

PENGARUH REWARD DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PERAWAT

Usastiawaty Cik Ayu Saadiyah Isnainy¹, Andri Nugraha²

¹Dosen Akademi Keperawatan Malahayati Bandar Lampung. Email: usastiawatycasi@gmail.com

²Dosen STIKes Karsa Husada Garut. Email: andriskhg@gmail.com

ABSTRACT: REWARD, JOB SATISFACTION, MOTIVATION AND JOB PERFORMANCE AMONG NURSING STAFF

Background: Nurse performance is the activity of the nurses in implementing their authority, duties and responsibilities as well as possible. From the results of prasurey, obtained the result of temporary analysis the low performance of nurses was suspected due to job satisfaction, reward system, motivation of the nurse.

Purpose: These study to known the influence of Reward and Job Satisfaction To Motivation and Performance of Nurses at Pertamina Bintang Amin Hospital Bandar Lampung.

Methods: This was quantitative study with analytical design and cross sectional approach. This research was conducted since February to March 2018. Data analysis was done trough path analysis (Path Analysis).

Results: showed there is significant influence of reward (p-value:0.048), job satisfaction (p-value:0.001) and motivation (p-value:0.000) to nurse performance. Value of coefficient beta reward (0.105), nurse satisfaction (0.311) and motivation (0.609) to nurse performance.

Conclusion: Hospital institutions need to increase nurses motivation, so nurses always have good performance by providing intensive to nurses who work overtime and have good performance, facilitating the need for nurses to create job satisfaction, as well as providing support to continue education.

Keywords: Reward, Job Satisfaction, Motivation, Performance, Staff Nurse

Pendahuluan: Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya. Dari hasil prasurey didapatkan hasil analisis sementara rendahnya kinerja perawat diduga terletak pada kepuasan kerja, sistem penghargaan, motivasi kerja perawat tersebut.

Tujuan: Diketahui pengaruh Reward dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung.

Metode: Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan rancangan analitik pendekatan *cross sectional*, dan telah dilaksanakan pada bulan Februari sampai Maret 2018. Analisa data menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil: ada pengaruh signifikan antara Reward (p-value:0.048), Kepuasan Kerja (p-value:0.001), dan Motivasi (p-value:0.000) terhadap Kinerja perawat. Diketahui ada pengaruh positif antara Reward (beta:0.105), Kepuasan Kerja (beta:0.311) dan Motivasi (0.609) terhadap Kinerja.

Kesimpulan: Institusi pelayanan keperawatan di Rumah Sakit melalui bidang keperawatan bekerjasama dengan pihak manajemen rumah sakit perlu meningkatkan motivasi kepada perawat, agar perawat selalu memiliki kinerja yang baik. Memfasilitasi kebutuhan perawat agar bisa menciptakan kepuasan kerja, serta mendukung perawat pelaksana melanjutkan pendidikan.

Kata Kunci: Reward, Kepuasan Kerja, Motivasi, Kinerja, Perawat

PENDAHULUAN

Layanan kesehatan akan terus-menerus mengalami perubahan, bukan saja dalam hal teknologi dan prosedur layanan kesehatan yang digunakan tetapi juga dalam organisasinya yang begitu rumit. Perubahan itu perlu dilakukan secara berkesinambungan serta menyeluruh. Yang terpenting lagi, harapan pasien dan masyarakat terhadap layanan kesehatan itu sendiri akan selalu berubah (Pohan, 2015; Trisantoro (2018).

Kondisi yang terjadi di Indonesia masih banyak yang mengeluhkan adanya pelayanan keperawatan yang kurang optimal. Banyak pasien yang mengeluhkan perawat kurang ramah dan perawat lambat dalam menangani keluhan pasien. Keperawatan menjadi salah satu profesi dibidang kesehatan yang mempunyai kontribusi terhadap kualitas pelayanan (Haryati, 2014; Vera, 2016).

