

JURNAL PENELITIAN KEPERAWATAN

Volume 2, No. 2, Agustus 2016

Kinerja Perawat Dilihat dari Pengetahuan dan Motivasi Perawat

Kecemasan Anak Usia Toddler yang Rawat Inap dilihat dari Gejala Umum Kecemasan Masa Kecil

Motivasi Lansia Hipertensi Menurunkan Tekanan Darah dengan Penatalaksanaan Nonfarmakologi

Pemenuhan Kebutuhan Nutrisi Pada Pasien Rawat Inap Yang Tidak Melakukan *Oral Hygiene*

Kompetensi Pembimbing Klinik dalam Proses Pembelajaran di Klinik

Hubungan Antara *Seksio Sesarea* dengan Kejadian Asfiksia Neonatorum

Analisis Pengetahuan Seks Bebas Terhadap Perilaku Pencegahan Kehamilan pada Siswa Kelas XI di SMA Negeri 3 Nganjuk

Penerapan Fungsi Afektif Keluarga pada Lansia dalam Pemenuhan *Activity Daily Living*

Gambaran Karakteristik Lansia dengan Gangguan Tidur (Insomnia) di RW 1 Kelurahan Bangsal Kota Kediri

Karakteristik Prediabetes di Puskesmas Pesantren I Kota Kediri

Diterbitkan oleh
STIKES RS. BAPTIS KEDIRI

Jurnal Penelitian Keperawatan	Vol.2	No.2	Hal 91-172	Kediri Agustus 2016	2407-7232
----------------------------------	-------	------	---------------	------------------------	-----------

JURNAL PENELITIAN KEPERAWATAN

Volume 2, No. 2, Agustus 2016

Penanggung Jawab

Aries Wahyuningsih, S.Kep., Ns., M.Kes

Ketua Penyunting

Sandy Kurniajati, S.KM., M.Kes

Sekretaris

Desi Natalia Trijayanti Idris, S.Kep., Ns

Bedahara

Dewi Ika Sari H.P., SST., M.Kes

Penyunting Pelaksana

Aries Wahyuningsih, S.Kep., Ns., M.Kes

Tri Sulistyarini, A.Per Pen., M.Kes

Dewi Ika Sari H.P., SST., M.Kes

Erlin Kurnia, S.Kep., Ns., M.Kes

Dian Prawesti, S.Kep., Ns., M.Kep

Maria Anita Yusiana, S.Kep., Ns., M.Kes

Srinalesti Mahanani, S.Kep., Ns., M.Kep

Sirkulasi

Heru Suwardianto, S.Kep., Ns

Diterbitkan Oleh :

STIKES RS. Baptis Kediri

Jl. Mayjend Panjaitan No. 3B Kediri

Email :stikesbaptisjurnal@gmail.com

JURNAL PENELITIAN KEPERAWATAN

Volume 2, No. 2, Agustus 2016

DAFTAR ISI

Kinerja Perawat Dilihat dari Pengetahuan dan Motivasi Perawat Aries Wahyuningsih Vivi Purnamasari	91-97
Kecemasan Anak Usia Toddler yang Rawat Inap dilihat dari Gejala Umum Kecemasan Masa Kecil Dewi Ika Sari Hari Poernomo Agustina Chrisfan Sukoco	98-103
Motivasi Lansia Hipertensi Menurunkan Tekanan Darah dengan Penatalaksanaan Nonfarmakologi Sandy Kurniajati Rosalia Bertha Pandiangan	104-111
Pemenuhan Kebutuhan Nutrisi Pada Pasien Rawat Inap yang Tidak Melakukan <i>Oral Hygiene</i> Erlin Kurnia Intan Dwi Novita Sari	112-118
Kompetensi Pembimbing Klinik dalam Proses Pembelajaran di Klinik Vitaria Wahyu Astuti Wiwik Kusumawati Moh. Afandi	119-129
Hubungan Antara <i>Seksio Sesarea</i> dengan Kejadian Asfiksia Neonatorum Erwin Reni Fitriani Arif Rohman Mansur Ignasia Nila Siwi	130-135
Analisis Pengetahuan Seks Bebas Terhadap Perilaku Pencegahan Kehamilan pada Siswa Kelas XI di SMA Negeri 3 Nganjuk Elvira NovyArindra Sandu Siyoto	136-143
Penerapan Fungsi Afektif Keluarga pada Lansia dalam Pemenuhan <i>Activity Daily Living</i> Dian Taviyanda Aris Siswanto	144-149
Gambaran Karakteristik Lansia dengan Gangguan Tidur (Insomnia) di RW 1 Kelurahan Bangsal Kota Kediri Tri Sulistyarini Dwi Santoso	150-155
Karakteristik Prediabetes di Puskesmas Pesantren I Kota Kediri Erva Elli Kristanti Titih Huriah Azizah Khoiriyati	156-164

