

## ANALISIS MOTIVASI PERAWAT DI PUSKESMAS KOTARAYA KAYUAGUNG

**Okta Amalia**

Puskemas Kota Raya Kayu Agung  
Jl. Assa ari Ahmad Depati, Ds. Kotaraya, Kec. Kota Kayu Agung.  
Email: oktaamalia1984@gmail.com

### ABSTRAK

*Organisasi kesehatan dunia (WHO) melaporkan bahwa sekarang ada lebih dari 9 juta perawat dan bidan dari 141 negara. Sebagai upaya dalam mendorong kinerja perawat diperlukan motivasi dari atasan. Tujuan penelitian untuk mengetahui analisis motivasi perawat di Puskesmas Kotaraya Kayu Agung Tahun 2022. Metode penelitian menggunakan deskriptif kualitatif yang memfokuskan pada analisis motivasi perawat di Puskesmas Kotaraya Kayuagung. Sampel ditentukan dengan memilih dua orang perawat dan satu orang kepala ruangan yang bertugas di Puskesmas Kotaraya Kayu Agung. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mendalam dengan kedua informan dan informan kunci di Puskesmas Kotaraya Kayuagung, dapat disimpulkan sebagai berikut: selama ini hubungan perawat dan atasan di Puskesmas Kotaraya Kayuagung terjalin cukup baik. Motivasi yang diberikan oleh atasan berupa perhatian, arahan-arahan serta pemberian semangat kepada perawat untuk bekerja lebih giat lagi dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Saran Diharapkan pimpinan Puskesmas Kotaraya Kayuagung dapat lebih memotivasi perawat dengan motivasi yang bersifat pemberian intensif, bonus dengan melihat kinerja perawat sehingga dengan motivasi yang diberikan diharapkan akan lebih memotivasi perawat untuk bekerja lebih giat lagi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.*

**Kata Kunci : Motivasi Perawat**

### ABSTRACT

*The world health organization (WHO) reports that there are now more than 9 million nurses and midwives from 141 countries. As an effort to encourage the performance of nurses needed motivation from superiors. The purpose of the study was to determine the analysis of the motivation of nurses at the Kotaraya Kayu Agung Public Health Center in 2022. The research method used a qualitative descriptive which focused on analyzing the motivation of nurses at the Kotaraya Kayuagung Health Center. The sample was determined by selecting two nurses and one head of the room on duty at the Kotaraya Kayu Agung Health Center. Based on the results of observations and in-depth interviews with both informants and key informants at the Kotaraya Kayuagung Health Center, it can be concluded as follows: so far the relationship between nurses and superiors at the Kotaraya Kayuagung Health Center is quite good. The motivation given by superiors is in the form of attention, directions and encouragement to nurses to work even harder in improving services to the community. Suggestion It is hoped that the leadership of the Kotaraya Kayuagung Health Center can motivate nurses more with motivation that is intensive giving, bonuses by looking at the performance of nurses so that the given motivation is expected to motivate nurses to work even harder in providing services to the community.*

**Keywords: Nurse Motivation**

### PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan merupakan pelayanan profesional, sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan yang mempunyai daya ungkit besar terhadap pembangunan bidang kesehatan. Kualitas pelayanan kesehatan ditentukan salah satunya dari kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat yang berkualitas (PPNI dalam Wisuda, 2019). Peningkatan mutu pelayanan keperawatan diberikan

dalam bentuk kinerja perawat dan harus didasari kemampuan yang tinggi sehingga kinerja mendukung pelaksanaan tugas dalam pelayanan keperawatan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang yang dilakukan sesuai dengan tugas dalam suatu organisasi (Nursalam dalam Wisuda & Putri, 2019)

Era yang semakin berkembang menimbulkan pesatnya persaingan antar penyedia layanan kesehatan di Indonesia khususnya rumah sakit, sehingga untuk

menghadapi persaingan tersebut rumah sakit perlu meningkatkan kualitas pelayanannya yaitu melalui kinerja perawat yang ada (Salawangi, 2020).

