

## Hubungan Pemberian *Reward* dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Inap Rumah Sakit

Edy Kuswantoro, Menik Kustriyani, Arifianto

Fakultas Keperawatan, Bisnis dan Teknologi Universitas Widya Husada Semarang

Email: [menikkustriyani@gmail.com](mailto:menikkustriyani@gmail.com)

### Abstrak

Perawat menjadi kunci utama dalam sebuah pelayanan Sebagai bentuk pelayanan profesional, keperawatan diharapkan dapat meningkatkan mutu Rumah Sakit dalam memberikan asuhan keperawatan, baik itu bersifat *promotif*, *preventif*, *kuratif* dan *rehabilitative*. Dengan pemberian *reward* bertujuan untuk menjaga motivasi pegawai tersebut supaya selalu dalam kondisi yang baik, sehingga mutu pelayanan Rumah Sakit meningkat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *kuantitatif* deskriptif analitik dengan desain *cross sectional*. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionate Random Sampling* dengan jumlah sampel 102 responden. Penelitian ini menggunakan alat ukur kuesioner pemberian reward dan motivasi kerja. Analisis bivariat dilakukan dengan uji Korelasi Spearman Rank. Hasil penelitian dan analisis data diperoleh  $Rho = 0,462$  dan  $p$  value sebesar  $0,000 < 0$ . Nilai  $Rho$  tersebut menunjukkan bahwa pemberian reward dengan motivasi kerjaberada dalam kekuatan korelasi sedang dengan arah korelasi yang searah. Hasil  $p$  valuemunjukkan hipotesis diterima bahwa ada hubungan yang signifikan antara pemberian rewarddengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Inap RS Paru dr. Ario Wirawan Salatiga. Simpulan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan pemberian reward dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Inap RS Paru dr. Ario Wirawan alatiga. Dengan adanya reward yang jelas dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan.

**Kata kunci :** Perawat, *reward*, motivasi kerja

### Abstract

*Nurses are the main key in a service. As a form of professional service, nursing is expected to improve the quality of the hospital in providing nursing care, be it promotive, preventive, curative and rehabilitative. By giving rewards aims to maintain the motivation of these employees so that they are always in good condition, so that the quality of hospital services increases. This research uses quantitative research, which is a non-experimental research with cross sectional design. The sample technique used in this study is Proportionate Random Sampling with a sample size of 102 respondents. This study uses a measuring tool questionnaire giving rewards and work motivation. Bivariate analysis was performed using the Rank Spearman Correlation test. The results of research and data analysis obtained  $Rho = 0,462$  and  $p$  value of  $0,000$ . The  $Rho$  value indicates that reward giving with work motivation is in moderate correlation strength with unidirectional correlation. The results of  $p$  value indicate that the hypothesis is accepted thatthere is a significant relationship between the provision of rewards and the work motivation of the nurses who work in the Inpatient Room of dr. Ario Wirawan Salatiga Hospital. Conclusion of this study indicate that there is a significant relationship between giving rewards and the work motivation of the nurses who work in the hospital room of dr. Ario Wirawan Salatiga. With a clear reward, it can affect the work motivation of nurses in carrying out nursing care.*

**Keywords:** Nurse, reward, work motivation

## **Pendahuluan**

Rumah sakit merupakan sarana penyedia layanan kesehatan untuk masyarakat. Rumah Sakit sebagai institusi penyedia jasa pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna memiliki peran yang sangat strategis untuk mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. (Depkes RI, 2009). Persaingan antar Rumah Sakit pada saat ini semakin ketat, terlihat dari jumlah pelayanan kesehatan yang semakin banyak berdiri di kota atau di daerah. Bukan hanya Rumah Sakit pemerintah saja, akan tetapi banyak berkembang Rumah Sakit Swasta, Klinik, dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan yang lain. Banyaknya fasilitas pelayanan kesehatan ini menjadikan persaingan antar Rumah Sakit untuk mempertahankan, meningkatkan kualitas pelayanan dan eksistensinya. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas pelayanan Rumah Sakit dapat ditempuh dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia merupakan aset suatu organisasi dan sebagai penggerak utama, sehingga harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkan bekerja efektif, efisien, produktif dan berkualitas. (Idris, 2016). Keberhasilan pelayanan menjadi tujuan utama sebuah rumah sakit dan diantara unsur pendukung utamanya adalah kondisi dan kualitas SDM pada Rumah Sakit tersebut. Perhatian dari instansi tersebut sangat dibutuhkan sebagai bentuk dorongan manajemen terhadap karyawannya. Dalam hal ini perawat, yang berperan

penting dalam memberikan asuhan keperawatan.

