

## **FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI UPTD PUSKESMAS SUKARAJA KECAMATAN BUAY MADANG KABUPATEN OKU TIMUR**

Oleh

**Bagus Hariansyah Akbar**

<sup>1</sup>UPTD Puskesmas Sukaraja Kecamatan Buay Madang Kab. OKU Timur

<sup>1</sup>Email : bagushariansyahakbar@gmail.com

### **ABSTRAK**

Kinerja perawat merupakan perilaku kerja yang ditampilkan oleh perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, yang digambarkan dalam pelaksanaan rencana tindakan yang ditentukan dengan maksud memenuhi kebutuhan pasien secara maksimal. Kinerja perawat yang baik menjadi faktor penentu citra puskesmas di mata masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi, penghargaan, dan beban kerja dengan kinerja perawat UPTD PUSKESMAS Sukaraja Kabupaten OKU Timur. Penelitian survei analitik dengan rancangan cross sectional. Populasi dalam penelitian adalah perawat di UPTD PUSKESMAS Sukaraja Kabupaten OKU Timur berjumlah 33 orang dengan sampel menggunakan teknik total sampling. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 22 Mei 2023 sampai dengan 19 Juni 2023. Instrumen menggunakan Kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji Chi-Square. Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara, motivasi ( $p = 0,013$ ), penghargaan ( $p = 0,004$ ), dan beban kerja ( $p = 0,029$ ), dengan kinerja perawat di UPTD PUSKESMAS Sukaraja Kabupaten OKU Timur. Sesuai dengan saran diharapkan pengelola PUSKESMAS Sukaraja dapat merencanakan program pelatihan dan pengembangan khusus untuk perawat, puskesmas dapat merencanakan sistem penghargaan dan pengakuan yang sesuai, dan dapat merevisi atau mengembangkan kebijakan yang lebih baik sesuai dengan temuan penelitian.

**Kata Kunci** : Motivasi, Penghargaan, Beban Kerja, Kinerja perawat

### **ABSTRACT**

*The performance of nurses is the work behavior exhibited by nurses in providing nursing care to patients, as depicted in the implementation of action plans aimed at maximizing patient needs. Good nurse performance is a determining factor in the public image of community health centers (PUSKESMAS). This study aims to determine the relationship between motivation, recognition, workload, and nurse performance at the Community Health Center (PUSKESMAS) Sukaraja, East OKU Regency. The research employed an analytic survey with a cross-sectional design. The population consisted of 33 nurses at PUSKESMAS Sukaraja, East OKU Regency, with the sample selected using total sampling technique. The study was conducted from May 22, 2023, to June 19, 2023. The instrument used was a questionnaire, and data analysis utilized the Chi-Square test. According to the research findings, there is a significant relationship between motivation ( $p = 0.013$ ), recognition ( $p = 0.004$ ), workload ( $p = 0.029$ ), and nurse performance at PUSKESMAS Sukaraja, East OKU Regency. Based on the recommendations, it is suggested that the management of PUSKESMAS Sukaraja plan specific training and development programs for nurses, establish appropriate recognition and reward systems, and revise or develop better policies in accordance with the research findings.*

**Keywords** : Motivation, Recognition, Workload, Nurse Performance

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Anthonie et al., 2022). Kinerja perawat merupakan perilaku kerja yang ditampilkan oleh perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, yang digambarkan dalam pelaksanaan rencana tindakan yang ditentukan dengan maksud memenuhi kebutuhan pasien secara maksimal (Sitorus, 2020).

Kinerja seorang perawat harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan uraian tugas seorang perawat yang berdasarkan pada lima proses standar asuhan keperawatan (Kartika & Rina, 2023). Kinerja perawat merupakan aplikasi pengetahuan dan kemampuan yang telah diterima selama mengikuti pendidikan sebagai perawat untuk

dapat menerapkan ilmu dalam memberikan pelayanan dan mempunyai tanggung jawab dalam meningkatkan derajat kesehatan dan melayani pasien sesuai dengan tugas, fungsi dan kompetensi yang dimiliki (Aisy, 2022).

Penilaian kinerja perawat harus dilakukan sesuai dengan tingkat ilmu dan kompetensi yang dimiliki dengan mengacu pada standar praktek keperawatan dimana hasil dari penilaian kinerja disesuaikan dengan visi dari puskesmas yang berdampak pada kinerja puskesmas serta tiga ukuran yaitu kompetensi, tugas spesifik perawat dan nursing-sensitive quality (Sulistiyowati, 2012).