KINERJA PERAWAT DILIHAT DARI PENGETAHUAN DAN MOTIVASI PERAWAT

VIEWS FROM THE PERFORMANCE OF NURSES KNOWLEDGE AND MOTIVATION NURSE

Aries Wahyuningsih, Vivi Purnamasari

STIKES RS. Baptis Kediri

Jl. Mayjend. Panjaitan No. 3B Kediri Telp. (0354) 683470

Email: stikesbaptisjurnal@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai presentasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan teori Kopelman kinerja yang baik dapat tercapai berdasarkan *Individual Characteristics* yang meliputi: *Knowledge, Skills, Motivation, dan Value&Norm*. Tujuan penelitian ini adalah mempelajari Gambaran Kinerja Perawat Dilihat dari Pengetahuan, Sikap dan Motivasi Perawat. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif. Populasi diambil di ruang Utama 2 dan ruang Wijaya Kusuma, dengan besar sampel 25 responden dengan tehnik *Purposive Sampling*. Variabel dalam penelitian adalah Pengetahuan dan Motivasi yang diambil dengan menggunakan kuesioner, dan hasil disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi. Hasil penelitian didapatkan Pengetahuan adalah baik (52%), dan Motivasi adalah baik (64%). Kesimpulan Penelitian ini adalah Kinerja Perawat dilihat dari Pengetahuan dan Motivasi adalah Baik.

Kata kunci: Pengetahuan, Sikap, Motivasi, Kinerja Perawat

ABSTRACT

Performance is the actual behavior shown by everyone as a presentation of work produced by employees in accordance with its role within the company. Based on the theory Kopelman good performance can be achieved by Individual Characteristics include: Knowledge, Skills, Motivation, and Value & Norm. The purpose of this research is to study the Nurses Performance Overview Judging from the Knowledge, Attitude and Motivation Nurse. The research design used in this research is descriptive. Population taken in the Main room 2 and room Wijaya Kusuma, with a sample size of 25 respondent with a purposive sampling techniques. Variable in the study is Knowledge, and Motivation taken using a questionnaire, and the results are presented in the form of a frequency distribution. The result showed Knowledge is good (52%), attitude is good (84%), and the motivation is good (64%). Conclusions This study is the performance seen from the Nurses Knowledge, Attitude and Motivation is Good.

Keywords: Knowledge, Attitude, Motivation, Performance Nurse

Pendahuluan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai presentasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Kopelman 1986 yang dikutip dalam Nursalam (2014) Kinerja yang baik dapat tercapai oleh karena faktor karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Penurunan kinerja berdampak pada kepuasan pada pemakai jasa keperawatan, baik masyarakat maupun institusi tempat bekerja (Nova, 2010). Oleh karena itu, peningkatan kinerja perawat perlu dan harus selalu dilaksanakan melalui suatu sistem yang terstandar sehingga hasilnya lebih optimal. Masalah utama kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan adalah kurangnya perawat yang berpendidikan tinggi, kemampuan yang tidak memadai, banyaknya perawat yang kasar (kurang ramah sama pasien). Kurang sabar dalam menghadapi pasien. Masalahnya itu tentu bukan hanya soal sikap ramah atau penyabar, tetapi juga beban kenerja yang tinggi, peraturan yang belum jelas kepada perawat (Aditama, 2003). Bahkan pada saat ini perkembangan pelayanan medis lainnya, terlihat dari konsumen masih merasakan banyak kekurangan dari kinerja keperawatan yang dinilainya, misalnya daya saing dan kompetensi yang belum memenuhi permintaan pelayanan kesehatan. Beberapa tugas tambahan perawat setiap ruangan juga dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam melayani pasien seperti membersihkan ruangan, mendorong kursi roda yang dapat mempengaruhi psikologis dari

perawat yang berdampak pada peningkatan emosi dan penampilan perawat. Perawat adalah pekerjaan yang khususnya pada penanganan perawatan pasien atau asuhan keperawatan kepada pasien dengan tuntunan kerja yang bervariasi, tergantung pada motivasi kerja yang dimiliki. Selain itu memposisikan perawat tidak disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, akan mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit

Berdasarkan hasil dari penelitian Agustinus, L.W (2013) di RSUD Daya Makassar menyebutkan bahwa responden yang merasa tidak puas dengan skill dan professional perawat sebesar 41,7%. Hasil studi penelitian yang dilakukan pada tanggal 4 Maret 2015 di Ruang Utama 2 dan Ruang Wijaya Kusuma Rumah Sakit Baptis Kediri pada 10 pasien, diperoleh hasil bahwa kinerja perawat dalam kualitas kurang, dan kinerja perawat dalam ketepatan dan keselamatan kurang.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri, baik faktor dari dalam diri perawat itu sendiri dan faktor luar diri perawat. Faktor dari dalam diri perawat antara lain pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor dari luar diri perawat yaitu beban kerja dan gaya kepemimpinan organisasi yang sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja perawat (Nursalam, 2007). Teori Kopelman faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Hal ini tentunya berkaitan dengan karakteristik kinerja, karena apabila faktor yang mempengaruhi kinerja tidak dapat terpenuhi secara keseluruhan maka akan mempengaruhi kinerja seseorang, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Hasmoko, 2008).

Upaya untuk meningkatkan kinerja menurut Kopelman yang dikutip dalam Nursalam (2014) yaitu dapat dengan cara yaitu meningkatkan *Organizational Characteristics* serta meningkatkan *Work Characteristics*, contohnya memberikan penghargaan/*Reward* kepada perawat serta memberikan umpan balik/*Feedbac* terhadap perawat. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang baik serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Dalam melaksanakan pelayanan, bagian keperawatan merupakan sumber daya manusia yang lebih banyak berhubungan langsung dengan pasien. Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin melakukan penelitian dengan Tujuan mempelajari Gambaran Kinerja Perawat Dilihat dari Pengetahuan, dan Motivasi Perawat

Metodologi Penelitian

Desain dalam Penelitian ini adalah Deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan (memaparkan) peristiwa – peristiwa penting yang terjadi pada masa kini. (Nursalam, 2013). Populasi diambil di ruang Utama 2 dan ruang Wijaya Kusuma, dengan besar sampel 25 responden dengan tehnik *Purposive Sampling*. Variabel dalam penelitian adalah Pengetahuan, Sikap dan Motivasi yang diambil dengan menggunakan kuesioner, dan hasil disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi.

Hasil Penelitian

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan *Individual (nurse) Characteristics Knowledge* yang mempengaruhi kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Ruang Utama 2 dan Ruang Wijaya Kusuma Rumah Sakit Baptis Kediri pada Tanggal 25 Mei – 25 Juni 2015 (n=25)

<i>Individual (nurse) Characteristics</i>	Kategori						Σ	%
	Baik	%	Cukup	%	Kurang	%		
<i>Knowledge</i>	13	52	12	48	0	0	25	100

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa lebih dari 50% *Individual (nurse) Characteristics Knowledge* berdasarkan teori Kopelman di Instalasi Rawat Inap

Ruang Utama 2 dan Ruang Wijaya Kusuma Rumah Sakit Baptis Kediri adalah baik (52%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan *Individual (nurse) Characteristics Motivation* yang mempengaruhi kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Ruang Utama 2 dan Ruang Wijaya Kusuma Rumah Sakit Baptis Kediri pada Tanggal 25 Mei – 25 Juni 2015 (n=25)

<i>Individual (nurse) Characteristics</i>	Kategori						Σ	%
	Baik	%	Cukup	%	Kurang	%		
<i>Motivation</i>	16	64	9	36	0	0	25	100

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa lebih dari 50 % *Individual (nurse) Characteristics motivation* berdasarkan teori Kopelman di Instalasi Rawat Inap Ruang Utama 2

dan Ruang Wijaya Kusuma Rumah Sakit Baptis Kediri adalah baik (64%).

