

YUME : Journal of Management Volume 2 No. 3 2019

Available at : <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) SERTA INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT MELALUI MOTIVASI KERJA DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT ARIFIN NU'MANG KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

*The Influence of Educaion and Training as Well as an
Incentive to Nurse Job Satisfaction Throuh Motivation in
the Inpatient Hospital Arifinnu'mang Regency of
Sidenreng Rappang*

Satriani

Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

Email: satrianialya@gmail.com

Rasyidin Abdullah

Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

Email: rasyidina@yahoo.com

Budiman Harun

Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

Email: budimanharuna@yahoo.com

ABSTRACT

The influence of educaion and training as well as an incentive to nurse job satisfaction throuh motivation in the inpatient Hospital Arifin Nu'mang Regency Of Sidenreng Rappang. The purpose of this study was to determine the influence of direct and indirect education and training as well as incentives to nurse job satisfaction throuh motivation in the inpatient Hospital Arifin Nu'mang Regency Of Sidenreng Rappang.

Metode this research is quantitative research with the approach of research is explanative as well as design cross sectional study with the total number of respondents 131 people. The result showed that education and training as well as incentives have a positive and significant directly againt the motivation to work in inpatient hospital Arifin Nu'mang the district Sidrap. Education and training as well as incentives positive but not significant directly to job satisfaction of nurses in inpatient hospitals Arifin Nu'mang the district Sidrap. Motivation has positive and significant effect directly on job satisfaction of nurses working in inpatient hospital Arifin Nu'mang the district Sidrap. Education and training as well as incentive

have positive indirectly to nurses job satisfaction through motivation in the inpatient hospitals Arifin Nu'mang the district Sidrap.

Keywords : Eduaction And Training, Incentive, Work Motivation, Job Satisfaction Of Nurses.

ABSTRAK

Pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta insentif terhadap kepuasan kerja perawat melalui motivasi kerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Insentif terhadap Kepuasan Kerja Perawat melalui Motivasi Kerja di Ruang Rawat Inap RS Arifin Nu'mang Kabupaten Sidrap.

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian eksplanatif serta *Design Cross Sectional Study* dengan jumlah responden 131 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta insentif berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja di ruang rawat inap RS Arifin Nu'mang Kabupaten Sidrap. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta insentif berpengaruh positif tapi tidak signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS Arifin Nu'mang Kabupaten Sidrap. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS Arifin Nu'mang Kabupaten Sidrap. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta insentif berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja perawat melalui motivasi kerja di ruang rawat inap RS Arifin Nu'mang Kabupaten Sidrap.

Kata kunci : Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Insentif, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Perawat

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap perbedaan penghargaan yang diterima serta yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatannya yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinan dan sifat pekerjaannya yang monoton atau tidak. Kepuasan kerja perawat seharusnya dapat diperhatikan oleh pihak manajemen rumah sakit, karena perawat merupakan karyawan terbesar dan menjadi ujung tombak pelaksanaan pelayanan keperawatan serta tenaga yang berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarga pasien (Mayasari, 2009).

Keberhasilan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Pentingnya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan staf medis di rumah sakit merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Hildadan Alimin, 2014).

Kepuasan kerja juga dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan, gaji yang diperoleh, atasan dan rekan kerja yang menunjang atau mendukung. Selain itu kondisi kerja yang menunjang serta informasi yang dapat diperoleh berkaitan dengan pekerjaan juga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Munandar, 2008 dalam Atmaji, 2011). Di Amerika Serikat, Kanada, Inggris dan Jerman menunjukkan bahwa 41 % perawat di rumah sakit mengalami ketidakpuasan dengan pekerjaannya dan 22 % diantaranya merencanakan meninggalkan pekerjaannya dalam satu tahun (Foronda & Bauman, 2014). Penelitian di Indonesia oleh Ningtyas (2002) dalam Wuryanto (2010) menemukan sebesar 55,8 % perawat di rumah sakit pemerintah mengalami kepuasan kerja rendah. Hasil penelitian Noras (2010) yang berjudul *Comparison of Nurse's job Satisfaction Level and Patient's Satisfaction Level* menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana di kelas 3 dikategorikan "rendah" yaitu 22,5 %. Hal ini memperlihatkan bahwa masih banyak perawat di Indonesia yang tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Rumah sakit Arifin Nu'mang merupakan salah satu rumah sakit pemerintah yang terletak di Kelurahan Rappang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. Rumah sakit Arifin Nu,mang merupakan rumah sakit tipe C dan merupakan tempat rumah sakit rujukan dari puskesmas yang ada disekitarnya bahkan dari kabupaten lain yang berdekatan. Peneliti mengharapkan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat), insentif serta motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Arifin Nu'mang.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Rumah Sakit Arifin Nu'mang.

Permasalahan tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja perawat yang masih kurang yang berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan insentif perawat serta motivasi .