Kinerja perawat dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Faktor individu meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi seseorang. Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, motivasi, kepribadian dan belajar. Faktor organisasi meliputi

sumber daya, imbalan, beban kerja, struktur, supervisi, dan kepemimpinan (Ravika et al., 2023). Ketiga faktor tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja dari perawat yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perawat tersebut.

Penelitian mengenai masalah kinerja perawat masih menjadi fenomena menarik untuk diteliti, dikaji serta dikembangkan di belahan negara, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan di *Department of Obstetrics and Gynecologic Nursing, Faculty of Nursing, Hacettepe University, Ankara, Turkey*, terdapat hubungan langsung antara paparan terhadap pengucilan dan ancaman terhadap status pekerjaan, yang mengakibatkan masalah kesehatan emosional, ketidakamanan dan kurangnya keinginan untuk bekerja (Terzioğlu et al., 2016).

Secara institusional, keberhasilan Puskesmas dan keefektifan layanan mereka bergantung pada budaya organisasi dan penerimaan pekerja. Dalam penelitian tersebut, perawat memiliki persepsi negatif terhadap budaya organisasi institusi tempat mereka bekerja. Hubungan positif dan kuat antara budaya organisasi dan kepuasan kerja pekerja. Selain itu, di Puskesmas dengan budaya organisasi yang kuat, kepuasan kerja yang tinggi di antara perawat secara positif mempengaruhi hasil pasien (Rini et al., 2018). Laporan data Kemenkes tahun 2016 tentang laporan kinerja perawat dari tahun 2013 sampai dengan 2015 menunjukkan bahwa kinerja puskesmas masing-masing provinsi di Indonesia masih jauh dari optimal karena hampir seluruh puskesmas masuk kategori kurang sehat, kinerja puskesmas masih sangat standar nilainya atau jauh dari angka ideal yang seharusnya dicapai oleh puskesmas adalah 70–80% (Moeloek, 2016).

Masih banyaknya puskesmas yang belum optimal salah satunya pada Provinsi Sumatera Selatan, Permasalahan dalam Puskesmas yang memberikan Pelayanan sesuai Standar, antara lain Pemantauan Puskesmas sesuai standar Provinsi Sumatera Selatan tahun 2023 sebesar 95,92% yaitu 329 puskesmas, masih ada 14 puskesmas yang tidak lapor (4,08%), capaian ini belum mencapai target 2023 sebesar 85,92%, hal ini dikarenakan puskesmas masih banyak terkendala SDM, sarana & prasarana (Nurainy, 2020).

Salah satu kabupaten yang melakukan pelayanan puskesmas yaitu Ogan Komering Ulu Timur. OKU Timur belum melaksanakan Kab/ Kota Sehat dikarenakan masih kurangnya regulasi di tingkat Provinsi, masih lemahnya koordinasi lintas sector, dan persentase puskesmas dengan kinerja tenaga kesehatan sesuai standar 71%, kinerja tersebut masih kurang untuk pemberian pelayanan sesuai standar (Jumadi, 2023).

Penelitian yang dilakukan (Putri, 2023). Dengan judul hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Islam Siti Aisyah menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat sebagian besar hasil penelitian didapatkan hasil motivasi kerja menunjukkan sebagian besar perawat

mempunyai motivasi kerja cukup (74,7%) dan kinerja perawat sebagian besar mempunyai kinerja cukup (77%). Disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat ruang rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun cukup karena masih kurangnya motivasi diri untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan dan kurang terpenuhinya kebutuhan selama bekerja.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang peneliti lakukan di Puskesmas Sukaraja pada tanggal 10 April 2023, didapatkan data bahwa jumlah Perawat adalah 33 Perawat. Hasil survei awal yang dilakukan di lapangan pada 6 perawat UPTD PUSKESMAS Sukaraja OKU Timur dengan menggunakan kuesioner tentang kinerja perawat menunjukkan data bahwa hanya 2 perawat yang masuk dalam kategori kinerja yang baik sedangkan 4 dari perawat memiliki kinerja kerja yang kurang, dilihat dari beberapa responden datang memiliki kelemahan dalam beberapa hal.