Pembahasan

Kinerja Perawat dilihat dari Pengetahuan Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada perawat yang bekerja di Ruang Utama 2 dan Ruang Wijaya Kusuma Rumah Sakit Baptis Kediri dengan jumlah keseluruhan responden yaitu 25 responden, didapatkan bahwa lebih dari 50% *Knowledge* pada kinerja perawat baik sebanyak 13 responden (52).

Kopelman menyebutkan bahwa *Knowledge* (pengetahuan) diartikan *actionable information* atau informasi yang dapat ditindaklanjuti atau informasi yang dapat digunakan sebagai dasar untuk bertindak, untuk mengambil keputusan dan untuk menempuh arah atau strategi tertentu. (Nursalam, 2015) Pengetahuan merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui pancaindra manusia, yakni indra penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba (Notoatmodjo, 2011). Pengetahuan adalah kesan di dalam pikiran manusia sebagai hasil penggunaan panca inderanya dan berbeda sekali dengan kepercayaan (*beliefs*), takhayul (*superstition*), dan penerangan-penerangan yang keliru (*misinformation*) (Wahit, 2007). Pengetahuan dapat dipengaruhi oleh pendidikan, informasi atau media massa, sosial, budaya, dan ekonomi, lingkungan, pengalaman, usia (Budiman, 2013). Pendidikan adalah suatu usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah (baik formal maupun nonformal), berlangsung seumur hidup. Informasi atau Media Massa sebagai suatu teknik untuk mengumpulkan, menyiapkan, menyimpan, memanipulasi, mengumumkan, menganalisis, dan menyebarkan informasi dengan tujuan tertentu. Sosial, Budaya, dan Ekonomi merupakan kebiasaan dan tradisi

dilakukan orang-orang tanpa melalui penalaran apakah yang dilakukannya baik atau buruk. Dengan demikian, seseorang akan bertambah pengetahuannya walaupun tidak melakukannya. Lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar individu, baik lingkungan fisik, biologis, maupun sosial. Lingkungan berpengaruh terhadap proses masuknya pengetahuan ke dalam individu yang berada dalam lingkungan tersebut. Pengalaman sebagai sumber pengetahuan adalah suatu cara untuk memperoleh kebenaran pengetahuan dengan cara mengulang kembali pengetahuan yang diperoleh dalam memecahkan masalah yang dihadapi pada masa lalu. Usia mempengaruhi daya tangkap dan pola pikir seseorang. Semakin bertambah usia akan semakin berkembang pula daya tangkap dan pola pikirnya sehingga pengetahuan yang diperolehnya semakin membaik. Usia 20-30 tahun merupakan masa dewasa muda, pada masa ini individu mulai mendapat masa untuk mencapai puncak prestasi. Dengan semangat yang menyala-nyala dan penuh idealisme, mereka bekerja keras dan bersaing dengan teman sebaya atau kelompok yang lebih tua untuk menunjukkan prestasi kerja (Potter dan Perry, 2009).

Berdasarkan hasil penelitian *Individual (nurse) Characteristics knowledge* (pengetahuan) perawat adalah baik (52%). Hal ini dikarenakan Rumah Sakit dalam merekrutmen pegawai harus melalui seleksi yang ketat terlebih dahulu untuk mengukur seberapa tinggi pengetahuan calon pegawai tersebut. Dampak dari penyeleksian yang ketat tentunya dirasakan oleh calon pegawai bila sudah bekerja di Rumah Sakit, dimana nantinya dalam memberikan asuhan keperawatan perawat dapat menerapkan pengetahuan yang dimiliki agar pasien merasa puas akan pelayanan yang diberikan oleh perawat. Selain itu banyak faktor yang mempengaruhi pengetahuan. Pengetahuan perawat bisa didapatkan melalui pendidikan formal

