

Hubungan faktor-faktor motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSPAD Gatot Soebroto Jakarta = Relationship between the work motivation factors with staff nurse performance inpatient wards in Central Army Hospital (RSPAD) Gatot Soebroto Jakarta

Yana Zahara, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20438371&lokasi=lokal>

Abstrak

Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan dan bertanggung jawab memberikan asuhan keperawatan yang bermutu terhadap klien. Perawat pelaksana merupakan tenaga yang berkontribusi langsung terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada klien. Faktor-faktor motivasi kerja merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja perawat. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan cross sectional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan faktor-faktor motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSPAD Gatot Soebroto Jakarta. Penelitian menggunakan proportionate random sampling yang telah memenuhi kriteria inklusi, yaitu sebanyak 100 perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap RSPAD Gatot Soebroto. Instrumen yang digunakan adalah motivasi kerja, karakteristik individu dan kinerja perawat pelaksana yang telah dimodifikasi dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Uji validitas dan reliabilitas untuk instrumen motivasi kerja nilai $\alpha = 0,792$ dan instrumen kinerja nilai $\alpha = 0,737$.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada 3 subvariabel motivasi kerja yang ada hubungan signifikan dengan kinerja perawat yaitu : hubungan interpersonal ($p = 0,001$; OR = 4,345), supervisi ($p = 0,000$; OR= 72,952) dan penghasilan/gaji ($p = 0,004$; OR = 7,304). Sedangkan variabel karakteristik individu menunjukkan 2 variabel yang ada hubungan signifikan dengan kinerja adalah pendidikan perawat pelaksana ($p = 0,029$; OR = 7,567) dan umur ($p = 0,001$; OR = 25,948). Adapun subvariabel yang dominan berhubungan dengan kinerja perawat adalah supervisi (OR = 72,952), setelah dikontrol variabel umur, penghasilan/gaji dan tingkat pendidikan.

Penelitian ini merekomendasikan supervisi dengan pendekatan struktur organisasi yaitu kepala instalasi yang memiliki garis komando ke kepala subinstalasi dan ke kepala ruangan keperawatan agar melakukan penilaian kinerja secara terencana, terstruktur dan berkala serta memberikan umpan balik sehingga dapat memperbaiki kinerja perawat, yang akhirnya meningkatkan mutu pelayanan keperawatan khususnya dan pelayanan kesehatan rumah sakit pada umumnya.

.....Nursing service is an integral part from the health services and responsible to give quality nursing care to the client. Staff nurse is a contribution worker directly to the quality of the services for the client. The work motivation factors is one of factors which influence the work of nurse. This research is a descriptive quantitative by a cross sectional design which aiming to know relationship between the work motivation factors with staff nurse performance inpatient wards in RSPAD Gatot Soebroto Jakarta.

Research used a proportionate random sampling which fulfilled an inclusion criterion; it was almost 100 staff nurse at inpatient wards in RSPAD Gatot Soebroto. The instruments which is used including work motivation, individual characteristic and staff nurse performance which have been modified and available of research needs. Validity and reliability test of work motivation instrument by alpha value 0,792 and

performance instrument by alpha value 0,737.

This research result indicated 3 sub variables of work motivation which related significantly by nurse performance including interpersonal relation ($p = 0,001$; $OR = 4,345$), supervision ($p=0,000$; $OR=72,952$) and incomes or salary ($p=0,004$; $OR=7,304$). While individual characteristic variable indicated 2 variables which related significantly by performance is education of staff nurse ($p=0,029$; $OR=7,567$) and age ($p = 0,001$; $OR = 25,948$). There are dominant subvariable connected with staff nurse performance is supervision ($OR = 72,952$), after it was controlled by variables of age, incomes or salary and education level.

This research recommended a supervision by organization chart approach including head of installation who has a command line to head of sub installation and head of nursing wards do assessment of performance by planning, structural and periodical and also giving feedback so it can improve nurse performance, and especially to improve nursing service and hospital health service generally.