Perawat merupakan "*The Caring Profession*" mempunyai kedudukan penting dalam

menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien (Asmuji, 2012; Andra, & Ismainar, 2018).

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja diperusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi (Faizin & Winarsih, 2008; Bawono, & Nugraheni, 2015).

Kinerja perawat akan dipengaruhi oleh Faktor individu, Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja), dan faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan

(reward system) (Wirakristama & suharnomo, 2011; Nursalam, 2016).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* dan telah dilaksanakan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung dari bulan Februari sampai dengan bulan Maret 2018. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil pengaruh Reward dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung.

Sampel diambil dari populasi perawat pelaksana diruang rawat inap kelas 3 Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung, penulis mengamati secara langsung seluruh responden yang berkaitan dengan indikator reward (X_1), kepuasan kerja (X_2), motivasi (Y_1), kinerja perawat (Y_2). Populasi yang diambil untuk penelitian ini yaitu seluruh perawat di ruang rawat inap kelas 3 Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung yang berjumlah 56 orang.

HASIL PENELITIAN

Responden merupakan seluruh perawat pelaksana rawat inap Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Husada sebagai berikut :

Tabel 1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Masa Kerja Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin (N=56)

Variabel	Keterangan	Jumlah	(%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	30
	Perempuan	39	70
Umur	21-30 tahun	43	76,8
	31-40 tahun	9	16,1
	41-50 tahun	4	7,1
Pendidikan	D3 Kep.	39	70
	S1+Ners	17	30
Masa Kerja	Baru ≤ 3 tahun	18	32,1
	Lama > 3 tahun	38	67,9

Analisis Jalur

1. Model Struktur 1 : Pengaruh Reward, Kepuasan Kerja terhadap Motivasi

Hasil analisis jalur Reward, Kepuasan Kerja terhadap Motivasi perawat dalam model sub struktur 1 ditampilkan dalam tabel sebagai berikut :

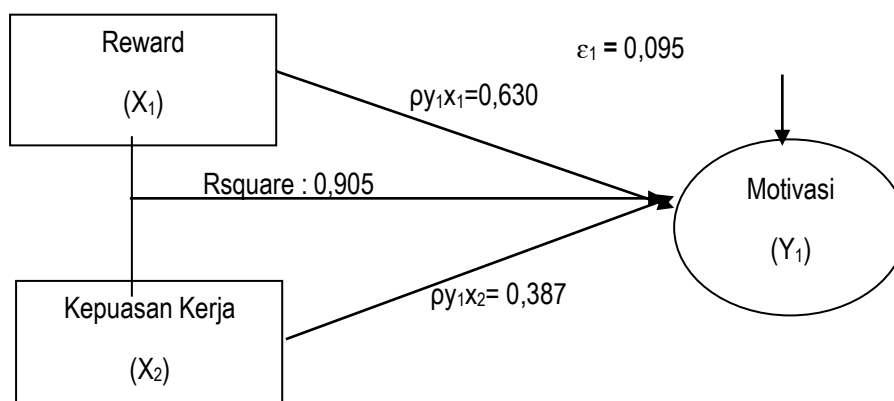
Tabel 2
 Koefisien jalur model I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	R square
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,409	0,108		13,103	,000	.905
Reward	0,288	0,029	0,630	10,076	,000	
Kepuasan Kerja	0,303	0,049	0,387	6,196	,000	

Endogen : Motivasi

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut:

Gambar 1
 Diagram Jalur Hubungan X_1 dan X_2 terhadap Y_1
 Model Struktur 1



2. Model Struktur 2 : Pengaruh Reward, Kepuasan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

Hasil analisis jalur Reward, Kepuasan Kerja, Motivasi terhadap kinerja perawat dalam model sub struktur 1 ditampilkan dalam tabel 5.4 sebagai berikut :