Sebagai ujung tombak pelayanan dalam rumah sakit, Perawat menjadi kunci utama dalam sebuah pelayanan. Pelayanan Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat Keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Sedangkan Asuhan Keperawatan adalah rangkaian interaksi perawat dengan klien dan lingkungannya untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan dan kemandirian Klien dalam merawat dirinya. Berdasarkan definisi tersebut, perawat mempunyai persyaratan khusus dan terikat pada perundang-undangan, namun tetap mempunyai kewajiban yang harus dilaksanakan sebagai bentuk tanggung jawab moral profesi. (Undang-Undang RI, 2014).

Dampak positif yang diharapkan dari perhatian manajemen terhadap pegawainya adalah motivasi kerja pegawai (dalam hal ini perawat) yang terjaga dengan baik. Artinya, dengan motivasi kerja yang baik dapat membantu Rumah Sakit dalam meningkatkan mutu pelayanannya. Akan tetapi motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja tersebut. bekerja. (Noermijati, 2013). Motivasi pegawai dapat muncul dari kepuasan dan daya dorong pegawai itu sendiri. Akan tetapi kondisi ini bisa

dipengaruhi oleh faktor dari luar diri pegawai, bentuknya bisa berupa kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat bekerja (Noermijati, 2013). Hal ini yang sering dikatakan sebagai *reward* (kompensasi). Kompensasi (*reward*) adalah segala hal yang diberikan oleh organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual (Sudarsono, Ariwibowo, & Sofiati, 2018). Di dalam organisasi *reward* bertujuan untuk menarik, mempertahankan dan meningkatkan motivasi SDM sebagai upaya untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi (Rosyid, 2018). Harapan rumah sakit memberikan *reward* ini adalah untuk menjaga motivasi pegawai tersebut supaya selalu dalam kondisi yang baik, sehingga mutu pelayanan rumah sakit meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Widuri dkk (2015), diperoleh hasil bahwa pemberian *reward* adalah tinggi, sebagian besar atau sebesar 90 % memiliki motivasi kerja sedang. Pada kelompok responden yang menilai bahwa pemberian *reward* adalah sedang, sebagian besar atau sebesar 55,7% memiliki motivasi tinggi. Adapun pada kelompok yang menilai bahwa pemberian *reward* adalah rendah, sebagian besar atau sebesar 65,5% memiliki motivasi sedang. Berdasarkan penelitian tersebut, perawat merasa bahwa *reward* yang mereka dapatkan dianggap lebih rendah dari tempat lain

dan dianggap kurang. Hal ini menjadi pengaruh terhadap motivasi kerja perawat di rumah sakit tersebut. Beberapa penelitian yang sama, namun penelitian ini meneliti dengan subjek yang lebih banyak meliputi perawat rawat inap.

### **Metodologi**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian *non experimental*, yaitu suatu penelitian yang observasinya dilakukan terhadap sejumlah variabel dari subyek penelitian, dengan kondisi apa adanya. Menggunakan alat ukur berupa kuesioner pemberian *reward* dan kuesioner motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional*.

Populasi sebanyak 138 perawat, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana di Ruang Inap RS Paru dr. Ario Wirawan Salatiga sebanyak 102 perawat. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionate Random Sampling* dengan melihat pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi yaitu supaya perimbangan sampel dari masing-masing ruangan yang ada di rumah sakit memadai, maka dalam teknik ini dilakukan perimbangan antara jumlah anggota populasi berdasarkan masing-masing ruangan.

## Hasil

**Tabel 1. Distribusi Pemberian *Reward* Perawat di Ruang Inap RS Paru dr. Ario Wirawan Salatiga Agustus 2020 (n=102)**

<i>Reward</i>	f	(%)
Rendah	29	28.4
Tinggi	73	71.6
Total	102	100

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan bahwa dari 102 responden perawat di ruang Inap RS Paru dr. Ario Wirawan Salatiga ditemukan bahwa perawat mendapatkan rendah sebanyak

29 orang (28,4%) dan mayoritas perawat di ruang inap RS Paru dr. Ario Wirawan Salatiga mendapatkan *reward* tinggi sebanyak 73 orang (71,6%).