maupun nonformal. Pendidikan formal yang ditempuh oleh perawat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan oleh seorang perawat dalam melakukan asuhan keperawatan. Jenjang pendidikan yang semakin tinggi tentunya akan mempengaruhi pengetahuan yang lebih luas (Budiman, 2013). Hal ini berbanding terbalik dari hasil penelitian bahwa perawat dengan jenjang pendidikan Strata 1 dan Diploma III memiliki pengetahuan yang sama (50%). Pengetahuan yang sama antara pendidikan Strata 1 dan Diploma III dikarenakan pemahaman yang baik akan konsep pendidikan yang diterima mengenai asuhan keperawatan. Selain itu kurikulum yang berlaku selalu mengikuti perkembangan dan semakin meningkat dalam mutu pendidikan. Ini dibuktikan dari hasil pengisian koefisien dari indikator *Knowledge* yang terdiri dari indikator pengkajian, indikator diagnosa keperawatan, indikator perencanaan keperawatan, indikator pelaksanaan keperawatan dan indikator evaluasi dengan nilai baik pada semua indikator. Pengetahuan perawat baik didapatkan pada masa kerja 0-5 tahun (78,9%). Sebagian besar perawat merupakan perawat yang baru saja lulus dari pendidikan, hal ini tentunya mempengaruhi pengetahuan yang baru saja mereka dapatkan dari pendidikan yang mereka tempuh. Berdasarkan penelitian perawat dengan pengetahuan baik pada usia 20-30 tahun (56,2%), hal ini disebabkan pada usia dewasa muda individu mulai mendapat masa untuk mencapai puncak prestasi. Usia 20-30 tahun merupakan masa dengan semangat yang menyala-nyala dan penuh idealisme, mereka bekerja keras dan bersaing dengan teman sebaya atau kelompok yang lebih tua untuk menunjukkan prestasi kerja. Hal ini juga dibuktikan dari hasil penelitian bahwa masa kerja 0-5 tahun memiliki *Knowledge* yang baik (52,6%). Masa kerja 0-5 tahun memiliki *Knowledge* yang baik sejalan dengan teori Kopelman dimana pengetahuan perawat baik dikarenakan adanya informasi yang

akurat untuk mengambil keputusan. Informasi didapat tidak hanya dari pendidikan formal tetapi didapat juga melalui artikel-artikel ilmiah, jurnal-jurnal penelitian yang tersedia online. Beberapa ruangan di Rumah Sakit Baptis Kediri juga menjadi tempat penelitian keperawatan dari beberapa mahasiswa sehingga hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perawat dalam memperluas pengetahuan atau informasi sehingga dalam pengambilan keputusan dalam asuhan keperawatan seorang perawat telah memiliki dasar pengetahuan yang kuat.

Kinerja Perawat dilihat dari Motivasi Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada perawat yang bekerja di Ruang Utama 2 dan Ruang Wijaya Kusuma Rumah Sakit Baptis Kediri dengan jumlah keseluruhan responden yaitu 25 responden, didapatkan bahwa lebih dari 50% *Motivation* pada kinerja perawat baik sebanyak 16 responden (64%).

Menurut Kopelman dalam Nursalam (2014) motivasi adalah proses menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (Purwanto dalam Nursalam, 2009). Dorongan atau motivasi yang menyebabkan dan mendukung individu untuk giat bekerja dan mencapai hasil yang optimal. Seorang karyawan dapat dimotivasi oleh pekerjaannya sendiri yang didalamnya terdapat kepentingan yang disesuaikan dengan tujuan organisasi. Teori ini dikenal dengan teori dua faktor, yaitu faktor motivasional yang bersumber dari dalam dirinya dan faktor *hygiene* yang bersumber dari luar diri individu. Pencapaian motivasi kerja yang maksimal akan menimbulkan kepuasan. (Nursalam, 2012)

tersendiri bagi perawat, sehingga dengan adanya kepuasan yang ada dalam diri perawat tersebut akan tercipta suatu dorongan untuk terus melakukan hal yang sama guna menjaga kinerja atau bahkan meningkatkannya. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar (Stephen P Robbins dalam Setiawan, 2007). Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan atau perawat lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya (kreitner dan Kinicki dalam Setiawan, 2007).

Berdasarkan hasil penelitian *Individual (nurse) Characteristics Motivation* (motivasi) perawat adalah baik (64%). Hal ini bisa dikarenakan oleh gaya kepemimpinan dalam suatu ruangan, perawat lain termotivasi untuk mencapai tujuan yang sama. Motivasi yang tinggi pada perawat perlu ditingkatkan sebagai bentuk pengabdian dan altruisme pada kebutuhan pasien untuk kesembuhan. Selain itu umpan balik antara perawat dengan rekan kerja dapat memotivasi satu sama lain. Motivasi baik yang dimiliki perawat dalam memberikan asuhan keperawatan tentunya akan memberikan semangat pada perawat untuk memberikan asuhan keperawatan yang baik, sehingga pasien puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh perawat. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi. Diantaranya adalah masa kerja, jenis kelamin, dan usia. Motivasi perawat baik dapat terjadi karena masa kerja yang lama. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan atau perawat lebih merasa betah dalam suatu organisasi (kreitner dan Kinicki dalam Setiawan, 2007). Hal ini terbukti dari hasil penelitian, perawat memiliki motivasi baik pada masa kerja >10 tahun (66,7%).