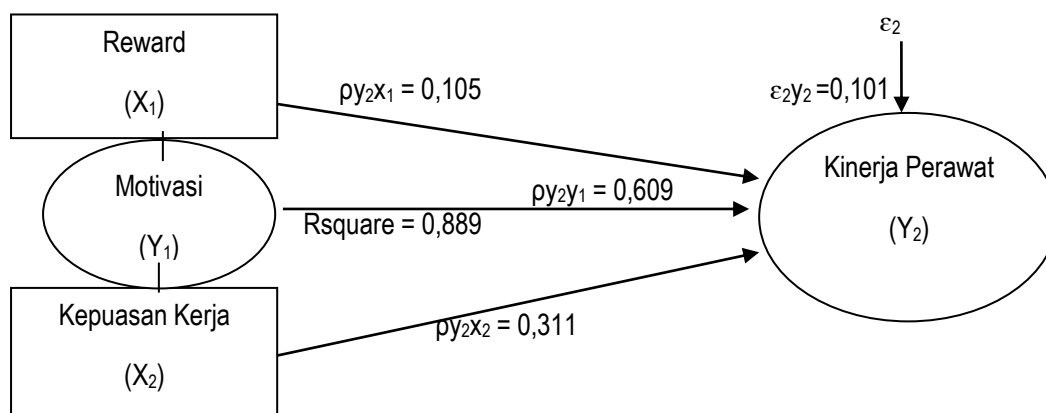
Tabel 3
 Koefisien jalur model II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	R Square
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-0,443	0,172		-2,570	0,013	.899
Reward	0,068	0,034	0,105	2,023	0,048	
Kepuasan Kerja	0,306	0,083	0,311	3,705	0,001	
Motivasi	0,764	0,110	0,609	6,937	0,000	

Endogen : Kinerja Perawat

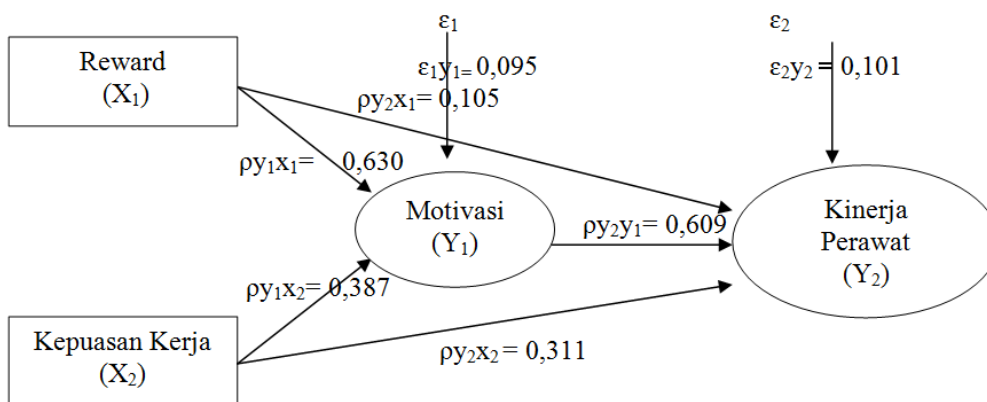
Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagaiberikut:

Gambar 2
 Diagram Jalur Hubungan X_1, X_2, Y_1 , Terhadap Y_2
 Model Struktur 2



3. Model Struktur Umum : Pengaruh Reward, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat
 Hasil analisis jalur Reward, Kepuasan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Perawat dalam model struktur umum ditampilkan dalam gambar 3 sebagai berikut :

Gambar 3
 Diagram Jalur Hubungan Reward, Kepuasan Kerja, Motivasi, Terhadap Kinerja Perawat
 Model Stuktur Umum



Tabel 4
 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

Pengaruh Variabel	Pengaruh Jalur		Total
	Langsung	Tidak Langsung Melalui Y_1	
X_1 terhadap Y_1	0,630	-	0,630
X_2 terhadap Y_1	0,387	-	0,387
X_1 terhadap Y_2	0,105	$(0,630 \times 0,609) = 0,383$	0,488
X_2 terhadap Y_2	0,311	$(0,387 \times 0,609) = 0,235$	0,546
Y_1 terhadap Y_2	0,609	-	0,609

Usastiawaty Cik Ayu Saadiah Isnainy¹ Dosen Akademi Keperawatan Malahayati Bandar Lampung.
 Email: usastiawatycasi@gmail.com

Andri Nugraha² Dosen STIKes Karsa Husada Garut. Email: andriskhg@gmail.com

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung diketahui nilai koefisien jalur pengaruh Reward terhadap kinerja perawat diperoleh sebesar 0,105 dengan nilai probabilitas $0,048 < \text{nilai signifikansi } 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan reward terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa reward yang baik akan meningkatkan kinerja perawat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Notoadmodjo (2012), Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi (Faizin dan Winarsih, 2008).

Menurut Gibson (1997) dalam Nursalam (2016), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah faktor organisasi. Dalam faktor organisasi terdapat reward yang mempunyai peranan penting dalam menciptakan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Febrianti. (2014) dengan judul Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja didapatkan bahwa reward mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai pengaruh sebesar 0,227 dengan taraf signifikan 0,042.

Peneliti berasumsi reward merupakan salah satu faktor penunjang dalam keberhasilan kinerja perawat di rumah sakit. Tentunya hal tersebut dapat tercipta apabila rumah sakit bisa memberikan reward kepada setiap perawat sesuai dengan kinerjanya. Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung, reward terlihat belum optimal berdasarkan hasil uji statistik didapatkan pengaruh cukup signifikan. Untuk itu rumah sakit perlu menambah memperimbangan kembali reward yang bisa diberikan kepada perawat yang berprestasi dalam pelayanan keperawatan.

Terdapat beberapa perawat yang merasa rewardnya kurang sesuai, tetapi tetap memiliki kinerja yang baik hal ini disebabkan karena perawat merasa tidak ada pilihan lain untuk bekerja selain di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Lampung, menurut mereka perawat yang baru lulus cukup sulit dalam mencari pekerjaan

sehingga mereka tetap bertahan sebagai perawat Rumah Sakit Bintang Amin Lampung.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat sebesar 0,311 dengan nilai probabilitas $0,001 < \text{nilai signifikansi } 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Berdasarkan penelitian didapatkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai positif terhadap kinerja perawat, semakin baik Kepuasan Kerjaperawat maka kinerja perawat juga semakin baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson (1997) dalam Nursalam (2016), faktor psikologis yaitu kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Handoko (2007); Samsuni (2017) salah satu cara untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan adalah menciptakan kepuasan kerja. Melakukan penilaian kinerja karyawan adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan pengakuan terhadap hasil kerja mereka (Hasibuan, 2009; Analisa, & Rahardjo, 2011).

Jacson (2001) dalam Hasibuan (2009) menjelaskan meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja. Tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan perawat akan mempengaruhi komitmen kinerja perawat, perawat yang merasa puas dapat meningkatkan produktivitas sedangkan perawat yang tidak puas akan menurunkan kinerja perawat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti, & Sudhama. (2013) dengan judul Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada hotel Bakung *Beach Cottage* Kuta-Bali didapatkan bahwa kepuasan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dengan nilai 0,314 dan nilai signifikan sebesar 0,038.

Berdasarkan asumsi peneliti dengan kepuasan kerja yang cukup maka akan tercipta suatu kinerja yang baik, sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan peneliti bahwa kepuasan kerja dengan kategori yang baik maka kinerja perawat akan tercipta adalah kinerja perawat yang baik pula. Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung berdasarkan hasil uji statistik terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Jika rumah sakit bisa memberikan

kepuasan kerja perawat maka dengan hal ini dapat membuat kerja perawat lebih baik lagi.