Hasil wawancara dengan perawat banyak yang tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas, tidak inovatif, dan tidak proaktif dalam menangani situasi kritis. Mereka seringkali dihadapkan pada tuntutan tugas yang tinggi dan beban kerja yang berat. Mereka harus menghadapi situasi medis yang kompleks, menghadapi kebutuhan pasien secara emosional dan fisik, serta menjaga akurasi dan kewaspadaan dalam setiap tindakan medis. Sedangkan Penghargaan atau reward dalam konteks perawat dapat mencakup berbagai hal, seperti pengakuan atas prestasi kerja, peluang pengembangan karir, dan kompensasi yang adil tidak terpenuhi.

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, meningkatkan risiko kesalahan medis, dan menyebabkan perawat merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka, dan motivasi yang rendah dapat mengakibatkan ketidakberdayaan, kelesuan, dan penurunan kinerja yang dapat berdampak negatif pada kualitas pelayanan dan keselamatan pasien. Berdasarkan uraian dan fenomena latar belakang diatas, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai "Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di UPTD PUSKESMAS Sukaraja Kabupaten OKU Timur Tahun 2023".

### 1.2.1 Tujuan Umum

Diketahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di UPTD PUSKESMAS Sukaraja Kabupaten OKU Timur.

### 1.2.2. Tujuan Khusus

1. Diketahui distribusi frekuensi karakteristik umur, jenis kelamin, dan pendidikan.
2. Diketahui distribusi frekuensi karakteristik motivasi, beban kerja, penghargaan, dan kinerja.
3. Diketahui hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di UPTD PUSKESMAS Sukaraja Kabupaten OKU Timur Tahun 2023.

4. Diketuainya hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di UPTD PUSKESMAS Sukaraja Kabupaten OKU Timur Tahun 2023.
5. Diketuainya hubungan antara penghargaan dengan kinerja perawat di UPTD PUSKESMAS Sukaraja Kabupaten OKU Timur.

**1.3. Manfaat Penelitian**

**1.3.1 Bagi Peneliti**

Sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, pegalaman dan wawasan peneliti dalam keperawatan tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di UPTD PUSKESMAS Sukaraja Kabupaten OKU Timur Tahun 2023.

**1.3.2 Bagi UPTD Puskesmas Sukaraja**

Sebagai bahan acuan dan informasi untuk perkembangan puskesmas di masa yang akan datang terutama dalam melakukan kegiatan dalam peningkatan sumber daya manusia yang ada di UPTD PUSKESMAS Sukaraja..

**2. METODE PENELITIAN**

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian survei analitik dengan rancangan *crosssectional*. Populasi dalam penelitian adalah perawat di PUSKESMAS Sukaraja Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur dengan jumlah 33 orang perawat. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan tehnik *purposive sampling*, berjumlah 130 pasien dalam penelitian sesuai dengan kriteria inklusi dan eklusi yang diharapkan. Analisis data yang digunakan adalah uji Chi-Square.. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 22 Mei sampai dengan 19 Juni 2023 di wilayah kerja Puskesmas Sukaraja Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**3.1 Rerata Distribusi frekuensi karakteristik umur, jenis kelamin dan pendidikan pada perawat di Puskesmas Sukaraja Tahun 2023**

**Tabel 1**  
**Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin dan Pendidikan Pada Perawat di Puskesmas Sukaraja**

No	Karakteristik	N	Total	Persentase %	Total%
1	Umur				
	a. 20-35	26		78,8	
	b. 36-50	7		21,2	
2	Jenis Kelamin		33		100
	a. Laki-laki	13		39,4	
	b. Perempuan	20		60,6	
3	Pendidikan				
	a. S1	11		33,3	
	b. D3	22		66,7	

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan umur sebagian besar responden berumur 20-35 tahun sebanyak 26 orang (78,8%). Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bahwa sebagian besar

responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (60.6%). Berdasarkan pendidikan bahwa sebagian besar responden berpendidikan D3 sebanyak 22 orang (66.7%).

**3.2 Distribusi frekuensi karakteristik motivasi, beban kerja dan penghargaan pada perawat di Puskesmas Sukaraja Tahun 2023**

**Tabel 2**  
**Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Motivasi, Beban Kerja dan Penghargaan Pada Perawat di Puskesmas Sukaraja 2023**

No	Karakteristik	N	Total	Persentase %	Total%
1	Motivasi				
	c. Baik	11		33,3	
	d. Kurang	22		66,7	
2	Beban Kerja		33		100
	c. Ringan	14		42,4	
	d. Berat	19		57,6	
3	Pendidikan				
	a. S1	14		42,4	
	b. D3	19		57,6	

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan motivasi sebagian besar responden kurang motivasi sebanyak 22 orang (66,7%). Karakteristik responden berdasarkan beban kerja bahwa sebagian besar responden beban kerja berat sebanyak 19 orang (57.6%). Berdasarkan penghargaan bahwa sebagian besar responden berpenghargaan rendah sebanyak 19 orang (57.6%).