Organisasi kesehatan dunia (WHO) melaporkan bahwa sekarang ada lebih dari 9 juta perawat dan bidan dari 141 negara. Sedangkan menurut data Kementerian Kesehatan RI (2014) jumlah perawat di Indonesia tahun 2013 yaitu 288.405 orang. Keperawatan sebagai suatu profesi di rumah sakit yang cukup potensial dalam menyelenggarakan upaya mutu, karena selain jumlah perawat yang dominan di rumah sakit juga pelayanannya menggunakan metode pemecahan masalah secara ilmiah melalui pendokumentasian proses keperawatan (Kemenkes dalam Hendayani, 2019).

Dalam teorinya Gibson dan Ivancevich mengemukakan bahwa faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologi merupakan tiga faktor yang mempengaruhi kinerja. Motivasi tergolong sebagai salah satu bagian dari faktor psikologi yang berperan sebagai faktor utama yang mendorong seseorang untuk bertindak mencapai suatu tujuan, baik tujuan pribadi maupun organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Salawangi, 2020).

Menurut Herzberg dalam Salawangi (2020) motivasi terbagi atas dua jenis, yaitu hygiene atau faktor ekstrinsik yaitu dorongan yang bersumber dari luar individu tetapi turut berpengaruh terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan motivators atau faktor intrinsik yaitu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan atau perbuatan yang berasal dari diri sendiri yang berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Herzberg juga menjabarkan bahwa dalam faktor hygiene terdapat enam indikator yaitu kompensasi, kondisi kerja, kebijakam dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, supervisi, dan keamanan kerja sedangkan dalam faktor motivators terdapat lima indikator yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu.

Perawat di Puskesmas merupakan tumpuan dari semua kegiatan yang ada karena perawat merupakan sumber keberhasilan pembangunan kesehatan di tingkat puskesmas. Perawat juga merupakan sumberdaya manusia dengan populasi terbanyak di puskesmas. Perawat berperan penting dalam menciptakan pandangan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan khususnya perawat pelaksana. Perawat merupakan sumber keberhasilan pembangunan kesehatan ditingkat puskesmas. Hal ini didukung oleh kinerja perawat. Kinerja perawat didukung oleh motivasi yang baik. Motivasi yang baik dapat mendorong perawat agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Untuk itu motivasi mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja perawat (Librianty, 2020).

Motivasi adalah salah satu faktor menentukan hasil kerja seseorang termotivasi dalam berkerja berusaha sekuat tenaga untuk mengwujudkan dan menyelesaikan tugasnya. Motivasi dipastikan mempengaruhi kinerja walaupun bukan salah satunya faktor yang membentuk kinerja (Hendayani, 2019).

Keberadaan motivasi sangat diperlukan untuk mendorong perawat dalam melakukan dokumentasi sehingga pemberian asuhan keperawatan pada pasien berkesinambungan, tepat sehingga mampu meningkatkan status kesehatan pasien dan meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan sehingga timbul kepuasan dari pelanggan dan pihak rumah sakit. Adanya kepuasan kerja diharapkan akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan rumah sakit dapat tercapai dan berhasil secara optimal. Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan

antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan dalam Hendayani, 2019).

Perawat yang mempunyai motivasi tinggi untuk mencapai mutu pelayanan keperawatan yang baik yaitu dengan melakukan dokumentasi keperawatan. Hal ini sesuai dengan Koontz dalam Lestari (2019) yang menyatakan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk merumuskan kebutuhan atau suatu tujuan. Motivasi yang semakin tinggi menjadikan perawat mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik (Mudayana dalam Lestari, 2019).

Motivasi kerja adalah dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karna ada keyakinan bahwa peningkatan kinerja mempunyai manfaat untuk dirinya. Motivasi rendah ditimbulkan oleh berbagai sebab yang berakibat pada rendahnya kinerja. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Setiap orang memiliki motivasi dalam hidup yang dapat dijadikan suatu alasan pendorong untuk bekerja lebih keras lagi untuk menghasikan output secara maksimal (Librianty, 2020).