Banyak perawat yang merasa kurang puas dalam bekerja karena ketidak lengkapan fasilitas alat medis dan alat habis pakai, sebagai contoh alat ganti balutan banyak tidak lengkap di setiap ruangnya dan jika ingin mensterilkn harus keruang OK terlebih dahulu, selain itu alat habis pakai hand scrup yang tidak berada disetiap bed pasien.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap perawat pelaksana di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung diketahui bahwa nilai koefisien jalur pengaruh reward terhadap motivasi diperoleh sebesar 0,630 dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{nilai signifikansi } 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan reward terhadap motivasi perawat. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa reward yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja perawat. Semakin baik reward yang didapat oleh perawat maka akan semakin termotivasi perawat dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Standford (1970) dalam Nursalam (2016), ada tiga hal penting dalam pengertian motivasi, yaitu hubungan antara penghargaan, dorongan dan tujuan. Penghargaan muncul karena seseorang melakukan sesuatu yang berprestasi, baik fisiologis maupun psikologis. Dorongan merupakan arahan untuk memenuhi kebutuhan, sedangkan tujuan akhir dari suatu siklus motivasi.

Dampak motivasional dari tujuan kinerja dan *reward plan* telah dikenal lama. Antara lain dikemukakan Frederick Taylor yang secara ilmiah menciptakan berapa banyak pekerjaan dengan kualitas tertentu seorang individu harus ditugaskan setiap hari. Ia mengusulkan bahwa bonus didasarkan pada penyelesaian standar output. Kemudian *goal setting* berkembang menjadi *management by objectives*, suatu sistem manajemen yang menghubungkan partisipasi dalam pengambilan keputusan, penetapan tujuan, dan umpan balik (Wibowo, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Febrianti, dkk (2014) dengan judul Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja didapatkan bahwa reward mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dengan pengaruh sebesar 0,337 dengan taraf signifikan 0,024.

Berdasarkan asumsi peneliti dengan Reward yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja perawat. Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung reward yang kurang optimal menyebabkan motivasi perawat menjadi kurang, sebagai contoh pembagian insentif BPJS yang tidak jelas pendapatan perawat perbulannya. Selanjutnya dapat dilihat juga dari reward lain seperti perawat yang memiliki prestasi tidak pernah diberikan reward yang sesuai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung diketahui bahwa nilai koefisien jalur pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kepuasan kerja perawat diperoleh sebesar 0,387 dengan nilai probabilitas $0,000 < \text{nilai signifikansi } 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi perawat. Semakin baik kepuasan kerja perawat maka akan semakin tinggi motivasi perawat yang diperoleh.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2016) membahas motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respons bersifat memengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Orang yang relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dan kepuasan kerja, maka perlu dipahami penyebab kepuasan kerja dan konsekuensi dari kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Astuti, dkk (2013) dengan judul Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada hotel Bakung Beach Cottage Kuta-Bali didapatkan bahwa kepuasan memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi dengan nilai sebesar 0,425 dan nilai signifikan 0,000.

Berdasarkan asumsi peneliti dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dinyatakan bahwa dengan kepuasan kerja yang baik maka akan menimbulkan motivasi yang baik. Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Lampung menunjukkan jika perawat yang memiliki kepuasan kerja dalam melaksanakan asuhan keperawatan lebih termotivasi dibandingkan perawat yang kurang

Usastiawaty Cik Ayu Saadiah Isnainy¹ Dosen Akademi Keperawatan Malahayati Bandar Lampung.

Email: usastiawatycasi@gmail.com

Andri Nugraha² Dosen STIKes Karsa Husada Garut. Email: andriskhg@gmail.com

puas dalam kerjanya ditandai dengan menangani pasien. Perawat yang memiliki kepuasan kerja terlihat lebih bersemangat dalam memberikan pengetahuan tentang kesehatan kepada pasiennya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung diketahui bahwa nilai koefisien jalur pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat diperoleh sebesar 0,609 dengan nilai probabilitas $0,000 < \text{nilai signifikansi } 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi perawat dengan kinerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa perawat pelaksana yang memiliki motivasi yang baik memiliki kinerja baik pula karena dengan adanya motivasi maka perawat akan menimbulkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson (1997) dalam Nursalam (2016), ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Johan (2014) dengan judul Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Restoran Soho Makassar didapatkan hasil penelitian motivasi memiliki hubungan yang kuat dan positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh sebesar 0,501.