**Tabel 2. Distribusi Motivasi Kerja Perawat di Ruang Inap RS Paru dr. Ario Wirawan Salatiga Agustus 2020 (n=102)**

Motivasi Kerja	f	(%)
Rendah	10	9.8
Sedang	64	62.7
Tinggi	28	27.5
Total	102	100

Tabel 2. tersebut menunjukkan bahwa dari 102 responden Perawat di Ruang Inap RS Paru dr. Ario Wirawan Salatiga ditemukan mayoritas tingkat

motivasi kerja perawat paling banyak pada kategori sedang yaitu sebanyak 64 perawat (62,7%).

**Tabel 3. Hubungan Pemberian *Reward* dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Inap RS Paru dr. Ario Wirawan Salatiga Agustus 2020 (n=102)**

Reward	Motivasi						Total	Rho	P-value	
	Rendah		Sedang		Tinggi					
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Rendah	10	34.5	16	55.2	3	10.3	29	100	0.426	0.000
Tinggi	0	0.0	48	65.8	25	34.2	73	100		
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>9.8</b>	<b>64</b>	<b>62.7</b>	<b>28</b>	<b>27.5</b>	<b>102</b>	<b>100</b>		

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa perawat pelaksana yang menyatakan *reward* rendah dan memiliki motivasi kerja rendah ada

sebanyak 10 orang (34,5%) namun tidak ada yang menyatakan *reward* tinggi dan memiliki motivasi rendah (0%). Perawat yang menjawab *reward*

rendah dan motivasi kerja sedang ada sebanyak 16 orang (55,2%). Perawat yang menjawab *reward* tinggi dan motivasi kerja sedang sebanyak 48 orang (65,8%). Perawat yang menjawab *reward* rendah dan motivasi tinggi ada sebanyak ada sebanyak 3 orang (10,3%). Perawat yang menjawab *reward* tinggi dan motivasi kerja tinggi ada sebanyak ada sebanyak 25 orang (34,2%).

### **Pembahasan**

Perawat merasa bahwa apa yang mereka lakukan didalam pekerjaan mendapatkan penghargaan yang baik dari pihak manajemen rumah sakit serta adanya kesempatan untuk bekerja di area pengembangan untuk meningkatkan karir. Hasil ini sama dengan hasil penelitian Nangoi dkk (2014) yang menyatakan dari 48 responden menunjukkan bahwa pemberian *reward* yang baik sebanyak 28 orang (58,3%). Hal ini menggambarkan bahwa perawat bekerja dengan baik maka akan menghasilkan kepuasan kerja pada perawat itu sendiri. Pemberian *reward* rendah juga dinyatakan oleh sebagian perawat sebanyak 29 orang (28,4%) karena responden merasa tidak mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan dengan terpaksa harus puas dengan hasil kerja yang mereka dapatkan serta merasa tidak puas dengan insentif yang mereka dapatkan. Dalam penelitiannya di ruang rawat inap RS JIH Yogyakarta Widuri dkk (2016) yang menyatakan sebanyak 40,2% responden menganggap bahwa pemberian *reward*

uang kepada mereka adalah rendah.

Perawat merasa bahwa dengan bekerja di rumah sakit ini kebutuhan dasar mereka terpenuhi serta adanya jaminan keselamatan yang diberikan. Adanya dukungan dalam melaksanakan asuhan keperawatan menjadikan mereka merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan mereka merasa nyaman dalam bekerja. Penelitian Widuri, dkk (2016) menunjukkan bahwa mayoritas responden atau sebesar 52,9% dari 84 responden perawat dalam penelitiannya diketahui memiliki motivasi kerja yang sedang. Ada beberapa faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik. Sebanyak 10 responden (10%) memiliki motivasi yang rendah karena mereka merasa tidak mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik. Responden merasa bahwa rumah sakit belum memberikan kesempatan bagi perawat untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.

Motivasi tinggi juga dimiliki oleh 28 responden (27,5%). Hal ini diketahui dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa mereka merasa bahwa dengan bekerja di rumah sakit kebutuhan dasar seperti untuk makan dan belanja sudah terpenuhi serta tersedianya jaminan keselamatan rumah sakit untuk perawat.

Hasil uji bivariat rank spearman diperoleh  $\rho$  value sebesar

0,000 dengan taraf signifikan 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa  $\rho$  value < 0,05 yang berarti ada hubungan pemberian reward dengan motivasi kerja perawat di ruang inap RS Paru dr. Ario Wirawan Salatiga. Terdapat hubungan keeratan Rho sebesar 0,462 yaitu berada dalam kekuatan korelasi sedang dengan arah korelasi yang searah. Nilai positif pada koefisien korelasi Rho menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai pemberian *reward* maka nilai motivasi kerja perawat semakin tinggi, begitu juga sebaliknya jika pemberian *reward* maka nilai motivasi kerja perawat semakin rendah.