Motivasi kerja perawat dapat dilihat dari data di bagian kepegawaian yaitu daftar presensi kerja yang sering datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, laporan status pasien yang tidak lengkap, dan adanya keterlambatan dalam pengembalian catatan status klinis pasien. Kinerja perawat juga dipengaruhi oleh faktor organisasi rumah sakit yang menyangkut tanggung jawab dan pengawasan kerja, presensi, rencana atau jadwal kerja serta adanya faktor-faktor sosial, sehingga pasien merasa tidak puas terhadap pelayanan yang diberikan. (Fitri, 2018).

Darmayanti (2018) dalam penelitiannya terhadap perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Pontianak tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja

perawat didapatkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut. Sedangkan menurut penelitian (Sagala & Fathi, 2019) tentang motivasi dan kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Adam Malik Medan, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat.

Berdasarkan data yang didapat dari Puskesmas Kotaraya Kayu Agung, jumlah tenaga kerja perawat yang ada di Puskesmas Kotaraya Kayuagung sebanyak 89 orang.

Dari hasil survei awal peneliti yang dilakukan terhadap perawat yang ada di Puskesmas Kotaraya Kayu Agung, peneliti melakukan wawancara dengan 8 orang perawat. Dari hasil wawancara di dapatkan bahwa dari 8 orang perawat yang dilakukan wawancara 5 (lima) orang diantaranya mengatakan bahwa kurangnya motivasi yang dilakukan oleh atasan kepada perawat, sehingga banyak perawat yang merasa kurang diperhatikan sehingga membuat perawat bekerja kurang maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Motivasi Perawat di Puskesmas Kotaraya Kayu Agung Tahun 2022**”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara secara langsung kepada informan. Situasi sosial dalam penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kotaraya Kayu Agung dan tindakan yang dilakukan dengan mewawancarai perawat di Puskesmas Kotaraya Kayu Agung mengenai motivasi perawat. Pengambilan sampel ditentukan dengan memilih 5 orang perawat dan 1 orang kepala tata usaha yang bertugas di Puskesmas Kotaraya Kayu Agung.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis dekriktif yang didasarkan pada pendekatan wawancara, hasil dokumentasi, analisis dokumen, catatan lapangan, yang disusun di lokasi penelitian. Hasil analisis data berupa paparan

mengenai situasi yang diteliti yang disajikan dalam bentuk uraian naratif

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Informan

Hasil penelitian ini berpedoman pada penelitian studi fenomenologi pada keperawatan bersifat kualitatif yang menggunakan alat pengumpulan data berupa observasi di bantu alat perekam gambar (video) dan wawancara dibantu dengan pedoman wawancara mendalam, dimana kasus yang diteliti adalah motivasi perawat di Puskesmas Kotaraya Kayu Agung. Pada penelitian ini peneliti hanya meneliti 6 orang perawat yaitu 5 orang perawat sebagai informan utama dan 1 orang kepala tata usaha sebagai informan kunci, serta pendapat peneliti sendiri berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dengan bantuan alat rekam untuk memudahkan peneliti dalam mengingat fenomenologi yang terjadi.

Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang perawat yang bertugas di Puskesmas Kotaraya Kayu Agung sebagai informan utama.

Tabel 4.1

#### Karakteristik Informan Utama Berdasarkan Umur, Pendidikan, Pekerjaan dan Lama Kerja

No	Inisial	Umur	Pendidikan	Lama Kerja
1.	Zr.B	38 tahun	DIII	15 tahun
2.	Zr.R	40 tahun	DIII	18 tahun
3.	Zr. A	35 tahun	DIII	13 tahun
4.	Zr. S	35 tahun	DIII	13 tahun
5.	Zr.Y	33 tahun	DIII	10 tahun

Sumber: Hasil penelitian lapangan, 2022

Dari tabel 4.1 diketahui partisipan adalah perawat yang bertugas di Puskesmas Kotaraya Kayu Agung inisial Zr.B berusia 38 tahun, pendidikan terakhir DIII Perawat dan sudah bekerja lebih kurang 15 tahun, kemudian Zr.R berusia 40 tahun, pendidikan terakhir DIII Keperawatan dan bekerja di Puskesmas Kotaraya Kayuagung selama 18 tahun. Zr.A berusia 35 tahun, pendidikan terakhir DIII Keperawatan dan bekerja di Puskesmas Kotaraya Kayuagung selama 13 tahun. Zr.S berusia 35 tahun, pendidikan terakhir DIII Keperawatan dan bekerja di

Puskesmas Kotaraya Kayuagung selama 13 tahun. Dan Zr.Y berusia 33 tahun, pendidikan terakhir DIII Keperawatan dan bekerja di Puskesmas Kotaraya Kayuagung selama 10 tahun.