**3.3 Hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di UPTD PUSKESMAS Sukaraja Kabupaten OKU Timur Tahun 2023.**

**Tabel 3**  
**Hubungan Motivasi dengan Kinerja pada Perawat Puskesmas Sukaraja Kabupaten OKU Timur**

No	Motivasi	Kinerja Perawat		N	p.value	OR
		Baik	Kurang			
1	Baik	8	3	11	0,013	7,111
2	Kurang	6	16	22		

Hasil analisis menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan *p.value* (0,013) <  $\alpha$  (0,05) sehingga ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Sukaraja Kabupaten OKU Timur. Nilai Odds ratio = 7,111 yang menunjukkan bahwa motivasi kurang memiliki resiko kinerja kurang di puskesmas sukaraja 7,111 kali lebih besar dibandingkan dengan keadaan kinerja baik. Hasil penelitian ini diketahui bahwa responden dengan motivasi baik, lebih banyak memiliki kinerja baik (24,2%) dibandingkan kinerja kurang (9,1%). Sedangkan responden dengan motivasi kurang, lebih banyak memiliki kinerja kurang (48,5%) dibandingkan kinerja baik (18,2%). Nilai *Odds ratio* = 7,111 yang menunjukkan bahwa motivasi kurang memiliki resiko kinerja kurang di puskesmas sukaraja

7,111 kali lebih besar dibandingkan dengan keadaan kinerja baik.

Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Prasetyo, 2021).

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Suatu kebutuhan (need), dalam terminologi kami, berarti suatu kekurangan secara fisik atau psikologis yang membuat keluaran tertentu terlihat menarik (Robin, 2002).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Efarina, 2022).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Librianty, 2018) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat. Hasil penelitiannya didapatkan perawat yang mempunyai motivasi rendah 10,50 kali lebih cenderung mempunyai kinerja yang kurang baik. Dari 18 orang dengan persentasi (60,0%) perawat yang mempunyai motivasi termotivasi terdapat 4 orang perawat dengan persentasi (22,2%) yang punya kinerja kurang baik, berdasarkan wawancara dengan 4 orang responden hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran perawat untuk bekerja dengan baik dan juga kurang adanya riwod bagi perawat yang berprestasi. Sedangkan dari 12 orang perawat dengan persentasi (40,0%) yang tidak termotivasi terdapat 3 orang perawat dengan persentasi (25,0%) yang punya kinerja baik. Berdasarkan hasil wawancara dari 3 orang perawat hal ini dipengaruhi karena perawat mengikuti peraturan dimana tempat mereka bekerja, karena perawat takut mendapat teguran dan sanksi dari atasan.

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian terkait diatas peneliti berasumsi bahwa semakin tinggi tingkat motivasi perawat, semakin baik kinerja yang akan ditunjukkan oleh mereka dalam melaksanakan tugas-tugas perawatan pasien.

Asumsi ini didasarkan pada asumsi bahwa tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong perawat untuk bekerja dengan lebih antusias, berdedikasi, dan berfokus pada keberhasilan penanganan pasien.

### 3.4 Hubungan beban kerja dengan kinerja pada perawat puskesmas sukaraja

**Tabel 3**  
**Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja pada Perawat Puskesmas Sukaraja Kabupaten OKU Timur**

No	Beban Kerja	Kinerja Perawat		N	p.value	OR
		Baik	Kurang			
1	Ringan	9	5	14	0,029	5,040
2	Berat	5	14	19		

Hasil analisis menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan  $p.value (0,029) < \alpha (0,05)$  sehingga ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Sukaraja Kabupaten OKU Timur. Nilai *Odds ratio* = 5,040 yang menunjukkan bahwa beban kerja berat memiliki resiko kinerja kurang di puskesmas sukaraja 5,040 kali lebih besar dibandingkan dengan keadaan kinerja baik.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa responden dengan beban kerja ringan, lebih banyak memiliki kinerja kerja baik (26,9%) dibandingkan kinerja kerja kurang (11,5%). Sedangkan responden dengan beban kerja berat, lebih banyak memiliki kinerja kerja kurang (42,3%) dibandingkan kinerja kerja baik (19,2%). Nilai *Odds ratio* = 5,040 yang menunjukkan bahwa beban kerja berat memiliki resiko kinerja kurang di puskesmas sukaraja 5,040 kali lebih besar dibandingkan dengan keadaan kinerja baik. Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan Marquis dan Huston dalam (Muslimah, 2015).