Berdasarkan asumsi peneliti terhadap penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kinerja perawat memang sangat berhubungan dalam mencapai motivasi perawat. Perawat yang memiliki motivasi baik akan menimbulkan kinerja baik juga. Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung dapat terlihat dalam kinerja perawat dalam melakukan proses asuhan keperawatan dan penampilan perawat yang baik serta evaluasi yang dapat dilihat dari kedisiplinan perawat yang selalu tepat waktu. Dapat disimpulkan perawat yang memiliki motivasi baik memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan hasil SPSS motivasi paling berpengaruh dari variabel lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung terdapat dua pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh reward terhadap kinerja perawat melalui motivasi perawat dan pengaruh tidak langsung kepuasan kerjaterhadap kinerja melalui motivasi perawat.

Besar pengaruh langsung reward terhadap kinerja perawat sebesar 0,105 sedangkan pengaruh tidak langsung reward terhadap kepuasan kerja melalui kinerja perawat sebesar 0,383. Besar pengaruh langsung kepuasan kerjaterhadap kinerja perawat sebesar 0,311 sedangkan pengaruh tidak langsung kepuasan kerjaterhadap kinerja perawat melalui motivasi perawat sebesar 0,235. Berdasarkan data hasil penelitian mengenai pengaruh tidak langsung antar variabel, ternyata pengaruh tidak langsung kepuasan kerjamelalui motivasi terhadap kinerja perawat lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung reward melalui motivasi terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh langsung reward terhadap kinerja perawat dapat terjadi pada perawat yang merasa mendapatkan reward yang baik, sehingga dapat secara langsung terbentuk kinerja yang baik. Pada kondisi ini perawat belum membutuhkan motivasi dalam menilai reward untuk mencapai kinerja yang baik.

Pengaruh tidak langsung pertama, pengaruh reward terhadap kinerja perawat melalui motivasi perawat. Berdasarkan hasil penelitian semakin baik reward perawat yang didapat maka semakin baik kinerja perawat dalam pekerjaannya. Reward mempengaruhi perawat dalam bertindak terhadap pelayanan sehingga tercipta kinerja yang baik. Kinerja akan baik apabila didukung dengan reward yang baik. Dengan reward yang baik tetapi jika motivasi perawat kurang maka akan menurunkan kinerja perawat tersebut. Oleh karena itu, kinerja selain didukung dengan reward yang baik harus diikuti juga dengan motivasi yang baik.

Mengingat pentingnya kinerja perawat, maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen rumah sakit agar perawat tidak resign dari rumah sakit. Terutama masalah insentif yang harus jelas untuk perawat, dan harus diberikan setiap bulannya.

Pengaruh tidak langsung yang kedua yaitu kepuasan kerjaterhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat. Selain reward ternyata kepuasan kerjamemiliki peranan penting terhadap kinerja. Perawat yang mendapatkan kepuasan kerja cenderung memiliki kinerja yang baik karena kepuasan kerjadiperlukan bagi perawat untuk meningkatkan kemandirian perawat dalam bertindak dan mengambil keputusan dalam pelayanan keperawatan.

Pengukuran kepuasan kerja dimaksudkan agar rumah sakit dapat mengetahui apa yang

Usastiawaty Cik Ayu Saadiah Isnainy¹ Dosen Akademi Keperawatan Malahayati Bandar Lampung.