Tabel 4.2

#### Karakteristik Informan Kunci

No	Inisial	Umur	Pendidikan	Lama Kerja
1.	Zr.N	38 tahun	S1	15 tahun

Sumber: Hasil penelitian lapangan, 2022

Zr.N berusia 38 tahun, pendidikan terakhir S1 dan lama bekerja di Puskesmas Kotaraya Kayuagung sudah 15 tahun saat ini menjabat sebagai kepala tata usaha.

### Hasil Wawancara dan Pembahasan

**Pertanyaan 1 :** Apa yang memotivasi anda menjadi perawat ?

**Jawaban :**

**Zr.B :**

*“motivasi saya menjadi perawat supaya bisa menolong orang lain“*

**Zr.R:**

*“Keinginan saya waktu itu bisa bekerja di rumah sakit atau puskesmas dan bisa menolong orang”*

**Zr.A:**

*“karena memang sudah menjadi cita-cita saya waktu kecil ingin menjadi perawat”*

**Zr. S :**

*“Saya termotivasi dari orang tua saya yang juga menjadi perawat di salah satu rumah sakit”*

**Zr.Y :**

*“menjadi perawat ini adalah tugas mulia....sehingga saya termotivasi bisa membantu orang lain”*

**Zr.N/ Ikey:**

*“Biasanya sesuai dengan cita-cita mereka untuk menolong orang lain yang merupakan pekerjaan mulia”*

**Analisis :**

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan utama dan informan kunci mengungkapkan bahwa menjadi seorang perawat merupakan motivasi kelima informan sejak dulu karena ingin membantu orang lain dan merupakan pekerjaan mulia.

Motivasi adalah salah satu faktor menentukan hasil kerja seseorang termotivasi dalam berkerja berusaha sekuat tenaga untuk mengwujudkan dan menyelesaikan tugasnya. Motivasi dipastikan mempengaruhi kinerja walaupun bukan salah satunya faktor yang membentuk kinerja (Hendayani, 2019).

Keberadaan motivasi sangat diperlukan untuk mendorong perawat dalam melakukan dokumentasi sehingga pemberian asuhan keperawatan pada pasien berkesinambungan, tepat sehingga mampu meningkatkan status kesehatan pasien dan meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan sehingga timbul kepuasan dari pelanggan dan pihak rumah sakit. Adanya kepuasan kerja diharapkan akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan rumah sakit dapat tercapai dan berhasil secara optimal. Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan dalam Hendayani, 2019).

**Pertanyaan 2 :** Setelah menjadi perawat, apakah ada motivasi yang ingin anda raih untuk mendapat sesuatu yang anda impikan selama ini ?

**Jawaban :**

**Zr.B :**

*“alhamdulillah sekarang sudah menjadi perawat dan PNS di puskesmas ini....saya ingin kuliah lagi sehingga karir saya bisa meningkat lagi”*

**Zr.R:**

*“Motivasi saya saat ini...saya sedang menabung untuk membeli rumah sendiri”*

**Zr.A:**

*“Saya ingin membalas jasa kedua orang tua saya yang sudah menyekolahkan saya. Saya ingin mengurangi beban hidup mereka dengan menanggung semua kebutuhan mereka”*

**Zr. S :**

*“saya punya motivasi untuk membuka klinik di rumah sakit sehingga orang-orang tidak jauh untuk berobat”*

**Zr.Y :**

*“saya berkeinginan untuk kuliah S1 perawat sehingga gaji saya bisa meningkat”*

**Zr.N/ Ikey:**

*“Pasti ada....itu sesuai dengan kebutuhan mereka masing-masing, ada yang ingin meningkatkan karir, ada yang ingin menabung membeli rumah dan lain-lain”*

**Analisis :**

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan utama dan informan kunci mengungkapkan bahwa ada motivasi tersendiri yang timbul dalam diri seseorang setelah dirinya telah berhasil menjadi seorang perawat. Motivasi tersebut diantaranya ingin memperoleh sesuatu yang belum mereka miliki atau mereka capai, seperti rumah, mobil, jabatan dan lain sebagainya.

Motivasi memberikan semangat kepada diri sendiri untuk melakukan sesuatu yang baik dan bermanfaat, seperti harapan dan optimisme yang tinggi, sehingga memiliki kekuatan untuk melakukan sesuatu aktifitas tertentu (Betha, 2019).

Mc. Clelland telah memberi ciri pada orang yang memiliki kemauan tinggi untuk berhasil. Ketika kemauan untuk berprestasi meningkat, akan meningkat pula usaha dan motivasinya. Mc. Clelland juga mempertimbangkan dua kebutuhan lain, yaitu kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Kebutuhan berafiliasi merupakan keinginan untuk membuat dan mempertahankan hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain. Kebutuhan kekuasaan merupakan keinginan untuk mengatur orang lain, untuk mempengaruhi perilaku mereka, dan bertanggung jawab terhadap orang lain. Walaupun Mc. Clelland merasa bahwa kebutuhan prestasi adalah yang terpenting, tapi dia melihat bahwa kebutuhan kekuasaan juga penting dalam organisasi (Usmara, 2019).

**Pertanyaan 3 :** Apakah ada motivasi anda untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi ?

**Jawaban :**

**Zr.B :**

*“Jelas ada....oleh sebab itu saya ingin kuliah lagi”*

**Zr.R:**

*“Kalo ingin naik jabatan jelas ada...”*

**Zr.A:**

*“Ada....tapi kita harus kuliah lagi, kalau mengandalkan D3 prosesnya akan lama”*

**Zr. S :**

*“Pasti ada”*

**Zr.Y :**

*“Jelas saya termotivasi untuk jenjang yang lebih baik”*

**Zr.N/ Ikey:**

*“Keinginan itu pasti ada....tapi kita disini kan statusnya sebagai PNS sehingga untuk jenjang karir itu diputuskan oleh instansi terkait”*

**Analisis :**

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan utama dan informan kunci mengungkapkan bahwa kelima informan termotivasi untuk meningkatkan jenjang karir sebagai perawat kejenjang jabatan yang lebih tinggi lagi.

Pentingnya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja secara giat sehingga mencapai hasil yang optimal. Untuk dapat mewujudkan tercapainya pelayanan yang berkualitas diperlukan adanya tenaga keperawatan yang profesional, memiliki kemampuan intelektual, tehnikal dan interpersonal, bekerja berdasarkan standar praktek, memperhatikan kaidah etik dan moral. Pengembangan karir perawat merupakan suatu perencanaan dan penerapan rencana karir dapat digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat (Adrianus, 2020).

Pemberian kesempatan pengembangan karir sebaiknya yang berhubungan dengan keahliannya supaya

dapat ditularkan dengan yang lainnya, sehingga ilmu yang didapatkannya dapat untuk meningkatkan motivasi perawat. Hal ini sesuai dengan pendapat Ratanto (2018), bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia saat dibutuhkan.

**Pertanyaan 4 :** Apakah ada motivasi dari pihak lain yang mendukung pekerjaan anda ?

**Jawaban :**

**Zr.B :**

*“Dari atasan dan dari keluarga”*

**Zr.R:**

*“Ada dari keluarga, orang tua”*

**Zr.A:**

*“Ada terutama dari orang tua”*

**Zr. S :**

*“Dari keluarga, orang tua dan dari atasan juga ada”*

**Zr.Y :**

*“jelas ada...terutama dari orang tua dan keluarga...serta dari atas”*

**Zr.N/ Ikey:**

*“Ada ..seperti motivasi dari atasannya atau motivasi dari orang terdekatnya seperti orang tua”*

**Analisis :**

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan utama dan informan kunci mengungkapkan bahwa terdapat motivasi eksternal yang memotivasi perawat dalam pengembangan karir sebagai perawat seperti keluarga, orang tua dan atasan.