Beban kerja perawat dipengaruhi oleh fungsinya untuk melaksanakan asuhan keperawatan serta kapasitasnya untuk melakukan fungsi tersebut. Beban kerja seorang perawat dapat dihitung dari waktu efektif yang digunakan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi bebannya. Sehingga dalam kapasitasnya sebagai perawat yang melaksanakan tugas dan fungsi asuhan keperawatan serta waktu yang telah digunakan (Erlina, 2018).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Komariah et al., 2019) yang menyatakan ada hubungan antara variabel beban kerja dengan kinerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Stella Maris Makassar didapatkan bahwa dari hasil uji statistic menggunakan uji chi square dengan nilai kemaknaan  $\alpha=0,05$  diperoleh nilai  $p=0,004$  (Continuity Correction) artinya ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam mengimplementasikan patient safety di Puskesmas Stella Maris Makassar, walaupun beban kerja perawat lebih tetapi tetap memberikan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian terkait diatas peneliti berasumsi bahwa semakin tinggi beban kerja yang dihadapi oleh perawat, seperti jumlah pasien yang lebih banyak atau tugas tambahan yang diberikan, maka kinerja perawat cenderung menurun. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya dapat mengganggu konsentrasi dan fokus perawat dalam memberikan perawatan yang optimal.

### 3.5 Hubungan Penghargaan dengan kinerja pada perawat puskesmas sukaraja

**Tabel 5**  
**Hubungan Penghargaan dengan Kinerja pada Perawat Puskesmas Sukaraja Kab. OKU Timur**

No	Penghargaan	Kinerja Perawat		N	p.value	OR
		Baik	Kurang			
1	Tinggi	10	4	14	0,004	9,375
2	Rendah	4	15	19		

Hasil penelitian ini diketahui bahwa responden dengan penghargaan tinggi, lebih banyak memiliki kinerja kerja baik (32,7%) dibandingkan kinerja kurang (7,7%). Sedangkan responden dengan penghargaan rendah, lebih memiliki kinerja kerja kurang (46,2%) dibandingkan kinerja kerja baik (13,5%). Nilai *Odds ratio* = 9,375 yang menunjukkan bahwa penghargaan rendah memiliki resiko kinerja kurang di puskesmas sukaraja 9,375 kali lebih besar dibandingkan dengan keadaan kinerja baik.

Menurut (Simanjuntak, 2022) penghargaan adalah merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Penghargaan merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena penghargaan merupakan salah satu aspek yang penting di dalam suatu hubungan kerja (Samudi et al., 2022).

Penghargaan bagi sebuah organisasi atau strukturan menurut berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi, melalui kegiatan yang dikerjakan maka akan mendapatkan sebuah penghargaan seperti piagam penghargaan, kursus atau pelatihan dan juga promosi jabatan serta beasiswa studi untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan diri. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rochman et al., 2014) yang menyatakan ada hubungan antara variabel penghargaan dengan kinerja perawat. Hasil uji chi-square didapatkan  $\chi_{hitung} > \chi_{Tabel}$  dan p-value 0,02 (<0,05) yang artinya terdapat hubungan antara penghargaan dengan kinerja perawat. Armstrong dan Hellen dalam (Rochman et al., 2014) juga mengatakan pengakuan merupakan salah satu motivator yang ampuh. Orang ingin tahu bukan hanya seberapa baik dia telah mencapai sasarannya atau menjalankan pekerjaannya, tetapi juga seberapa baik penghargaan yang diterima atas pencapaiannya.

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian terkait diatas peneliti berasumsi bahwa penghargaan yang diberikan kepada perawat dapat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka. Penghargaan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan rasa diperhatikan, yang pada gilirannya akan mendorong perawat untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif.

**4. SIMPULAN DAN SARAN**

**4.1. Simpulan**

Sesuai dengan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 33 responden yaitu perawat di UPTD PUSKESMAS Sukaraja Kecamatan Buay Madang Kabupaten OKU Timur maka dapat disimpulkan beberapa hal :

- 4.1.1 Sebagian besar responden adalah perawat berumur 20-35 tahun (78,8%), perempuan (60,6%), dan berpendidikan D3 (66,7%).
- 4.1.2 Sebagian besar responden memiliki tingkat motivasi yang kurang (66,7%), mengalami beban kerja berat (57,6%), dan mendapatkan penghargaan yang rendah (57,6%).
- 4.1.3 Terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di UPTD PUSKESMAS Sukaraja Kecamatan Buay Madang Kabupaten OKU Timur (p=0,013).
- 4.1.4 Terdapat hubungan antara penghargaan dengan kinerja perawat di UPTD PUSKESMAS Sukaraja Kecamatan Buay Madang Kabupaten OKU Timur (p=0,004).
- 4.1.5 Terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di UPTD PUSKESMAS Sukaraja Kecamatan Buay Madang Kabupaten OKU Timur (p=0,029).

**4.2. Saran**

**4.2.1 Bagi Puskesmas Sukaraja**

Diharapkan puskesmas dapat merencanakan program pelatihan dan pengembangan khusus untuk perawat, puskesmas dapat merencanakan sistem penghargaan dan pengakuan yang sesuai, dan dapat merevisi atau mengembangkan kebijakan yang lebih baik sesuai dengan temuan penelitian.

**4.2.2 Bagi peneliti selanjutnya**

Hasil Penelitian dapat menjadi pijakan bagi peneliti yang ingin meneliti dengan objek yang sama. Namun demikian, bagi penelitian yang ingin meneliti obyek yang sama hendaknya melakukan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yang lain dengan sampel yang lebih banyak untuk memperoleh hasil gambaran yang lebih luas.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aisy, R. D. (2022). *Kinerja Perawat Dalam Proses Pemberian Asuhan Keperawatan*. <https://osf.io/preprints/osf/aygsz>

Anthonie, W., Nelwan, O. S., Tarore, R. N., & Dotulong, L. O. H. (2022). *Urgensi Peran Perawat Di Era New Normal*. uwais inspirasi indonesia.

Efarina, C. (2022). *Sinas Tampan 2022 Universitas Efarina: Problematika Kesehatan, Ekonomi Dan Pendidikan Di Era New Normal*. Universitas Efarina.

Jumadi. (2023). *rkpd kab. OKU Timur*.

Kartika, E. H., & Rina, L. E. S. (2020). *Manajemen Dan Strategi Penyelesaian Masalah Dalam Pelayanan Keperawatan*. Ahlimedia Book.

- Komaridah, E. D., Beda, N. S., Anggriani, E., & feramita, b. T. (2019). *Relationship between work loads and nursing performance in implementing safety patient in stella maris makassar hospital*. Vol. 6 No. 2 (2019): Bali Medika Jurnal Vol 6 No 2 Desember 2019
- Librianty, N. (2018). *Hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di uptd kesehatan tapung kab. Kampar tahun 2018*.  
<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners/article/view/227>
- Muslimah, F. (2015). *Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rsud dr. Rasidin padang*. Skripsi <http://scholar.unand.ac.id/id/eprint/4049>
- Moeloek, nila farid. (2016). *Kemenkes-Laporan Kinerja-2016*.
- Nurainy, lesty. (2020). *Laporan kinerja instansi pemerintah sumatera selatan tahun 2020*.
- Robin. (2002). *Konsep Motivasi Dasar*.
- Rochman, H., Ridwan, E. S., & Afifah, E. (2014). Sistem Penghargaan dan Rasio Perawat Pasien dengan Kinerja Perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul. *JNKI (Jurnal Ners Dan Kebidanan Indonesia) (Indonesian Journal of Nursing and Midwifery)*, 2(3), Article 3.  
[https://doi.org/10.21927/jnki.2014.2\(3\).99-105](https://doi.org/10.21927/jnki.2014.2(3).99-105)
- Samudi, Rahmianti, S., & Nurdin, A. (2022). *Manajemen Pendidikan Islam: Teori dan Implementasi Pemanfaatan Teknologi Informasi*. CV. Bintang Semesta Media.
- Simanjuntak, J. M. (2022). *Manajemen Pengembangan Keprofesian Guru Berbasis Produk Karya Tulis Ilmiah*. Penerbit Andi.
- Sulistyowati, E. (2012). *Implementasi Kurikulum Pendidikan Karakter*. Citra Aji Parama.
- sunaryo, & monica, ester. (2002). *Psikologi untuk keperawatan*.  
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=591788>
- Supinah. (2022). *KETAHANAN EMOSIONAL Kemampuan Yang Harus Dimiliki*. Penerbit P4I.