Pemberian *reward* rendah dengan motivasi rendah sejumlah 10 responden (34,5%) menunjukkan bahwa adanya hubungan antara pemberian *reward* dengan motivasi kerja perawat. Hal ini disebabkan karena Menurut Maslow dalam Maulidah (2012) setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hirarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkat yang paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis, kemudian pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Pada pemberian *reward* rendah dengan motivasi sedang diperoleh hasil 16 responden (55,2%). Hal ini disebabkan karena sebagian responden

merasa bahwa peningkatan karir perawat untuk kebutuhan rumah sakit dan kurangnya pengawasan dari atasan dalam bekerja. Pemberian *reward* tinggi dengan motivasi sedang diperoleh hasil 48 responden (65,8%) dikarenakan mayoritas responden mengatakan bahwa kebutuhan dasar seperti untuk makan, belanja sudah terpenuhi, adanya insentif yang menjadikan mereka semangat dalam bekerja dan perawat dilibatkan dalam kegiatan rumah sakit. Adanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan juga merupakan reward bagi mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian Fatmawati & Supratman (2018) dengan hasil  $\rho$  value 0,000 dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat pemberian *reward* kategori sedang (72,2%), tingkat motivasi kerja kategori sedang (66,7%) dan tingkat pemberian *reward* kategori rendah (9,3%), tingkat motivasi kurang (7,4%) Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa pemberian *reward* mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap tingkat motivasi kerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian diatas diketahui bahwa adanya hubungan yang kuat antara pemberian *reward* dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang inap RS Paru dr. Ario Wirawan Salatiga. Artinya jika reward yang diterima oleh perawat itu baik maka motivasi kerja perawat juga meningkat. Penghargaan atau *reward* tidak selalu dihubungkan dengan materi atau uang. Namun sikap positif seorang pimpinan terhadap pelaksana bisa juga dianggap sebagai penghargaan yang menjadikan mereka

semangat dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

### Kesimpulan

Pemberian *reward* kepada perawat di ruang inap RS Paru dr. Ario Wirawan Salatiga termasuk kategori tinggi. Motivasi kerja perawat di ruang inap RS paru dr. Ario Wirawan Salatiga tergolong kategori sedang. Pemberian *reward* memiliki hubungan signifikan dengan motivasi kerja perawat di ruang inap RS paru dr. Ario Wirawan Salatiga.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bagi rumah sakit mengenai motivasi pada perawat dan meningkatkan motivasi perawat melalui *reward* yang sesuai.

### Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kecepatan asekolahan “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi”*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Darmanto, & Wardaya, S. (2016). *Manajemen Pemasaran Untuk Mahasiswa, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah*. Yogyakarta: Deepublish .
- Dayana, I., & Marbun, J. (2018). *Motivasi Kehidupan*. Guepedia Publisher.
- Depkes RI.

- (2009).  
UNDANG-  
REPUBLIK  
INDONESIA. Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
- Handoko, T. (2009). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Harsuko Riniwati . (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utamakan Pengembangan SDM*. Malang: UBMedia.
- Hidayat, A. (2010). *Metode Penelitian Kebidanan & Teknik*. Jakarta: SalembaMedika.
- Hidayat, R. (2009). *Ilmu Perilaku Manusia Pengantar Psikologi Untuk Tenaga Kesehatan*. Jakarta: Trans Info Media.
- Hiriansah, M. M. (2019). *Ready For Research: Principles and Pratices*. Pasuruhan: Qara Media Partner.
- IBI, I. (2014). *Mengelola Bank Komersial Modul Sertifikasi Tingkat II*. Jakarta: Percetakan Gramedia.
- Idris, A. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Kristanti, D., & Pangestuti, R. L. (2019). *KIAT-KIAT MERANGSANG KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia (MSC).
- Manullang, M. (2009). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Maulidah, S. (2012). *Pengantar Manajemen Agribisnis*. Malang: UB Press.

- Nawawi, H. (2009). *Manajemen Punishment Untuk Bisnis yang Kompetitif (Cetakan Keempat)*. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Noermijati. (2013). *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Praktis (4 ed.)*. Jakarta: Salemba Medika.
- Prof. Dr. H. Sumantri, S. M. (2011). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: KENCANA.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Riyanto, A. (2011). *Aplikasi Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha