 90 orang yang bekerja di instalasi rawat inap. Untuk tingkat pendidikan sendiri, terdiri dari D3, S1, dan S1 Ners. Beberapa keluhan pasien kepada perawat yang muncul yaitu perawat terkadang belum siap dalam melakukan tindakan keperawatan, pasien juga ada yang menganggap perawat kurang ramah ketika melakukan pelayanan.

Sesuai hasil wawancara dengan Ibu Kiki Arintya selaku Kepala Ruang Maryam Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen menyatakan bahwa sebanyak 7 orang perawat sering datang terlambat dari jam masuk yang seharusnya. Kemudian, sebanyak 6 orang sering bertukar jadwal dinas yang menyebabkan perawat lain harus melakukan shift ganda sehingga beban kerja meningkat, dan, 5 orang perawat sering pulang lebih awal dari jam yang sudah ditentukan. Dalam wawancara itu, peneliti juga mendapatkan beberapa data terkait motivasi kerja dan kinerja perawat di instalasi rawat inap. Di antaranya hubungan interpersonal antara sesama perawat kurang baik, adanya perlakuan berbeda dari kepala ruangan terhadap masing-masing perawat pelaksana, perawat mengaku pendapatan atau gaji tidak sesuai dengan UMR kabupaten, kurangnya tanggung jawab pribadi dalam menjalankan pekerjaan seperti sering telat, sering absen, dan pendokumentasian aspek tidak dilakukan dengan benar.

Pentingnya motivasi kerja dan kinerja perawat terhadap mutu pelayanan rumah sakit, pihak manajemen Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen sudah mengambil beberapa langkah kebijakan. Di antaranya; memberikan inhouse training atau pelatihan untuk meningkatkan kemampuan perawat, memberikan tunjangan kinerja sesuai dengan tingkat

kedisiplinan perawat, menggelar acara *capacity building* untuk perawat.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, didapatkan beberapa alasan yang mengakibatkan kurangnya kinerja perawat pelaksana, sebagian berpendapat bahwa hubungan interpersonal antara sesama perawat kurang baik, adanya perlakuan berbeda dari kepala ruangan terhadap masing-masing perawat pelaksana, perawat mengaku pendapatan atau gaji tidak sesuai dengan UMR kabupaten, kurangnya tanggung jawab pribadi dalam menjalankan pekerjaan seperti sering telat, sering absen, dan pendokumentasian aspek tidak dilakukan dengan benar.

Berdasarkan latar belakang di atas yang menyoroti kinerja perawat, peneliti beranggapan bahwa dengan adanya motivasi kerja maka kinerja perawat akan lebih baik. Oleh karena itu, maka peneliti tertarik dan telah melaksanakan penelitian tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen.

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah “Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen?”.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Mengidentifikasi karakteristik perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen. 2) Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen. 3) Mengidentifikasi kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen. 4) Menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan suatu *correlational study*, yaitu studi yang mencoba untuk melihat pengaruh satu atau beberapa variabel independen terhadap satu atau beberapa variabel dependen (Sugiyono, 2013). Peneliti mencoba untuk menguji hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen yang berjumlah 90 orang. Jumlah sampel yang digunakan adalah 47 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling*. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Korelasi Spearman Rank (Rho).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Motivasi Kerja Perawat

Hasil dari prosentase motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen yang telah di dapat sebagai berikut :

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Perawat

No.	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	31	65,96
2.	Sedang	16	34,04
3.	Rendah	0	0,00
Total		47	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap motivasi kerja perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen diperoleh hasil dengan motivasi sedang 34,04% dengan jumlah 16 perawat, tinggi sebesar 65,96% dengan jumlah 31 perawat, sedangkan untuk motivasi kurang tidak ada.

Motivasi adalah suatu usaha yang di sadari untuk mempengaruhi

tingkah laku seseorang agar ia bergerak hatinya untuk bertindak melakukan suatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Di kalangan para ahli muncul berbagai pendapat tentang motivasi. Meskipun demikian, ada juga semacam kesamaan pendapat yang dapat ditarik mengenai pengertian motivasi, yaitu: dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Yang dapat diamati adalah kegiatan atau mungkin alasan-alasan tindakan tersebut (Notoatmodjo, 2010).

Indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut: Motivasi internal, diantaranya : tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Dan Motivasi eksternal, diantaranya: selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen tinggi, hal tersebut ditunjukkan dengan bekerja dengan tujuan merawat pasien dengan baik, senang dalam melakukan pekerjaan yang telah di serahkan sebagai tanggung jawab perawat, motivasi diri untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan, dan

terpenuhinya kebutuhan selama bekerja disini. Karena dengan adanya motivasi kerja yang baik maka hasil yang akan didapat akan menjadi baik.

2. Kinerja Perawat

Hasil dari prosentase kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen yang telah di dapat sebagai berikut:

Tabel 2.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat

No.	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	31	65,96
2.	Sedang	16	34,04
3.	Rendah	0	0,00
Total		47	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap kinerja perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen diperoleh hasil dengan kinerja baik didapatkan hasil sedang 34,04% dengan jumlah 16 perawat, tinggi sebesar 65,96% dengan jumlah 31 perawat, sedangkan untuk kinerja perawat kurang tidak ada.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pengertian kinerja lainnya adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Abas, 2017).

Kinerja juga dapat diartikan dengan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara

legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. (Mangkuprawira, 2011). Kinerja karyawan seringkali dijadikan salah satu penilaian terhadap kinerja perusahaan, karena karyawanlah yang menjadi penggerak dalam menjalankan aktivitas perusahaan, terutama dalam perusahaan jasa pelayanan seperti rumah sakit.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, antara lain ; Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shif work) bekerja dalam suatu tim, Tingkat ketrampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta ketrampilan dalam tehnik profesi, Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan unit operasi, Manajemen kinerja atau produktifitas yaitu manajemen yang efisien yaitu dengan cara mengenali serta menghormati dan menghargai dan melindungi karyawan untuk mencapai peningkatan prestasi kerja, Efisien tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja, Kreatifitas dalam bekerja dan berada jalur yang benar dalam kerja.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen dengan hasil tinggi. Perlunya dipertahankan dalam ketrampilan seperti seringnya ikut seminar dan pelatihan, meningkatkan lagi pengetahuan dan ketrampilan dalam asuhan keperawatan, menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan agar nyaman dalam lingkungan pekerjaan, pandai mengatur manajemen pekerjaan seperti datang tepat waktu dan mempersiapkan semua alat-alat yang akan digunakan, lengkapi semua dokumen-dokumen

keperawatan sesuai dengan prosedur dan meningkatkan lagi kemampuan dalam bekerja agar kinerja lebih baik lagi. Dengan adanya pelayanan yang baik maka pasien akan puas dengan kinerja yang dilakukan oleh perawat.

3. Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat

Tabel 3.

Tabulasi Spearman's Rho Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat
Nilai Korelasi	0,819
Sig	0,000
N	47

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dari hasil uji Spearman rank (rho) diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,000 artinya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat di tunjukkan dengan signifikansi kurang dari 0,05. Dan kekuatan hubungan di tunjukkan dengan hasil korelasi koefisien 0,819 yang artinya mempunyai hubungan yang kuat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,000 artinya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat di tunjukkan dengan signifikansi kurang dari 0,05. Dan kekuatan hubungan di tunjukkan dengan hasil korelasi koefisien 0,819 yang artinya mempunyai hubungan yang kuat.

Dalam jurnal yang ditulis oleh Evita (2016). Dari hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian

tentang “Pengaruh motivasi terhadap kinerja Perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam”, maka dapat disimpulkan; Tanggapan Perawat terhadap variabel motivasi memiliki persentase sebesar 79,6% yang berada dalam kategori “baik”. Dimana dimensi kebutuhan sosial yang paling unggul dibanding dimensi yang lainnya karena responden sudah setuju bahwa hubungan sosial antar sesama Perawat/rekan kerja, hubungan dengan atasan dan dengan pasien penting dalam kelancaran mereka menjalankan pekerjaan mereka. Adapun dimensi terendah dalam variabel motivasi ini yaitu dimensi kebutuhan keamanan yang dalam kategori “cukup baik”.

Hal ini diperkuat dengan peneliti melihat laporan triwulan yang dibuat oleh Kepala Perawat Instalasi Paviliun Anyelir yang menuliskan bahwa ada beberapa kerusakan terhadap alat di instalasi tersebut seperti alat pendeteksi kebakaran yang tidak berfungsi, tidak adanya alat pendeteksi kuman otomatis di counter Perawat serta sarung tangan medis yang terkadang mengalami kebocoran saat Perawat menangani pasien. Tanggapan Perawat terhadap variabel kinerja memperoleh nilai sebesar 78% dimana persentase tersebut berada pada kategori “baik”. Hal ini berarti Perawat telah melakukan kerja yang baik. Namun ada beberapa hal yang harus diperhatikan pada bagian Indikator Disiplin Kerja karena masih ada responden yang tidak setuju dengan pernyataan “perawat senantiasa berada di Rumah Sakit pada saat jam kerja” yaitu sebesar 15%. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan

Batam sebesar 80,5%, sisanya yaitu sebesar 19,5% dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Dapat disimpulkan bahwa antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen ada hubungan yang signifikan. Setiap rumah sakit mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya perawat yang berkualitas. Untuk menciptakan perawat yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari pihak rumah sakit. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perawat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Motivasi kinerja perawat ruang rawat inap dengan hasil yang menunjukkan sebagian besar perawat mempunyai motivasi kerja tinggi (65,96%) dengan jumlah 31 perawat.
2. Kinerja perawat ruang rawat inap dengan hasil yang menunjukkan bahwa sebagian besar mempunyai kinerja tinggi sebesar (65,96%) dengan jumlah 31 perawat.
3. Dari hasil uji Spearman rank (ρ) diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,000 artinya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat di tunjukkan dengan signifikansi kurang dari 0,05. Dan kekuatan hubungan di tunjukkan dengan hasil korelasi koefisien 0,819 yang artinya mempunyai hubungan kuat.

SARAN

1. Rumah Sakit
Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen mempertahankan motivasi kerja dan kinerja perawat dalam melaksanakan pelayanan dan dapat digunakan untuk menjadi masukan bagi rumah sakit dalam upaya mempertahankan motivasi kerja serta kinerja perawat yang lebih baik lagi.
2. Bagi Perawat
Hendaknya perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen dalam meningkatkan kinerjanya perlu menumbuhkan motivasi dalam bekerja, misalnya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas dan memiliki rasa senang dalam bekerja.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda sehingga dapat melengkapi hasil penelitian yang telah ada.
 - b. Melakukan perbaikan dan penambahan pertanyaan pada kuesioner yang telah digunakan sehingga responden lebih memahami dan menjawab dengan tepat sesuai harapan peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, E. 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Gramedia.
- Adisasmito, W. 2015. *Sistem Kesehatan*. Edisi Kedua. Rajawali Pres. Jakarta.
- Evita. 2016. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi

- Kemuliaan Batam. *Jurnal Manajemen*. Volume 2 Nomor 4.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor
- Notoatmodjo, S. 2010. *Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nursalam, 2016. *Manajemen Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Sugiyono. 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Triyana, Yani Firda. 2013. *Teknik prosedural Keperawatan*. Yogyakarta: D. Medika.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND NURSE
PERFORMANCE IN THE INPATIENT ROOM OF IBNU SINA
SUKOWATI HOSPITAL SRAGEN**

By:

Kolip Puspita Eka Sulamtari¹⁾, Atiek Murhayati²⁾, Sahuri Teguh Kurniawan³⁾

¹⁾ Faculty of Health Sciences, Kusuma Husada University, Surakarta

^{2), 3)} Faculty of Health Sciences, Kusuma Husada University, Surakarta

Email: kolipmada@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the characteristics of nurses in the inpatient room of Ibnu Sina Sukowati Hospital Sragen. Identify the motivation of nurses in the inpatient room of Ibnu Sina Sukowati Hospital Sragen. Identifying the performance of nurses in the inpatient room of Ibnu Sina Sukowati Hospital Sragen. Analyzing the relationship between work motivation and nurse performance in the inpatient room of Ibnu Sina Sukowati Hospital Sragen. This type of research is a correlational study. The data analysis technique uses Spearman Rank (Rho) Correlation. The results of the study concluded that the performance motivation of inpatient room nurses with results showing that most nurses have high work motivation (65.96%) with a total of 31 nurses. The performance of inpatient room nurses with results showing that most of them had a high performance of (65.96%) with a total of 31 nurses. The results of the Spearman rank (rho) test obtained a significance result of 0.000 meaning that there is a significant relationship between nurse work motivation and nurse performance shown with a significance of less than 0.05 and the strength of the relationship is shown with a correlation result coefficient of 0.819 which means it has a strong relationship.

Keywords: work motivation, nurse performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi karakteristik perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen. Mengidentifikasi kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen. Menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen. Jenis penelitian ini adalah *correlational study*. Teknik analisis data menggunakan Korelasi Spearman Rank (Rho). Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Motivasi kinerja perawat ruang rawat inap dengan hasil yang menunjukkan sebagian besar perawat mempunyai motivasi kerja tinggi (65,96%) dengan jumlah 31 perawat. Kinerja perawat ruang rawat inap dengan hasil yang menunjukkan bahwa sebagian besar mempunyai kinerja tinggi sebesar (65,96%) dengan jumlah 31 perawat. Hasil uji Spearman rank (rho) diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,000 artinya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat di tunjukkan dengan signifikansi kurang dari 0,05 dan kekuatan hubungan di tunjukkan dengan hasil korelasi koefisien 0,819 yang artinya mempunyai hubungan kuat.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Perawat.

INTRODUCTION

A hospital is a health service institution that provides emergency, inpatient, and outpatient services, and provides individual health services in full. Hospital is an organized place in providing health services to patients, both basic, and specialist and subspecialized. In addition, the hospital can also be used as an educational institution for health workers and provide outpatient and inpatient services as well as home care. In addition, the hospital also has a function as a place of research (Adisasmito, 2015).

Work motivation is one of the factors that determine a person's performance. The magnitude or size of the influence of motivation on a person's performance depends on how much intensity of motivation is given. The ability to carry out tasks is an assessment of a person's performance, but without the support of a will and motivation, the task will not be completed. If the task has been carried out well, then the person will get his own satisfaction. This satisfaction is obtained by giving an award that has been achieved, both physical and psychological (Nursalam, 2016).

Nurse performance is the work behavior displayed by nurses in providing nursing care to patients, which is described in the implementation of a determined action plan with the intention that patient needs are maximally met based on cognitive implementation, interpersonal implementation, and technical implementation (Triyana, 2013).

Based on the results of a preliminary study conducted on January 5, 2023 through observation activities, at Ibnu Sina Sukowati Sragen Hospital there are 90 nurses working in the inpatient installation. For the level of education itself, it consists of D3, S1, and S1 Ners. Some patient complaints to nurses that arise are that nurses are sometimes not ready to carry out nursing actions, there are also patients who consider nurses less friendly when doing services.

According to the results of an interview with Mrs. Kiki Arintya as the Head of Maryam Room of Ibnu Sina Sukowati Hospital, Sragen stated that as many as 7 nurses often arrive late from the supposed entrance time. Then, as many as 6 people often exchange service schedules which causes other nurses to have to do double shifts so that the workload increases, and, 5 nurses often leave earlier than the specified hours. In the interview, researchers also obtained some data related to work motivation and performance of nurses in inpatient installations. Among them are interpersonal

relationships between fellow nurses are not good, there is different treatment from the head of the room to each implementing nurse, nurses claim that income or salary is not in accordance with the district UMR, lack of personal responsibility in carrying out work such as often late, often absent, and documentation of askep is not done properly.

The importance of work motivation and nurse performance on the quality of hospital services, the management of Ibnu Sina Sukowati Sragen Hospital has taken several policy steps. Among them; Provide inhouse training or training to improve the ability of nurses, provide performance allowances according to the level of nurse discipline, hold capacity building events for nurses.

Based on the results of the interview, several reasons were found that resulted in the lack of performance of the implementing nurses, some argued that the interpersonal relationship between fellow nurses was not good, there was different treatment from the head of the room to each implementing nurse, nurses admitted that income or salary was not in accordance with the district UMR, lack of personal responsibility in carrying out work such as frequent lateness, frequent absences, and documentation of askep was not done right.

Based on the background above that highlights nurse performance, researchers assume that with work motivation, nurse performance will be better. Therefore, researchers are interested and have carried out research on the relationship between work motivation and the performance of implementing nurses in the Inpatient Room of Ibnu Sina Sukowati Hospital Sragen.

From the background described above, the author can formulate the problem "Is there a relationship between work motivation and nurse performance in the inpatient room of Ibnu Sina Sukowati Sragen Hospital?".

The objectives of this study are: 1) Identifying the characteristics of nurses in the inpatient room of Ibnu Sina Sukowati Sragen Hospital. 2) Identify the motivation of nurses in the inpatient room of Ibnu Sina Sukowati Hospital Sragen. 3) Identify the performance of nurses in the inpatient room of Ibnu Sina Sukowati Sragen Hospital. 4) Analyze the relationship between work motivation and nurse performance in the inpatient room of Ibnu Sina Sukowati Sragen Hospital.

RESEARCH METHODS

This research is a correlational study, which is a study that tries to see the influence of one or several independent variables on one or several dependent variables (Sugiyono, 2013). Researchers tried to examine the relationship between work motivation and nurse performance in the inpatient room of Ibnu Sina Sukowati Hospital Sragen.

The population in this study was all nurses in the inpatient room of Ibnu Sina Sukowati Sragen Hospital which numbered 90 people. The number of samples used was 47 people, with a sampling technique using cluster random sampling. Data collection tools using questionnaires. The data analysis technique uses Spearman Rank (Rho) Correlation.

RESULTS AND DISCUSSION

1. Nurse Work Motivation

The results of the percentage of nurse work motivation in the inpatient room of Ibnu Sina Sukowati Sragen Hospital have been obtained as follows:

Table 1
Distribution of Respondents' Frequency Based on Nurses' Work Motivation

No.	Categorization	Frequency	Percentage
1.	Tall	31	65,96
2.	Keep	16	34,04
3.	Low	0	0,00
Total		47	100,00

Source: Processed Primary Data, 2023

Based on the results of research conducted on the work motivation of inpatient room nurses at Ibnu Sina Sukowati Sragen Hospital, results were obtained with moderate motivation of 34.04% with a total of 16 nurses, high by 65.96% with a total of 31 nurses, while for less motivation there was none.

Motivation is a conscious effort to influence a person's behavior so that he moves his heart to act to do something so as to achieve certain results or goals. Among experts appear various opinions about motivation. However, there is also a kind of common opinion that can be drawn about the notion of motivation, namely: the drive from within a person that causes a person to carry out certain activities to achieve a goal. What can be observed is the activity or perhaps the reasons for the action (Notoatmodjo, 2010).

Indicators of work motivation can be grouped as follows: Internal motivation, including: responsibility in carrying out tasks, carrying out tasks with clear targets, having clear and challenging goals, there is feedback on the results of their work, having a sense of pleasure in working,

always trying to outperform others, prioritizing the achievements of what they do. And external motivation, including: always trying to meet the needs of life and work needs, happy to get praise for what he does, working with the desire to get incentives, working in the hope of getting attention from friends and superiors.

It can be concluded that the work motivation of the inpatient room nurse of Ibnu Sina Sukowati Sragen Hospital is high, it is shown by working with the aim of taking good care of patients, happy in doing the work that has been handed over as the responsibility of the nurse, self-motivation to improve the ability to do work, and meeting needs while working here. Because with good work motivation, the results that will be obtained will be good.

2. Nurse Performance

The results of the percentage of nurse performance in the inpatient room of Ibnu Sina Sukowati Sragen Hospital have been obtained as follows:

Table 2.
Distribution of respondent frequency based on nurse performance

No.	Categorization	Frequency	Percentage
1.	Tall	31	65,96
2.	Keep	16	34,04
3.	Low	0	0,00
Total		47	100,00

Source: Processed Primary Data, 2023

Based on the results of research conducted on the performance of inpatient room nurses at Ibnu Sina Sukowati Sragen Hospital, results with good performance obtained moderate results of 34.04% with a total of 16 nurses, high by 65.96% with a total of 31 nurses, while for less nurse performance there were none.

Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in an organization, both quantitatively and qualitatively, in accordance with efforts to achieve the goals of the organization concerned legally, not violating the law and in accordance with morals and ethics. Another definition of performance is a person's success in doing a job (Abas, 2017).

Performance can also be interpreted as the results of work that can be achieved by a person or group of people in a company in accordance with their respective authorities and responsibilities in an effort to achieve company goals legally, not violating the law and not contrary to morals or ethics. (Mangkuprawira, 2011).

Employee performance is often used as an assessment of company performance, because employees are the driving force in carrying out company activities, especially in service companies such as hospitals.

Factors that affect performance are, among others; Work attitude, such as willingness to work in shifts (shif work) in a team, Skill level, which is determined by education, training in management and supervision and skills in professional techniques, The relationship between labor and operating unit leaders, Performance management or productivity is efficient management by recognizing and respecting and rewarding and protecting employees to achieve increased work performance, Efficient workforce, such as workforce planning, creativity in work and being on the right track in work.

It can be concluded that the performance of the inpatient room nurse of Ibnu Sina Sukowati Hospital Sragen with high results. The need to be maintained in skills such as frequent seminars and training, increasing knowledge and skills in nursing care, establishing good relationships with colleagues and superiors to be comfortable in the work environment, good at managing work management such as arriving on time and preparing all the tools to be used, complete all nursing documents in accordance with procedures and improve the ability to work for performance even better. With good service, patients will be satisfied with the performance carried out by nurses.

3. The Relationship between Nurse Work Motivation and Nurse Performance

Table 3.
Tabulation of Spearman's Rho Motivation Nurse Work With Nurse Performance

Work Motivation	Nurse Performance
Correlation Value	0,819
Sig	0,000
N	47

Source : Processed Primary Data, 2023

From the results of the Spearman rank (rho) test, a significance result of 0.000 was obtained, meaning that there was a significant relationship between nurse work motivation and nurse performance shown with a significance of less than 0.05. And the strength of the relationship is shown by the result of a correlation coefficient of 0.819 which means it has a strong relationship.

Based on the results of research conducted on the relationship between work motivation and nurse performance in the inpatient room of Ibnu Sina Sukowati Sragen Hospital, a significance result of 0.000 was obtained, meaning that there is a significant relationship between nurse work motivation and nurse performance shown with a significance of less than 0.05. And the strength of the relationship is shown by the result of a correlation coefficient of 0.819 which means it has a strong relationship.

In a journal written by Evita (2016). From the results of analysis and data processing in research on "The influence of motivation on the performance of nurses at the Carnation Pavilion Installation of Budi Glory Hospital Batam", it can be concluded; Nurses' responses to motivational variables had a percentage of 79.6% that were in the "good" category. Where the dimension of social needs is superior to other dimensions because respondents have agreed that social relationships between fellow nurses / colleagues, relationships with superiors and with patients are important in their smooth running of their work. The lowest dimension in this motivation variable is the dimension of security needs which is in the category of "good enough".

This is reinforced by researchers looking at quarterly reports made by the Chief Nurse of the Carnation Pavilion Installation which wrote that there was some damage to the equipment in the installation such as fire detection devices that did not work, the absence of automatic germ detection devices at the Nurse's counter and medical gloves that sometimes leaked when the Nurse handled patients. The nurse's response to the performance variable obtained a value of 78% where the percentage was in the "good" category. This means that the nurse has done a good job. However, there are several things that must be considered in the Work Discipline Indicators section because there are still respondents who disagree with the statement "nurses are always in the hospital during working hours" which is 15%. Motivation has a significant effect on the performance of nurses at the Carnation Pavilion Installation of Budi Glory Hospital Batam by 80.5%, the remaining 19.5% can be influenced by other factors that are not observed in this study.

It can be concluded that between work motivation and the performance of nurses in the inpatient room of Ibnu Sina Sukowati Sragen Hospital there is a significant relationship. Every hospital expects a success, to achieve this success requires the presence of qualified nurses. To create qualified nurses, a strong push from the hospital is needed. The encouragement can be in the form of providing motivation, which aims to improve the performance of nurses.

CONCLUSION

Based on the results of research that has been conducted at Ibnu Sina Sukowati Sragen Hospital, the conclusions of this study are:

1. Performance motivation of inpatient nurses with results showing that most nurses have high work motivation (65.96%) with a total of 31 nurses.
2. Performance of inpatient room nurses with results showing that most of them have high performance of (65.96%) with a total of 31 nurses.
3. From the results of the Spearman rank (ρ) test, a significance result of 0.000 is obtained, meaning that there is a significant relationship between nurse work motivation and nurse performance shown with a significance of less than 0.05. And the strength of the relationship is shown by the result of a correlation coefficient of 0.819 which means it has a strong relationship.

SUGGESTION

1. Hospital
Based on the results of this study, it is hoped that Ibnu Sina Sukowati Sragen Hospital maintains the work motivation and performance of nurses in carrying out services and can be used as input for the hospital in an effort to maintain work motivation and better nurse performance.

2. For Nurses
Ibnu Sina Sukowati Sragen Hospital nurses should improve their performance need to foster motivation at work, for example having responsibility in carrying out tasks, carrying out tasks with clear targets and having a sense of pleasure in working.
3. For the Next Researcher
 - a. Further research can be carried out using different research methods so that it can complement the results of existing research.
 - b. Make improvements and add questions to the questionnaires that have been used so that respondents better understand and answer appropriately according to the expectations of researchers.

BIBLIOGRAPHY

- Abas, E. 2017. *Head Madrasah Leadership Magnet for Teacher Performance*. Jakarta: Gramedia.
- Adisasmito, W. 2015. *Health System*. Second Edition. Rajawali Pres. Jakarta.
- Evita. 2016. *The influence of motivation on the performance of nurses at the Carnation Pavilion Installation of Budi Glory Hospital Batam*. Journal of Management. Volume 2 Number 4.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2011. *Strategic Human Resource Management (second edition)*. Ghalia Indonesia: Bogor
- Notoatmodjo, S. 2010. *Public Health Sciences and the Arts*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nursalam, 2016. *Nursing Management*. Jakarta : Salemba Medika.
- Sugiyono. 2013. *Understanding Qualitative Research*. Alfabeta. Bandung.
- Triyana, Yani Firda. 2013. *Procedural Techniques of Nursing*. Yogyakarta: D. Medika.