Menurut Ridwan (2020), salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasinya dalam bekerja. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhankebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang

mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu

Hal ini sesuai dengan teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik, merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi intrinsik yaitu tanggung jawab, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan dan kemajuan. Motivasi ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik adalah gaji, kebijakan, hubungan kerja, lingkungan kerja, supervise (Ridwan, 2020).

**Pertanyaan 5 :** Motivasi seperti apa yang atasan berikan kepada perawat selama ini ?

**Jawaban :**

**Zr.B :**

*“Kalo dari atasan bentuk motivasinya itu berupa teguran”*

**Zr.R:**

*“Teguran supaya kita lebih giat lagi bekerja”*

**Zr.A:**

*“Motivasinya itu berupa pesan-pesan supaya kami ini bekerja lebih rajin”*

**Zr. S :**

*“Berupa teguran...tapi kalo jenjang karir itu tidak ada karena kami PNS”*

**Zr.Y :**

*“Cuma teguran saja...biasanya waktu apel pagi”*

**Zr.N/ Ikey:**

*“Biasanya hanya berupa teguran..... pesan-pesan yang intinya mengajak supaya perawat itu bekerja lebih rajin, lebih giat dalam melayani masyarakat”*

**Analisis :**

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan utama dan informan kunci mengungkapkan bahwa motivasi yang diberikan atasan selama ini sudah cukup baik. Motivasi yang diberikan atasan berupa

arahan-arahan yang memberikan semangat kepada perawat untuk bekerja lebih baik lagi.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Hasibuan dalam Hendayani (2019) yang menyatakan bahwa keberadaan motivasi sangat diperlukan untuk mendorong perawat dalam melakukan dokumentasi sehingga pemberian asuhan keperawatan pada pasien berkesinambungan, tepat sehingga mampu meningkatkan status kesehatan pasien dan meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan sehingga timbul kepuasan dari pelanggan dan pihak rumah sakit. Adanya kepuasan kerja diharapkan akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan rumah sakit dapat tercapai dan berhasil secara optimal. Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2020), sehubungan dengan itu pimpinan Puskesmas selaku motivator terhadap para staf harus dapat memotivasi para stafnya agar benar-benar dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal sesuai tujuan organisasi Puskesmas. Oleh karena itu pimpinan Puskesmas dituntut untuk dapat mensinergikan antara pemenuhan kebutuhan pribadi staf disatu sisi dengan pemenuhan kebutuhan organisasi dilain pihak. Dengan terciptanya kondisi yang sedemikian rupa diharapkan akan dapat menumbuhkan dan meningkatkan motivasi para staf dalam bekerja .

**Pertanyaan 6 :** Apakah anda pernah mengikuti pelatihan keperawatan yang memotivasi anda dalam bekerja ?

**Jawaban :**

**Zr.B :**

*“Pernah ...”*

**Zr.R:**

*“Pernah beberapa kali ikut seminar keperawatan tapi sudah lama itu”*

**Zr.A:**

*“Biasanya atasan kami yang mengutus siapa saja yang boleh ikut untuk mengikuti pelatihan itu...saya pernah mengikuti beberapa kali”*

**Zr. S :**

*“Pernah”*

**Zr.Y :**

*“Pernah”*

**Zr.N/ Ikey:**

*“Pernah kita kirim perawat untuk mengikuti acara-acara seperti seminar, diklat yang diadakan instansi terkait”*

**Analisis :**

Berdasarkan hasil wawancara informan utama dan informan kunci didapatkan informan bahwa kelima informan pernah mengikuti pelatihan dalam bentuk seminar atau diklat yang diadakan instansi terkait.

Menurut Kasenda (2018), pimpinan dalam hal ini harus memberikan perhatian ekstra terutama dalam pengembangan sumber daya manusia di instansi yang dipimpinnya. Pelatihan pegawai merupakan prosedur yang penting dalam membentuk suatu team kerja yang efektif, hal ini berarti bahwa pelatihan merupakan suatu yang penting untuk diberikan kepada sumber daya manusia yang ada disuatu organisasi seperti di rumah sakit, puskesmas guna tercapainya kinerja yang baik, sehingga tercapai sasaran sesuai yang diinginkan.