Masa kerja yang lama pada perawat akan membuat perawat merasa betah dalam menjalankan asuhan keperawatan di rumah sakit karena sudah beradaptasi cukup lama dengan lingkungannya sehingga seorang perawat merasa nyaman dengan pekerjaannya. Berdasarkan kelompok usia, mayoritas perawat mempunyai motivasi baik pada kelompok usia 51-60 tahun. Hal ini disebabkan karena perawat dengan usia tua dengan masa kerja lebih dari 20 tahun secara ekonomi dan psikologis perawat, perawat dewasa madya lebih matang, lebih banyak pengalaman dan memiliki kemampuan adaptasi atau penyesuaian yang lebih stabil terhadap permasalahan serta dapat membantu individu lain yang lebih muda untuk menjadi lebih produktif dan bertanggung jawab dan lebih banyak menggunakan waktu luang dengan cara yang kreatif dan menyenangkan yang dapat membantu individu dewasa madya dalam mempersiapkan masa pensiun. Motivasi perawat baik di dapatkan perawat dengan jenis kelamin laki-laki. Seorang laki-laki memiliki tanggung jawab sebagai kepala rumah tangga ketika menikah, sehingga hal ini mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dengan harapan akan mendapatkan reward yang sesuai untuk persiapan masa depannya. Seorang laki-laki akan berusaha keras untuk meningkatkan kinerja baik status yang sudah menikah atau belum. Laki-laki yang sudah menikah akan memiliki motivasi yang kuat dalam pekerjaan, untuk memberikan penghasilan kepada anak dan istri dengan penuh tanggung jawab. Hal inilah yang menjadi alasan kenapa motivasi laki-laki dalam kinerja lebih baik dari perempuan.

Simpulan

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa Kinerja Perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri dilihat dari Pengetahuan dan Motivasi adalah Baik

Saran

Saran Bagi Perawat Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perawat untuk mempertahankan dan meningkatkan lagi kinerja dalam melakukan asuhan keperawatan sehingga terjadi peningkatan kualitas asuhan keperawatan yang komprehensif dan profesional dan saran Bagi Rumah Sakit Baptis Kediri Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan pengetahuan tenaga kerja perawat di Rumah Sakit melalui seminar-seminar keperawatan tentang pengkajian perawatan terkini.

Daftar Pustaka

- Aditama, (2003). *Administrasi rumah sakit*, Jakarta: Penerbit. Salemba
- Budiman dan Agus Riyanto, (2013). *Kapita Selekta Kuesioner: Pengetahuan dan Sikap dalam Pendidikan Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Hasmoko, E.V, (2008). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Klinis Perawat Berdasarkan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (Spmkk) di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. Tesis Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat.<http://core.ac.uk/download/pdf/11717097.pdf>. Diakses tanggal 13 januari 2015, jam 19.50 WIB.
- Mangkunegara,A.P, (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S, (2011). *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nova, R.F. (2010). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Pada Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Surakarta.<http://core.ac.uk/download/pdf/12348901.pdf>. Diakses tanggal 14 Desember 2015, Jam 20.00 WIB.
- Nursalam, (2007). *Proses dan Dokumentasi Keperawatan Edisi 2*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam, (2014). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 4*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2013). *Konsep dan Penerapan Metodologi Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, Tesis, dan Instrumen Penelitian Keperawatan Edisi 2*. Jakarta: Salemba Medika.
- Potter, P.A., & Perry, A.G. (2009). *Buku Ajar Fundamenta: Konsep, Proses, dan Praktik*. Jakarta: EGC.
- Wahit Iqbal Mubarak, Chayatin Nurul, Rozikin Khoirul & Supradi, (2007). *Promosi Kesehatan: Sebuah Pengantar Proses Belajar Mengajar dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.