Email: usastiawatycasi@gmail.com

Andri Nugraha² Dosen STIKes Karsa Husada Garut. Email: andriskhg@gmail.com

menjadi kebutuhan, keinginan dan harapan dari perawat. Perawat adalah aset rumah sakit yang paling berharga. Apabila perawat puas, mereka akan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan rumah sakit. Melalui pengukuran kepuasan kerja, diharapkan rumah sakit akan mampu menentukan prioritas untuk menciptakan kepuasan kerja (Hasibuan, 2009; Rangkuti, 2013).

SIMPULAN

Dari uraian teori dan hasil penelitian di atas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

Terdapat pengaruh reward terhadap kinerja perawat dengan besar pengaruh 0,105 dan nilai *p-value* sebesar 0,048. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat dengan besar pengaruh 0,311 dan nilai *p-value* sebesar 0,001. Terdapat pengaruh reward terhadap motivasi perawat dengan besar pengaruh 0,630 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi perawat dengan besar pengaruh 0,387 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Terdapat pengaruh motivasi perawat terhadap kinerja perawat dengan besar pengaruh 0,609 dan nilai *p-value* 0,000. Pengaruh tidak langsung reward melalui motivasi terhadap kinerja perawat dengan besar pengaruh 0,383, lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung reward melalui motivasi perawat terhadap kinerja perawat dengan besar pengaruh 0,235.

SARAN

Institusi pelayanan keperawatan di rumah sakit melalui bidang keperawatan bekerja sama dengan pihak manajemen rumah sakit dipandang perlu meningkatkan motivasi kepada perawat, agar perawat selalu memiliki kinerja yang baik salah satunya dengan memberikan insentif atau bonus kepada perawat yang bekerja lembur atau memiliki kinerja yang baik, memfasilitasi kebutuhan perawat dalam penerapan asuhan keperawatan agar bisa menciptakan kepuasan kerja serta memberikan dukungan kepada perawat pelaksana agar terus mengembangkan kariernya dengan melanjutkan pendidikan dan meningkatkan pengalaman tentang keperawatan.

Selain itu perlu ada perhatian lebih kepada perawat dalam menciptakan kepuasan kerja dengan menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya, peningkatan gaji sesuai dengan pendidikan dan masa kerjanya, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan melengkapi

fasilitas ruangan. Seperti ruang perawat, ruang ganti perawat, loker perawat dan alat medis.

Untuk mengembangkan penelitian keperawatan maka disarankan bagi calon peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian lanjutan terkait variabel lain yang mempengaruhi kinerja perawat dengan menggunakan analisis liseral atau SEM.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, L. W., & Rahardjo, M. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro)
- Astuti, N & Sudharma. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan pada Hotel Bakungs Beach Cottage Kuta Bali*. Universitas Udayana.
- Bawono, D. C., & Nugraheni, R. (2015). *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Ruang RSUD Kota Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Faizin., & Winarsih. (2008). *Hubungan Tingkat Pendidikan Dan Lama Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Rsu Pandan Arang Kabupaten Boyolali*. Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Febrianti, S. (2014). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja*. Universitas Brawijaya.
- Handoko. (2007). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFY Yogyakarta.
- Hariyati, S. T. (2014). *Perencanaan Pengembangan dan Utilisasi Tenaga Keperawatan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

- Hasibuan. (2009). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*, Jakarta : Bumi Aksara
- Johan. (2014). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Restoran SOHO Makassar*. Universitas Bina Nusantara.
- Notoadmodjo. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Medika.
- Pohan, I. S. (2015). *Jaminan Mutu Layanan Kesehatan*. Jakarta: EGC.
- Rangkuti, F. (2013). *SWOT balanced scorecard*. Gramedia Pustaka Utama.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Trisnantoro, L. (2018). *Memahami penggunaan ilmu ekonomi dalam manajemen rumah sakit*. UGM press
- Vera, S. (2016). *Analisa Kepuasan Pasien Terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi* (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima. Jakarta : Raja Grafindo Persada