Menurut Nurbaeti (2018), mengungkapkan bahwa perhatian memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja seseorang, dengan adanya perhatian baik dari atasan ataupun mitra atau rekan kerja secara tidak langsung tenaga kerja merasa nyaman, lebih giat, dan bertanggung jawab dalam melakukan aktivitas dalam pekerjaan, seperti hal-nya prestasi memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja, penghargaan atas prestasi kerja merupakan alat motivasi yang bertujuan tenaga kerja semakin profesional dalam melaksanakan pekerjaan yang di embannya.

**KESIMPULAN DAN SARAN****Kesimpulan**

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mendalam dengan kedua informan dan informan kunci di Puskesmas Kotaraya Kayuagung, dapat disimpulkan sebagai berikut: kelima informan termotivasi untuk menjadi perawat karena adanya keinginan dalam diri sendiri dan dorongan dari keluarga dan setelah menjadi perawat timbul motivasi dalam diri perawat untuk meningkatkan jenjang karir yang lebih baik. Selama ini kelima informan juga telah mendapatkan motivasi dari atasan (kepala puskesmas) berupa teguran dan arahan untuk bekerja lebih baik dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

**Saran****Bagi STIKES Mitra Adiguna Palembang**

Diharapkan pihak pendidikan dapat melengkapi literatur di Perpustakaan STIKES Mitra Adiguna Palembang khususnya teori-teori yang berhubungan dengan motivasi perawat sehingga dapat membantu bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian serupa.

**Bagi Puskesmas Kotaraya Kayuagung**

Diharapkan dapat lebih memotivasi perawat dengan motivasi yang bersifat pemberian intensif, bonus dengan melihat kinerja perawat sehingga dengan motivasi yang diberikan diharapkan akan lebih memotivasi perawat untuk bekerja lebih giat lagi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

**Bagi peneliti selanjutnya**

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda dan mencari variabel lain yang dapat meningkatkan motivasi perawat sehingga bisa dilihat perbandingannya dan diharapkan mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Andriansyah. (2019). Pengaruh Kemampuan

- dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(3), 97–102.
- Artanti, E., Handian, F. I., & Firdaus, A. D. (2020). Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kelengkapan Dokumentasi Pengkajian Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap Rs Baptis Batu. *Jurnal Penelitian Keperawatan*, 6(2), 70–80. <https://doi.org/10.32660/jpk.v6i2.485>
- Berthiana. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Ketepatan Pengisian Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Buntok 2012. *Managemen Keperawatan*, 1(1), 57–72.
- Hendayani, W. L. (2019). Hubungan Motivasi Perawat Dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Interne RSUD Kota Padang Panjang. *Menara Ilmu*, XIII(5), 202–211.
- Lestari, A. W. (2019). Hubungan Motivasi Perawat dengan Pelaksanaan Dokumentasi Keperawatan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Prosiding Seminar Nasional Mahasiswa*, April, 28–40.
- Medinawati, A. N., Ernawati, & Mita. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kepatuhan Pendokumentasian Implementasi Asuhan Keperawatan Di Rsu Yarsi Pontianak. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 8(9), 1–58.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Salemba Medika.
- Nursalam. (2014). *Manajemen keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika.
- Pakudek, K. h, Robot, F. J. ., & Hamel, R. S. (2019). Hubungan Motivasi Perawat Dengan Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap C RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *E- Jurnal Keperawatan*, 2(2), 1–7. <https://www.mendeley.com>
- Prabowo, T. (2018). *Dokumentasi Keperawatan*. PT. PUstaka Baru.
- Santoso, A. (2018). Hubungan Pengetahuan Dan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Pelayanan Rawat Inap Puskesmas Guluk Guluk. *Jurnal Ilmu Kesehatan Vol.3 No.1*, 3.
- Sugiono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susiana, E. (2019). Faktor Yang Berhubungan Dengan Mutu Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di RSUD DR. Soetomo Surabaya. In *Toleransi Masyarakat beda Agama* (Vol. 30, Issue 28). Universitas Airlangga.
- Wisuda, A. C., & Putri, D. O. (2019). Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal 'Aisyiyah Medika*, 4(2), 230–238. <https://doi.org/10.36729/jam.v4i2.223>