

## Faktor Internal dan Eksternal yang Memengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan Kesdaam I/BB

Mukran Siregar, Ismail Efendy, Mikah Afriani

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia, Medan, Indonesia

### INFORMASI ARTIKEL

Diterima Redaksi: 22 April 2025  
Revisi Akhir: 21 Mei 2025  
Diterbitkan Online: 23 Juni 2025

### KATA KUNCI

Faktor Internal  
Eksternal  
Motivasi Kerja

### KORESPONDENSI (\*)

Phone: -

E-mail: [mukran.siregar.1981@gmail.com](mailto:mukran.siregar.1981@gmail.com)

### A B S T R A K

Kinerja perawat menjadi isu penting dalam organisasi rumah sakit dalam upaya meningkatkan efisiensi dari pelayanan kesehatan. Laporan Kinerja Rumah sakit TK II Putri Hijau Medan berdasarkan Angka *Bed Occupancy Ratio* (BOR) yaitu mengalami peningkatan setiap tahunnya mulai tahun 2020 yaitu 16, 47%, mengalami peningkatan menjadi 28, 26% tahun 2021, meningkat kembali menjadi 33, 28% tahun 2022 dan meningkat 50, 98% tahun 2023. Namun, angka ini belum sesuai dengan Standar Pelayanan Minimum yaitu 60-80%. Rata-rata lama pasien dirawat. (ALOS) yaitu 2, 47 hari tahun 2020 dan menurun menjadi 5, 71 hari tahun 2021 dan meningkat menjadi 5, 16 hari tahun 2022 dan 5, 81 tahun 2023. Angka ini belum juga sesuai dengan Standar Pelayanan Minimum (SPM) yaitu 6-9 hari. Rata-rata tempat tidur tidak terpakai (TOI) yaitu 14, 58 hari tahun 2020 dan meningkat menjadi 17, 05 hari tahun 2021 dan menurun menjadi 11, 88 hari tahun 2022 serta 6, 91 hari tahun 2023. Angka tersebut belum sesuai dengan Standar Pelayanan Minimum yaitu 1-3 kali. Jenis penelitian adalah survei analitik dengan tipe cross sectional. Jumlah populasi 133 perawat, sampel penelitian seluruh perawat berstatus pegawai ASN, PPPK dan Militer. Penelitian dilakukan bulan Mei sampai dengan Agustus 2024 melalui penyebaran kuesioner. Data dianalisis secara univariat, bivariat dan multivariat menggunakan uji regresi logistik berganda pada taraf kemaknaan 95%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal yang meliputi: Prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan diri berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat pelaksana ( $p < 0, 15 < 0, 05$ ). Hasil penelitian membuktikan bahwa faktor eksternal meliputi: Keamanan dan keselamatan, Kondisi kerja dan Supervisi berpengaruh terhadap motivasi kinerja perawat pelaksana ( $p < 0, 021 < 0, 25$ ). Dapat disimpulkan bahwa faktor eksternal, yaitu keamanan dan keselamatan, kondisi kerja dan supervisi paling berpengaruh terhadap motivasi kinerja perawat. Dari hasil penelitian di peroleh Kesimpulan bahwa motivasi kerja perawat sangat di perlukan untuk meningkatkan kualitas asuhan keperawatan di Rumah Sakit TK II putri Hijau Medan.

### PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah sebagai salah satu sarana kesehatan untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dan memiliki peran yang sangat penting dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Hal ini menuntut penyedia jasa pelayanan kesehatan yakni rumah sakit untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih baik, tidak hanya pelayanan yang bersifat penyembuhan penyakit tetapi juga mencakup pelayanan yang bersifat pencegahan. Oleh karena itu, rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Indikator pelayanan rumah sakit yang sangat penting adalah pelayanan yang diberikan oleh pegawai atau tenaga kesehatan yang bekerja pada rumah sakit tersebut.

Pegawai rumah sakit dalam meningkatkan pelayanan kesehatan sangat bergantung kepada kemampuan sumber daya manusia (SDM) ketika melakukan setiap aktifitasnya. Sumber daya manusia Kesehatan (SDMK) merupakan sebuah subsistem yang berperan cukup penting untuk meningkatkan tingkat kesehatan yang ada pada masyarakat melalui beberapa upaya dan pelayanan kesehatan. Permasalahan SDMK harusnya mendapat perhatian lebih dan pengelolaan secara maksimal untuk memenuhi setiap hak yang ada. Hal demikian dilaksanakan supaya memperoleh SDM yang berkualitas, dan memiliki keinginan yang kuat untuk tercapainya produktivitas bekerja maksimal dan bisa mengatasi berbagai macam

konflik dan menemukan solusinya dengan cerdas, dan baik. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena mendorong adanya beberapa unsur tersebut.

Tujuan ini berkaitan dengan kebutuhan, dapat dikatakan tidak ada motivasi jika tidak merasa perlu. Pada umumnya motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan produktifitas kerja para pegawai. Herzberg mengajukan teori dua faktor terdiri hygiene factor dan motivation factor. Hygiene factor mempengaruhi seseorang berdasarkan faktor dari luar diri seseorang (faktor eksternal) terdiri dari kompensasi, keamanan dan keselamatan, kondisi kerja, kebijakan, supervisi dan hubungan teman sejawat sedangkan motivation factor mempengaruhi seseorang berdasarkan pengaruh dari dalam diri seseorang (faktor internal) meliputi prestasi, pengakuan, tanggungjawab, pengembangan diri, dan pekerjaan.

Penelitian Umpung (2020) menjelaskan temuan bahwa beberapa variabel eksternal yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan adalah kompensasi, kondisi kerja, kebijakan dan hubungan interpersonal. Variabel kebijakan menjadi dominan atau paling besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja. Hal yang serupa juga diungkapkan penelitian Retni (2022) menjelaskan bahwa ada pengaruh signifikan antar kompensasi kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan, dan pengaruh antara faktor lingkungan kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan. Sementara penelitian Anggreini (2019) juga menjelaskan beberapa faktor internal yang dapat meningkatkan motivasi kerja. secara analisis statistik menunjukkan faktor prestasi, pengakuan, hubungan pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu mempunyai hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja perawat sedangkan faktor yang paling dominan berpengaruh adalah prestasi dalam bekerja.

Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan merupakan Rumah Sakit di wilayah kerja Kodam I/BB dengan susunan Organisasi telah ditetapkan berdasarkan SK Kasad Nomor Skep/69/XII/2004 tentang organisasi dan tugas Kodam I/BB termasuk Rumah Sakit TK II Putri Hijau dan termasuk ke dalam klarifikasi Rumah Sakit kelas B. Rumah sakit ini termasuk besar dimana memiliki kapasitas tempat tidur pada ruang rawat inap sebanyak 226 tempat tidur. Untuk mendukung tercapainya visi rumah sakit Menjadi Rumah Sakit Kebanggaan Prajurit, menyelenggarakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat bagi pasien asuransi BPJS dan non asuransi didukung jumlah pegawai 640 terdiri dari tenaga kesehatan 339 orang dan non tenaga kesehatan 301 orang.

Rumah sakit ini terletak di pusat Medan telah menyediakan pelayanan kesehatan berupa pelayanan instalasi gawat darurat melayani 24 jam, klasifikasi tempat tidur terdiri dari Intensive Care Unit (ICU), HICU, NICU, ICCU, NICU, PICU, Very Important Person (VIP), ruang VVIP, Kencana, ICU Kencana, Kelas I, Kelas II, dan Kelas III. Pelayanan rawat jalan terdiri dari 19 (sembilan belas) Poliklinik. Menurut Laporan Kinerja Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan Kesdam I/BB berdasarkan Angka Bed Occupancy Ratio (BOR) mengalami peningkatan setiap tahunnya mulai tahun 2020 yaitu 16, 47%, mengalami peningkatan menjadi 28, 26% tahun 2021, meningkat kembali menjadi 33, 28% tahun 2022 dan meningkat 50, 98% tahun 2023. Namun, angka ini belum sesuai dengan Standar Pelayanan Minimum yaitu 60-80%. Rata-rata lama pasien dirawat (ALOS) yaitu 2, 47 hari tahun 2020 dan menurun menjadi 5, 71 hari tahun 2021 dan meningkat menjadi 5, 16 hari tahun 2022 dan 5, 81 tahun 2023. Angka ini belum juga sesuai dengan Standar Pelayanan Minimum (SPM) yaitu 6-9 hari. Rata-rata tempat tidur tidak terpakai (TOI) yaitu 14, 58 hari tahun 2020 dan meningkat menjadi 17, 05 hari tahun 2021 dan menurun menjadi 11, 88 hari tahun 2022 serta 6, 91 hari tahun 2023. Angka tersebut belum sesuai dengan Standar Pelayanan Minimum yaitu 1-3 kali. Belum tercapainya indikator Standar Pelayanan Minimum diduga berkaitan dengan motivasi kerja pegawai rumah sakit belum maksimal (11).

Hasil wawancara dengan 5 orang perawat pelaksana mengungkapkan bahwa prestasi yang diperoleh selama ini belum menjamin mendapatkan promosi ke tanggungjawab yang lebih besar, keterlibatan dalam pengambilan keputusan jarang terjadi, belum mempunyai kesadaran tinggi untuk menjalankan tugas dengan baik, dan kesempatan mengikuti pendidikan, pelatihan, studi banding guna meningkatkan kualitas pekerjaan terbilang pilih kasih. Selain itu, perawat pelaksana, khususnya bagi para tenaga kesehatan yang masih memiliki status kepegawaian sebagai pegawai tidak tetap merasa kurang puas terhadap kompensasi yang disediakan, kemampuan penguasaan peralatan kesehatan belum didukung pelatihan dan sosialisasi yang teratur, penerapan sanksi belum dalam protokol kesehatan belum optimal, pemantauan kinerja tidak berjalan secara berkala. Kondisi ini dapat menyebabkan motivasi perawat pelaksana masih rendah disebabkan beberapa faktor yang bersumber dari dalam diri maupun luar dirinya. Motivasi dapat merubah mindset atau pola pikir agar dapat menimbulkan semangat kerja yang ulet dan kuat untuk menciptakan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perlunya untuk mengoptimalkan motivasi kerja perawat pelaksana rumah sakit agar dapat mendorong dan bertindak untuk mendukung pelayanan kesehatan di ruang rawat inap ke arah yang berkualitas khususnya menjadi menjadi

rumah sakit kebanggaan prajurit, maka peneliti merasa ingin meneliti tentang Faktor Internal dan Eksternal yang Memengaruhi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan Kesdam I/BB Tahun 2024.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Pengertian Motivasi*

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi kerja adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

### *Teori Motivasi Kerja*

Teori motivasi kerja berkaitan dengan ketentuan apa yang dapat memotivasi bekerja seseorang atau beberapa orang, dengan berfokus pada identifikasi kebutuhan dan dorongan yang ada pada diri seseorang dan bagaimana memprioritaskan kebutuhan dan dorongan tersebut. Secara umum ada tiga pendekatan utama terkait teori motivasi kerja yaitu Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg

Dari hasil penelitian Herzberg, maka aspek-aspek motivasi kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Faktor Intrinsik (Faktor Motivator)
  - a. Prestasi yang diraih (*Achievement*)
  - b. Pengakuan orang lain (*Recognition*)
  - c. Tanggung jawab (*Responsibility*)
  - d. Kemungkinan untuk mengembangkan diri (*Possibility of growth*)
  - e. Pekerjaan itu sendiri (*The Work It Self*)
2. Faktor Ekstrinsik (Faktor Higienis)
  - a. Kompensasi (*Payment* dan *Status*)
  - b. Keamanan dan Keselamatan Kerja (*Job Security*)
  - c. Kondisi Kerja (*Working Condition*)
  - d. Kebijakan (*Company* dan *Administration*)
  - e. Hubungan dengan pengawas (*Supervisor*)
  - f. Hubungan dengan teman sejawat (*Interpersonal Relation*)

Seorang pegawai harus mempunyai kemampuan untuk menciptakan hubungan yang baik atau komunikasi yang baik dengan teman sejawat atau rekan kerja di tempat tugas. Ada tiga jenis kecakapan yang harus dimiliki yaitu:

- a. *Technical Skill* (komunikasi secara teknis)
- b. *Human skill* (kecakapan konsektual)
- c. *Conseptual skill* (kecakapan konseptual)

### *Perawat*

Perawat adalah orang yang mengasuh dan merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan. Namun pada perkembangannya, definisi perawat semakin meluas. Kini, pengertian perawat merujuk pada posisinya sebagai bagian dari tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional.

## METODOLOGI

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survei analitik dengan tipe *cross sectional* untuk menjelaskan pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap motivasi kerja pegawai Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan Kesdam I/B. Desain *cross sectional* yang dilakukan dalam satu waktu tertentu. Studi *cross-sectional* adalah jenis desain penelitian yang dapat mengumpulkan data dari banyak individu berbeda pada satu waktu. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan Kesdam I/BB. Adapun alasan memilih rumah sakit sebagai tempat penelitian adalah indikator standar pelayanan minimum rumah sakit belum sesuai dengan target yang diharapkan tahun 2023. Indikator BOR yaitu 50, 98% (target 60-80%), ALOS yaitu 5, 81 hari (target 6-9 hari) dan TOI yaitu 6, 91 kali (target 1-3 kali). Populasi Populasi pada

penelitian ini yaitu perawat fungsional berstatus Aparatur Sipil Negera (ASN) di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan Kesdam I/B berjumlah 133 orang. Sampel adalah sebagian atau keseluruhan populasi yang akan dikaji. Menurut Roscoe (1975) penelitian yang melakukan analisis dengan multivariat maka jumlah sample minimal 10 kali dari variable yang diteliti. Maka sampel penelitian adalah seluruh populasi yaitu perawat fungsional berstatus ASN berjumlah 133 orang.

### Metode Pengumpulan Data:

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan keandalan atau kesahihan suatu alat ukur dengan kata lain sejauh mana dari kacamata suatu alat ukur dalam mengukur suatu data. Untuk mengetahui validitas suatu instrumen (dalam kuesioner) dengan cara melakukan korelasi antara skor  $r$  masing-masing pertanyaan dengan skor totalnya dalam suatu variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*, dengan bantuan SPSS. Kriteria validitas instrument yaitu jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir instrument dinyatakan valid, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir instrument dinyatakan tidak valid.

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

- $r$  = Korelasi
- $x$  = Skor setiap item
- $y$  = Skor total dikurangi item tersebut
- $n$  = Ukuran sampel

Hasil uji validitas variabel faktor eksternal sebanyak 15 pernyataan yang diajukan mempunyai nilai r hitung (corrected item-total correlation) terkecil yaitu 0,638 dan terbesar yaitu 0,893, di mana lebih besar dari  $r_{tabel}$ , (0,444) sehingga item pernyataan variabel tersebut diasumsikan valid. Hasil uji validitas variabel motivasi kerja sebanyak 15 pernyataan yang diajukan mempunyai nilai r hitung (corrected item-total correlation) terkecil yaitu 0,737 dan terbesar yaitu 0,921, di mana lebih besar dari  $r_{tabel}$ , (0,444) sehingga item pernyataan tersebut diasumsikan valid.

### Uji Reliabilitas

Apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh lebih besar dari  $r_{Cronbach's Alpha \text{ tabel}}$ , maka dinyatakan reliabel. Nilai  $r_{Cronbach's Alpha \text{ tabel}}$  untuk reliabilitas adalah 0,700 (44). Uji reliabilitas dilakukan terhadap kepada 20 orang perawat berstatus Aparatur Sipil Negera di Rumah Sakit Umum Haji Medan dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \alpha = R \frac{N}{N-1} \left( \frac{S^2 (1 - \sum S_i^2)}{S^2} \right)$$

Dimana:

- $\alpha$  = Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach*
- $S^2$  = Varians skor keseluruhan
- $S_i^2$  = Varians masing-masing item

Hasil uji reliabilitas variabel penelitian diketahui nilai  $r_{Cronbach's Alpha \text{ tabel}}$  terkecil yaitu 0,950 dan terbesar yaitu 0,974, di mana lebih besar dari 0,700, maka variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Analisis multivariat digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel independen

$$f(z) = \frac{1}{1 + e^{-(\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8)}}$$

Keterangan:

- $f(z)$  = Motivasi kerja
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1 - \beta_i$  = Koefisien regresi
- $X_1$  = Faktor internal
- $X_2$  = Faktor eksternal

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Analisis Univariat*

Analisis univariat bertujuan menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian yang disajikan di bawah ini.

### *Karakteristik Responden*

Responden dalam penelitian adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tk. II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan berjumlah 133 orang. Hasil penelitian tentang karakteristik responden disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di Rumkit Tk. II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan

No.	Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
<b>Usia</b>			
1.	20-30 tahun	65	48,9
2.	31-40 tahun	46	34,6
3.	41-50 tahun	18	13,5
4.	>50 tahun	4	3,0
<b>Jenis Penelitian</b>			
1.	Perempuan	95	71,4
2.	Lelaki	38	28,6
<b>Pendidikan</b>			
1.	D III Kep/Keb	105	78,9
2.	S1 Kep/Keb/Ners	28	21,1
<b>Lama Bekerja</b>			
1.	1-5 tahun	29	21,8
2.	6-10 tahun	58	43,6
3.	> 10 tahun	46	34,6
<b>Total</b>		<b>133</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan Tabel 1 diketahui responden didominasi kelompok usia 20-40 tahun yaitu 65 orang (48,9%), selebihnya berusia di atas 31-40 tahun yaitu 46 orang (34,6%), usia 41-50 tahun 18 orang (13,5%) dan usia >50 tahun 4 orang (3,0%). Responden perempuan lebih banyak 95 orang (71,4%) dari laki-laki 38 orang (28,6%). Pendidikan formal pernah ditamatkan oleh responden adalah D-III Keperawatan/Kebidanan yaitu 105 orang (78,9%), diikuti S1 Keperawatan/Keb/Ners yaitu 28 orang (21,1%). Responden lebih banyak bekerja selama 6-10 tahun yaitu 58 orang (43,6%), diikuti lama bekerja di atas 10 tahun 46 orang (34,6%), dan lama bekerja 1-5 tahun 29 orang (21,8%).

Distribusi frekuensi variabel penelitian disajikan berikut ini.

Faktor internal

Hasil jawaban tentang variabel faktor motivasi yang bersumber dari dalam diri dalam meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumkit Tk. II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan sebagai berikut.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Faktor Internal di Ruang Rawat Inap Rumkit Tk. II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan

No	Faktor Internal	f	Persentase (%)
1.	Tinggi	54	40,6
2.	Rendah	79	59,4
<b>Total</b>		<b>133</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa perawat pelaksana menyatakan dorongan dalam dirinya untuk meningkatkan prestasi, pengakuan, tanggungjawab, pengembangan diri selama bekerja atau sebagai faktor internal di ruang rawat inap lebih banyak dikategorikan rendah yaitu 79 orang (59,4%), selebihnya 54 orang (40,6%) dikelompokkan tinggi.

### *Faktor eksternal*

Hasil jawaban tentang variabel faktor motivasi yang bersumber dari luar diri dalam meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumkit Tk. II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan sebagai berikut.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Faktor Eksternal di Ruang Rawat Inap Rumkit Tk. II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan

No	Faktor Eksternal	f	Persentase (%)
1.	Tinggi	64	48, 1
2.	Rendah	69	51, 9
<b>Total</b>		<b>133</b>	<b>100, 0</b>

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa perawat pelaksana menyatakan faktor pendorong yang bersumber dari luar untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan seperti keamanan dan keselamatan, kondisi kerja dan supervisi Karu di ruang rawat inap atau sebagai faktor eksternal lebih banyak dikategorikan rendah yaitu 69 orang (51, 9%), selebihnya 64 orang (48, 1%) dikelompokkan tinggi.

### **Motivasi kerja**

Hasil jawaban tentang variabel motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumkit Tk. II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan sebagai berikut.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Motivasi kerja di Ruang Rawat Inap Rumkit Tk. II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan

No	Motivasi Kerja	f	Persentase (%)
1.	Tinggi	56	42, 1
2.	Rendah	77	57, 9
<b>Total</b>		<b>133</b>	<b>100, 0</b>

Berdasarkan tabel 4. diketahui perawat pelaksana menyatakan dorongan untuk menjalankan asuhan keperawatan yang menjadi tanggung jawabnya lebih banyak dikategorikan rendah yaitu 77 orang (57, 9%), selebihnya 56 orang (42, 1%) dikelompokkan tinggi.

### **Hubungan Faktor Internal dengan Motivasi Kerja**

Tabel 5. Hubungan Faktor Internal dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumkit Tk. II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan

No	Faktor Internal	Motivasi Kerja				Total	Nilai p	
		Tinggi		Rendah				
		f	%	f	%			
1.	Tinggi	31	57, 4	23	42, 6	54	100	0, 005
2.	Rendah	25	31, 6	54	68, 4	79	100	
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>42, 1</b>	<b>77</b>	<b>57, 9</b>	<b>133</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa dari 54 orang perawat pelaksana menyatakan dorongan dalam dirinya yang tinggi untuk meningkatkan prestasi, pengakuan, tanggungjawab, pengembang diri selama bekerja (faktor internal) di ruang rawat inap, mayoritas bermotivasi tinggi 31 orang (57, 4%) dan selebihnya rendah 23 orang (42, 6%). Dari 79 orang perawat pelaksana menyatakan faktor internal yang rendah selama bekerja di ruang rawat inap, mayoritas bermotivasi rendah 54 orang (68, 4%) dan selebihnya tinggi 25 orang (31, 6%). Hasil uji statistik *Chi Square* diperoleh nilai  $p$  (0, 005)  $< \alpha$  0, 05. Hal ini berarti ada hubungan faktor internal dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumkit Tk. II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan.

### **Hubungan Faktor Eksternal dengan Motivasi Kerja**

Hasil penelitian tentang hubungan faktor eksternal dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumkit Tk. II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 6. Hubungan Faktor Eksternal dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumkit Tk. II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan

No	Faktor Eksternal	Motivasi Kerja				Total	Nilai p	
		Tinggi		Rendah				
		f	%	f	%	f		%
1.	Tinggi	35	54,7	29	45,3	64	100	0,008
2.	Rendah	21	30,4	48	69,6	69	100	
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>42,1</b>	<b>77</b>	<b>57,9</b>	<b>133</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa dari 64 orang perawat pelaksana menyatakan faktor pendorong yang bersumber dari luar yang tinggi untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan (faktor eksternal) seperti keamanan dan keselamatan, kondisi kerja dan supervisi Karu sebagai faktor eksternal, mayoritas bermotivasi tinggi 35 orang (54,7%) dan selebihnya rendah 29 orang (45,3%). Dari 69 orang perawat pelaksana menyatakan faktor eksternal yang rendah dalam bekerja, mayoritas bermotivasi rendah 48 orang (69,6%) dan selebihnya tinggi 21 orang (30,4%). Hasil uji statistik *Chi Square* diperoleh nilai  $p(0,008) < \alpha 0,05$ . Hal ini berarti ada hubungan faktor eksternal dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumkit Tk. II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan.

### Analisis Multivariat

Tabel 7. Variabel Kandidat Model Regresi Logistik Berganda

No.	Variabel Independen	Nilai p
1	Faktor internal	0,005*
2	Faktor eksternal	0,008*

\* = Variabel kandidat

Pada tabel 7. menunjukkan hasil uji regresi logistik diperoleh nilai p variabel penelitian faktor internal yaitu 0,015 dan eksternal 0,021. Maka, kedua faktor ini, baik internal maupun eksternal berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumkit Tk. II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Logistik Berganda

Variabel	$\beta$	S.E.	Wald	p	Exp (B)
Faktor internal	0,922	0,377	5,972	0,015	2,514
Faktor eksternal	0,862	0,374	5,302	0,021	2,367
Constant	-0,644	0,321	4,039	0,044	0,525

Selanjutnya pada analisis multivariat, penjelasan faktor motivasi kerja terdiri dari internal dan eksternal mempunyai nilai *Exp (B)* yaitu faktor internal sebesar 0,922 dan faktor eksternal 0,862. Variabel faktor internal memiliki nilai *Exp (B)* paling besar. Nilai ini mengandung arti bahwa dorongan dalam dirinya yang tinggi untuk meningkatkan prestasi, pengakuan, tanggungjawab, pengembangan diri selama bekerja (faktor internal) cenderung 2,514 kali perawat pelaksana bermotivasi tinggi dalam memberikan asuhan keperawatan dari pada mempunyai faktor internal yang rendah.

Variabel faktor eksternal nilai *Exp (B)* 0,862, artinya faktor pendorong yang bersumber dari luar yang tinggi (faktor eksternal) seperti keamanan dan keselamatan, kondisi kerja dan supervisi Karu cenderung 0,862 kali perawat pelaksana bermotivasi tinggi dalam memberikan asuhan keperawatan dari pada faktor eksternal yang rendah.

## PEMBAHASAN

### *Pengaruh Faktor Internal terhadap Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumkit Tk. II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan*

Berdasarkan hasil uji *chi square* diperoleh nilai  $p < 0,001 < 0,05$ , berarti ada hubungan prestasi dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Dengan kata lain: semakin tinggi prestasi kerja dalam melakukan asuhan keperawatan, maka motivasi kerja perawat akan lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan di Nuryati, dkk (2021), bahwa pencapaian prestasi berhubungan dengan motivasi tenaga kesehatan di RSM X".(p 0,006)

Analisis multivariat juga membuktikan bahwa prestasi berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat pelaksana ( $p < 0,042 < 0,05$ ). Artinya semakin tinggi prestasi kerja yang diraih dalam meningkatkan dapat meningkatkan motivasi perawat pelaksana melaksanakan asuhan keperawatan. Sesuai studi terdahulu oleh Anggreini, dkk (2019) menyimpulkan bahwa faktor prestasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat ( $p < 0,042 < 0,05$ ) (10). Penelitian Nuryati, dkk (2021) mengungkapkan hasil yang sama bahwa prestasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai tetap ( $p < 0,006 < 0,05$ ) (15). Penelitian Retni, dkk (2022) menjelaskan bahwa ada pengaruh prestasi terhadap motivasi tenaga kesehatan ( $p < 0,001 < 0,05$ ).

Berbeda dengan penelitian Khaerisman (2021) menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh faktor prestasi terhadap motivasi kerja perawat ( $p > 0,36 > 0,05$ ) (46). Studi lainnya oleh Paramita, dkk (2020) menjelaskan bahwa tidak ada hubungan prestasi dengan motivasi perawat dalam pelaporan insiden keselamatan pasien ( $p > 0,087 > 0,05$ ) (47).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan harga diri biasanya diperoleh dalam dua proses. Pertama-tama setiap orang pasti mempunyai hasrat untuk memiliki prestasi, memiliki kecakapan atau kemampuan dalam bidang Tertentu membuat dirinya makin berharga. Atas semua prestasi atau capaian tertentu, setiap orang pasti memiliki apa yang disebut dengan hasrat akan nama baik atau gengsi, pretise, status, ketenaran, kemuliaan, perhatian dan apresiasi yang dirumuskan sebagai bentuk penghormatan dan penghargaan dari orang lain.

Menurut penulis bahwa ada sebagian perawat memiliki prestasi kerja kurang maksimal, hal tersebut disebabkan perawat belum diberikan pelatihan prestasi kerja dalam pencapaian kinerja rumah sakit seperti upaya mencapai standar pelayanan minimal rumah sakit Sementara itu prestasi yang diraih selama ini belum diikuti umpan balik dari pimpinan untuk memperoleh tanggung jawab yang lebih (promosi jabatan), misalnya mendapat reward bagi perawat yang berprestasi. Perawat memperoleh kenaikan pangkat atau golongan telah ditentukan masa waktunya yang dapat memicu persepsi dalam pekerjaan tidak harus sekuat tenaga bekerja karena kenaikan golongan seiring waktu berjalan. Perlunya pimpinan rumah sakit meningkatkan motivasi kerja perawat melalui pengangkatan perawat berprestasi setiap tahunnya dan diberikan *reward* tambahan.

### ***Pengaruh Pengakuan terhadap Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumkit Tk. II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan***

Berdasarkan hasil uji *chi square* diperoleh nilai  $p < 0,031 < 0,05$ , berarti ada hubungan pengakuan dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Dengan kata lain: semakin tinggi pengakuan yang diterima atas hasil pekerjaan, maka motivasi kerja perawat akan lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Anggreini, dkk (2019) bahwa pengakuan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Yarsi Pontianak ( $p < 0,001$ ) (10) Analisis multivariat juga membuktikan bahwa pengakuan berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat pelaksana ( $p < 0,022 < 0,05$ ). Menurut penelitian terdahulu oleh Nuryati, dkk (2021) mengungkapkan hasil yang sama bahwa penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai tetap ( $p < 0,004 < 0,05$ ). Penelitian Paramita, dkk (2020) menjelaskan bahwa ada hubungan pengakuan dengan motivasi perawat dalam pelaporan insiden keselamatan pasien ( $p < 0,001 < 0,05$ ) (47). Namun studi berbeda oleh Khaerisman (2021) menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh faktor pengakuan terhadap motivasi kerja perawat ( $p > 0,638 > 0,05$ ) (46). Studi lainnya oleh Anggreini, dkk (2019) menyimpulkan bahwa faktor pengakuan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat ( $p > 0,298 > 0,05$ ).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menjelaskan penghargaan atau pengakuan sangat perlu diberikan kepada pegawai yang berprestasi, karena hal tersebut dapat memacu pegawai agar lebih berprestasi lagi. Ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya, dapat mendorong terwujudnya disiplin kerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi terhadap pengakuan akan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal, salah satunya dengan berdisiplin kerja tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut penulis bahwa banyak perawat yang berupaya mendapatkan pengakuan dari Karu dalam bekerja tetapi tidak didasari oleh ketulusan sehingga mereka memiliki motivasi kerja yang rendah. Perawat hanya mengharapkan penghargaan atau pengakuan dihargai jika ada imbal balik untuk dirinya sehingga motivasi kerja yang ada dalam diri bukan dari dalam diri mereka sendiri tetapi karena adanya pujian dari atasan dan ingin dilihat oleh rekan kerja mereka sebagai perawat yang baik tetapi jika tidak dilihat oleh atasan dan rekan kerja maka perawat bekerja tidak sepenuh hati. Untuk meningkatkan meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana dengan pemberian pengakuan seperti

pengangkatan perawat berprestasi setiap tahunnya dan memperoleh tanggungjawab yang lebih besar yang dapat menjadi faktor pemicu bagi perawat lainnya agar lebih giat dalam melakukan layanan keperawatan yang bermutu.

### ***Pengaruh Tanggungjawab terhadap Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumkit Tk. II Putri Hijau Ksdam I/BB Medan***

Berdasarkan hasil uji *chi square* diperoleh nilai  $p < 0,001 < 0,05$ , berarti ada hubungan tanggungjawab dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Dengan kata lain: tanggungjawab yang tinggi dalam melaksanakan asuhan keperawatan, maka motivasi kerja perawat akan lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wulandari, dkk (2023) menjelaskan bahwa ada hubungan tanggung jawab dan kompensasi dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah ( $p < 0,003$ ) (26).

Analisis multivariat juga membuktikan bahwa tanggungjawab berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat pelaksana ( $p < 0,022 < 0,05$ ). Sejalan studi terdahulu mengungkapkan hasil yang sama bahwa tanggungjawab berhubungan dengan motivasi kerja pegawai tetap (Nuryati, dkk, 2021) ( $p < 0,009 < 0,05$ ) (15). Penelitian Wulandari, dkk (2023) menjelaskan bahwa faktor tanggungjawab berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan ( $p < 0,030 < 0,05$ ) (26). Berbeda dengan penelitian Anggreini, dkk (2019) menyimpulkan bahwa faktor tanggungjawab tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat ( $p > 0,814 > 0,05$ ) (10).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menjelaskan motivasi yang tinggi dapat memengaruhi semangat kerja, apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat dalam mempertanggungjawabkan pekerjaannya, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun. Perawat pelaksana yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi perawat pelaksana dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatannya Semangat kerja perawat pelaksana yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan kualitas pelayanan. Pengaruh Pengembangan Diri terhadap Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumkit Tk. II Putri Hijau Ksdam I/BB Medan

### ***Pengaruh Faktor Eksternal terhadap Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumkit Tk. II Putri Hijau Ksdam I/BB Medan***

Pengaruh Keamanan dan Keselamatan terhadap Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumkit Tk. II Putri Hijau Ksdam I/BB Medan.

Berdasarkan hasil uji *chi square* diperoleh nilai  $p < 0,001 < 0,05$ , berarti ada hubungan keamanan dan keselamatan dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Dengan kata lain: semakin tinggi pengakuan yang diterima atas hasil pekerjaan, maka motivasi kerja perawat akan lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Alwaqi (2024) bahwa ada pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap motivasi di Rumah Sakit Umum Satria Medika Bekasi ( $p < 0,000$ ).

Analisis multivariat juga membuktikan bahwa keamanan dan keselamatan berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat pelaksana ( $p < 0,029 < 0,05$ ). Hal serupa temuan penelitian Alqawi (2024) menyimpulkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi ( $p < 0,000 < 0,05$ ) (54). Penelitian sejenis lainnya Arif, dkk (2021) mengungkapkan motivasi perawat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja seperti tersedianya kebijakan dan alat pelindung diri yang memadai (12). Berbeda dengan penelitian Azizah (2023) bahwa kesehatan dan kecelakaan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja ( $p > 0,688$  dan  $0,217 > 0,05$ ).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menjelaskan keamanan kerja merupakan penentu utama kepuasan kerja perawat. Keamanan atau rasa aman merupakan kebebasan dari ancaman dan terhindar kecelakaan dalam melakukan pekerjaan. Keselamatan dalam lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja dari perawat sehingga termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Menurut penulis bahwa perawat berperilaku dalam Keamanan Dan Keselamatan Kerja (K3) di ruang rawat inpa telah ditetapkan sesuai standar operasional prosedur rumah sakit. Namun dalam prakteknya masih banyak perawat dalam bekerja tidak menggunakan alat pelindung diri seperti masker dan sarung tangan saat memberikan layanan kesehatan kepada pasien. Hal ini dapat memicu timbulnya gangguan kesehatan atau kecelakaan yang tidak diinginkan bagi perawat maupun pasien. Padahal pada setiap ruang rawat inap telah dibuat rambu-rambu tentang program keamanan dan keselamatan kerja.

Berdasarkan hasil uji *chi square* diperoleh Pengaruh Kondisi Kerja terhadap Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumkit Tk. II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan nilai  $p < 0,001 < 0,05$ , berarti ada hubungan kondisi kerja dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Dengan kata lain: semakin tinggi pengakuan yang diterima atas hasil pekerjaan, maka motivasi kerja perawat akan lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nanur, dkk (2021) mengungkapkan bahwa faktor kondisi kerja signifikan memengaruhi motivasi kerja perawat di Puskesmas Pamboang Kabupaten Majene (p 0,042) (14).

Analisis multivariat juga membuktikan bahwa kondisi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat pelaksana (p 0,020 < 0,05). Sejalan penelitian Umpung (2020) menyimpulkan bahwa kondisi kerja berpengaruh terhadap motivasi perawat di instalasi rawat inap (p 0,001 < 0,05).

Penelitian lainnya Nuryati, dkk (2021) mengungkapkan hasil yang sama bahwa kondisi kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai tetap (p 0,048 < 0,05) (15). Berbeda penelitian Wulandari, dkk (2023) menjelaskan kondisi kerja tidak berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan (26). Studi serupa oleh Khaerisman (2021) menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh rekan kerja terhadap motivasi kerja perawat (46). Sedangkan penelitian Nanur, dkk (2021) mengungkapkan faktor rekan kerja tidak mempengaruhi motivasi kerja tenaga bidan sukarela (14), Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menjelaskan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan stres dan beban kerja tinggi yang menimbulkan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik berakibat pada ketidakmampuan pegawai berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, terutama lingkungan pekerjaannya akan mempengaruhi performa kerja karena performa yang baik dihasilkan dari rasa aman, nyaman dan puas terhadap organisasinya. Sebaliknya lingkungan kerja yang mendukung membuat pegawai merasa rasa aman, nyaman dan puas untuk meningkatkan kinerjanya (56). Menurut penulis bahwa ruang rawat inap pasien telah dilengkapi sarana dan prasarana yang mendukung sehingga dapat memperlancar dan mempermudah layanan keperawatan di rumah sakit.

Namun motivasi kerja perawat justru mengalami penurunan. Hal ini disebabkan kondisi motivasi kerja perawat tidak hanya didukung fasilitas yang memadai tetapi juga perlu penerapan sanksi yang tegas dan transparan bagi perawat. Misalnya pemberian sanksi kurang tegas ketika pengisian data pasien tidak lengkap dapat menyebabkan motivasi kerja menurun karena dapat menimbulkan perilaku dalam bekerja tidak harus maksimal dalam dokumentasi pasien sebagai bahan evaluasi pengobatan dan perawatan melalui sistem informasi manajemen rumah sakit.

Walaupun hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kondisi kerja cukup tinggi tetapi persentase tidak signifikan, maka pimpinan rumah sakit perlu memperhatikan beberapa hal terkait dengan kondisi lingkungan kerja seperti penerapan sanksi dan beban kerja cukup besar yang dapat menurunkan motivasi kerja perawat.

### ***Pengaruh Supervisi terhadap Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumkit Tk. II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan***

Berdasarkan hasil uji *chi square* diperoleh nilai  $p 0,018 < 0,05$ , berarti ada hubungan supervisi dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Dengan kata lain: semakin tinggi pengakuan yang diterima atas hasil pekerjaan, maka motivasi kerja perawat akan lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nuryati, dkk (2021) menjelaskan bahwa supervisi berpengaruh terhadap motivasi tenaga kesehatan di RSM X.

Analisis multivariat juga membuktikan bahwa supervisi berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat pelaksana (p 0,002 < 0,05). Penelitian serupa oleh Cambu, dkk (2019) menyimpulkan supervi berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap (p 0,020 < 0,05) (49). Penelitian lainnya Nuryati, dkk (2021) mengungkapkan hasil yang sama ada hubungan yang signifikan antara supervisi terhadap motivasi tenaga kesehatan (p 0,009 < 0,05) (15). Berbeda dengan penelitian Wulandari, dkk (2023) menjelaskan bahwa faktor supervisi tidak berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan (26). Penelitian lainnya Khaerisman (2021) menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh faktor supervisi terhadap motivasi kerja perawat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menjelaskan bahwa bimbingan, pengarahan kepala ruang yang efektif kepada ketua tim, dan perawat akan menciptakan perawat memiliki kemampuan untuk berkomunikasi yang efektif, mampu membuat perencanaan keperawatan secara kontinuitas untuk semua pasien yang dikelola, membuat penugasan, supervisi dan evaluasi, serta mengembangkan kemampuan anggota, dan menyelenggarakan konferensi. Pelaksanaan fungsi pengarahan oleh kepala ruang bila dilakukan secara sistematis, memberikan bimbingan secara

berkesinambungan, dan mampu menciptakan iklim kerja yang baik memberikan motivasi kerja akan berdampak terhadap komunikasi yang efektif antar perawat dan meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang baik (53).

Menurut penulis sebagian perawat merasakan supervisi kurang baik, dapat disebabkan Karu memberikan arahan dan bimbingan masih pilih buluh kepada perawat di ruang rawat inap. Hal ini memicu perilaku perawat kurang giat atau kurang termotivasi meningkatkan dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Untuk itu, perlu kiranya meningkatkan kinerja Karu sebagai pimpinan langsung perawat melalui pelatihan dan evaluasi kerja sehingga dapat menjadi motivator yang baik dalam mendukung layanan keperawatan di ruang rawat.

### ***Implikasi Penelitian***

Motivasi kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumkit Tk. II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan belum maksimal disebabkan faktor yang bersumber dalam dirinya (internal) seperti prestasi, pengakuan, tanggungjawab, dan pengembangan diri dan faktor faktor yang bersumber diluar dirinya (eksternal) yaitu keamanan dan keselamatan, kondisi kerja, dan supervisi. Manajemen atau pimpinan rumah sakit perlu meningkatkan motivasi kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang bermutu dengan meningkatkan komitmen, kemampuan dan keterampilan Karu dalam memberikan arahan, bimbingan, saran dan evaluasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap.

Selain itu, pimpinan rumah sakit dalam meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana melalui penyediaan kelengkapan sarana dan prasarana dalam mendukung pelayanan asuhan keperawatan yang profesional serta memberikan kesempatan dan mendukung perawat pelaksana dalam meningkatkan keterampilan melalui kegiatan studi banding, pelatihan, workshop dan pendidikan yang lebih tinggi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### ***Kesimpulan***

Ada pengaruh faktor internal terhadap motivasi kerja perawat pelaksana (p 0, 015). Variabel faktor ini dominan memengaruhi motivasi kerja di ruang rawat inap Rumkit Tk. II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan. Ada pengaruh faktor eksternal terhadap motivasi kerja perawat pelaksana (p 0, 021)

### ***Saran***

Pimpinan rumah sakit dapat memaksimalkan kinerja Karu sebagai pimpinan langsung perawat melalui pelatihan dan evaluasi kerja sehingga dapat menjadi motivator yang baik dalam mendukung layanan keperawatan di ruang rawat inap. Pimpinan rumah sakit dapat mengoptimalkan sarana pendukung layanan keperawatan sehingga perawat pelaksana lebih giat dan terdorong melakukan tugasnya dengan baik. Pimpinan rumah sakit dapat meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana dengan pemberian penghargaan seperti pengangkatan perawat berprestasi setiap tahunnya dan memperoleh tanggungjawab yang lebih besar serta dapat menjadi faktor pemicu bagi perawat lainnya agar lebih giat dalam melakukan layanan keperawatan yang bermutu

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Sahambangung I, Mantiri M, Sampe S. Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro. *J Gov*. 2021;1(2):2.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Petunjuk Teknis Pelayanan Puskesmas pada Masa Pandemi Covid-19. Jakarta: Direktorat Pelayanan Kesehatan Primer; 2020.
- Umpung FD, Pertiwi JM, Ester G, Korompis C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. *Indones J Public Heal Community Med*. 2020;1:18–27.
- Mangkunegara A.A.A.P. Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2019.
- Luthans F. & JP. Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku. 8th ed. Jakarta: Salemba Empat; 2015.
- Ardian N. Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpub. *YUME J Manag* 4(1). 2019;4(2):119–32.
- Makkuradde S, Mointi2 R, Poylama F, Sauw4 O. Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi. *J Mirai Manaj [Internet]*. 2021;6(2):255–65. Available from:

<https://doi.org/10.37531/mirai.v6i2.1643>

- Enrile OB. The Relationship Between Dividend Payout Ratio and Market Values of Firms Listed at The Nairobi Securities Exchange. *Int J Econ Commer Manag.* 2018;6(6):615–42.
- Retni A, Yusuf K, Suleman, Sagita Akaseh. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Tenaga Kesehatan Dalam Menjalankan Protokol Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Puskesmas Batudaa. *J Ilmu Kedokt dan Kesehat Indones.* 2022;2(1):114–20.
- Anggreini YD, Kirana W, Kumalasari RD. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Yarsi Pontianak. *Khatulistiwa Nurs J.* 2019;1(2):8–14.
- Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan Kesdam I/BB. Dokumen Pengajuan Penetapan sebagai Rumah Sakit Penyelenggara Wisata Medis. Medan; 2022.
- Arif, Yustina Kristine; Wihardja, Hany; Lina RN. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Dalam Merawat Pasien Covid-19 Di Rs X, Banten. *J Sehat Mandiri.* 2021;16(1):131–42.
- Burhan F, Musiana, Surasno DM. Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Jailolo. *J Serambi Sehat.* 2022;15(1):14–26.
- Nanur FN, Laput DO, Parus AN. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Bidan Sukarela di Kabupaten Manggarai. *J Ilm Kebidanan ... [Internet].* 2021;90–6. Available from: <https://journals.stikim.ac.id/index.php/jiki/article/view/978%0Ahttps://journals.stikim.ac.id/index.php/jiki/article/download/978/723>
- Nuryati MK, M.Kes NVR, Faizatul Ummah, SSiT. MK, Kusubianto DD, Anggraini Y. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap. 2021;2(1).
- Rini P. Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pangkep Tahun 2021. 2022;1(1):35–53.
- Sultan, Tamsah H, Nongkeng H, Jumra, Yusriadi Y, Botahala L, et al. The influence of knowledge, compensation for documentation upbringing treatment through motivation nurse in Mamuju regional general hospital. *Proc Int Conf Ind Eng Oper Manag.* 2021;3074–82.
- Suratri MAL, Edwin VA, Ayu GAK. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Tenaga di Bidang Kesehatan di Rumah Sakit (Risnakes 2017). *J Penelit dan Pengemb Pelayanan Kesehat.* 2020;(December 2022):23–30.
- Vanchapo1, A.R; Bala Lewar E. Pengaruh Upah terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sukarela Sekabupaten Sikka. 2020;4(APRIL):220–7.
- Taqwin ZM, Guspianto G, Nasution HS. Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Siulak Gedang Kecamatan Siulak Kabupaten Kerinci Tahun 2023. *J Kesmas Jambi.* 2023;7(2):110–6.
- Khaerisman M, Syafar M, Azis R. Analisis Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Puskesmas Pamboang Kabupaten Majene. *An-Nadaa J Kesehat Masy.* 2021;8(2):136.
- Rahmawati M, Nurmawaty D, Vionalita G. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Cijaku. *Heal Publica.* 2021;2(02):126–37.
- Syukron M et al. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *J Daya Saing.* 2022;8(2):168–76.
- Rizky M. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *J Ilmu Manaj Terap.* 2022;3(3):290–301.
- Siregar, Syukron Firdaus; Dewi, Mustika; Akbar A. Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan. *J Adm Bisnis [Internet].* 2018;48(1):71–9. Available from: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1871>
- Wulandari A.C et al. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah pada Masa Pandemi Covid-19. *KESMAS J Kesehat Masy Univ Sam Ratulangi.* 2023;12(1):06–12.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju; 2018.
- Robbins S.P. and JT. *Motivasi Kerja.* Human Resources Management. Global Edi. Education Limited; 2018.
- Hasibuan M.S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara; 2019.
- Nawawi dan Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press; 2015.
- Andjarwati T. Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *J Ilmu Ekon Manaj.* 2015;1(1):45–54.
- Usman H. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan.* Jakarta Timur: Bumi Aksara; 2017.
- Nursalam. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik. Keperawatan Profesional.* 5 Ed. Jakarta: Salemba Medika;

2017.

- Sofyandi H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama, C. Yogyakarta: Graha Ilmu; 2019.
- Azwar A. *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Ketiga. Jakarta: Bina Rupa Askara; 2011.
- Sunyoto D. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academy Publishing Service; 2018.
- Nursalam. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Professional*. Jakarta: Salemba Medika; 2018.
- Kemendes RI. *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor HK.02.02/Menkes/148/I Tahun 2010 tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Perawat*. Jakarta; 2010.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit.
- Muninjaya A.A.G. *Manajemen Kesehatan*. Jakarta: EGC; 2015.
- Creswell J.W. *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan. Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar; 2019.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta; 2019.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta; 2019.
- Notoatmodjo S. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta; 2019.
- Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2019.
- Paramita DA, Arso SP, Kusumawati A. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat dalam Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien di Rumah Sakit X Kota Semarang. *J Kesehat Masy [Internet]*. 2020;8(6):724–8. Available from: <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Putri D. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Unggul Makmur Sejahtera, Kabupaten Lumajang). 2021.
- Husnayain, I., Andayanie, E. S. Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat Bagian Rawat Inap. 2019;2(4):382–8.
- Oktafiani, D.E., Kholifah, S., A'in, A., Mukaromah S. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit (Literature Review). *J Keperawatan Wiyata*. 2021;2(2):61.
- Hidayat N, Asniar A, Tahlil T. Pengembangan Profesional Perawat Rumah Sakit Umum Daerah. *Faletahan Heal J*. 2022;9(3):314–9.
- Alqawi D, Ali H, Fauzi A. Determinasi Produktivitas Kerja Melalui Motivasi : Analisis Lingkungan Kerja, Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Tenaga Kesehatan RS. Satria Medika Bekasi. *J Ekon Manaj Sist Inf*. 2024;5(3):367–80.
- Cambu D, Korompis G, Doda V. Faktor faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado 2019. 2019;8(6):20–35.
- Azizah LN, Kusasih I. Pengaruh Kesehatan, Kecelakaan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Di PT Alis Jaya Ciptatama Klaten. *J Bintang Manaj [Internet]*. 2023;1(3). Available from: <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/view/1828>
- Lubis YH, Saragih FA, Maretta B. Pengaruh Beban, Kepuasan, Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat: (a Systematic Review). *J Kesehat Masy*. 2022;10(3):372–8.
- Situmorang, R.A.C., Tarigan E. Pengaruh Pengarahan Kepala Ruang Mengoptimalkan Peran Ketua Tim dengan Kinerja Perawat : Literature Review. *Media Publ Promosi Kesehat Indones*. 2023;6(11):2122–31.