Dari hasil wawancara beberapa perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Arifin Nu'mang pada tanggal 5 dan 6 Desember 2018 ditemukan adanya masalah keterampilan dan keahlian dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien. Masih ada perawat yang bekerja belum sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Hal ini berhubungan dengan kurangnya pengetahuan tentang Standar Operasional Prosedur (SOP). Oleh karena itu mereka merasa perlu diberikan pendidikan dan pelatihan (Diklat) sehingga hasil yang dicapai sudah sesuai dengan standar yang ada. Dengan begitu mereka akan merasa puas dengan pekerjaannya. Beberapa perawat mengeluhkan tentang tingginya tuntutan pekerjaan yang berbanding terbalik dengan insentif yang mereka dapatkan. Hal ini dibuktikan dengan banyak perawat yang mangkir, sikap disiplin yang kurang, dalam memberikan pelayanan kepada pasien kurang maksimal. Ini menunjukkan bahwa perawat kurang termotivasi dalam melakukan asuhan keperawatan pada pasien. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak tercapai.

METODE PENELITIAN

Desain dan Pendekatan Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian eksplanatif serta *Design Cross Sectional Study*. Penelitian eksplanatif menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat (Prastyo dan Jannah, 2008). Dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan hipotesis adanya pengaruh dari variabel yang diteliti.

1.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di ruang rawat inap Rumah Sakit Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang. Pemilihan lokasi didasarkan bahwa di ruang rawat inap Rumah Sakit Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang ini representatif untuk mewakili penelitian mengenai pengaruh pendidikan, pelatihan dan insentif terhadap kepuasan kerja perawat melalui motivasi. Penelitian ini dilaksanakan dan berlangsung kurang lebih dua bulan yaitu mulai bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2019.

1.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

A. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Arifin Nu'mang Kabupaten Sidrap sebanyak 131 orang.

B. Sampel

Sampel adalah semua perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Arifin Nu'mang Kabupaten Sidrap sebanyak 131 orang.

C. Teknik Sampling

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah total sampling.

1.3 Sumber dan Cara penentuan Data/Informasi

1. Data primer adalah data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur , artikel , jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

1.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi adalah pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang dianggap perlu dan berkaitan dengan objek penelitian.
2. Wawancara adalah pengumpulan data dengan cara tatap muka langsung dengan narasumber dengan cara tanya jawab langsung.
3. Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
4. Dokumentasi adalah suatu pengumpulan data dengan cara melihat langsung sumber dokumen terkait.

2.6 Teknik Analisa Data dan Uji Hipotesis

2.6.1 Teknik Analisis Data

Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan.

2.6.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing –masing item pernyataan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria : jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.

2.6.3 Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60

2.6.4 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas yang biasa disebut X_1 , X_2 , X_3 dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y (Situmorang, 2008).

Data yang telah dihimpun kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas, yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan (Diklat), insentif dan motivasi, variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X_1), insentif (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap kepuasan kerja perawat (Y).

Model persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = \alpha + \alpha_1 x_1 + \alpha_2 x_2 + e_1$$

$$Y_2 = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_2$$

2.6.5 Definisi Operasional Variabel

1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) bertujuan menambah pengetahuan meningkatkan keterampilan bekerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja. Indikator pendidikan dan pelatihan (Diklat) menurut Barry (2004) adalah :

- a. Reaksi
- b. Pembelajaran
- c. Perilaku
- d. Akhir

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji yang merupakan salah satu cara untuk memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal. Indikator insentif menurut Rivai (2010:768) :

- a. Kinerja

- b. LamaKerja
- c. Senioritas
- d. Kebutuhan
- e. KeadilandanKelayakan
- f. Evaluasi Jabatan

3. Motivasi

Motivasi adalah suatu daya pendorong sehingga anggota organisasi mau dan ada untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator motivasi menurut Sondang P. Siagian (2008:138) adalah :

- a. Dayapendorong
- b. Kemauan
- c. Kerelaan
- d. Membentuk keahlian
- e. Keterampilan
- f. Tanggung jawab
- g. Kewajiban
- h. Tujuan

4. KepuasanKerjaPerawat

Kepuasankerjaadalahungkapankepuasanperawattentangbagaimanapekerjaanmerekadapatmemberikanmanfaatbagiorganisasi.Menurut Hasibuan (2013), indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut :

- a. Menyenangi pekerjaannya.
- b. Mencintai pekerjaannya
- c. Moral kerja positif
- d. Disiplin kerja
- e. Prestasi kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Rumah sakit Arifin Nu'mang adalah salah satu rumah sakit milik pemerintah daerah Sidenreng Rappang yang merupakan rumah sakit tertua di Kabupaten Sidenreng Rappang yang dibangun pada tahun 1938 di atas tanah seluas ± 1 Hektar, yang terletak di Kota Rappang ± 10 Km dari Ibukota Kabupaten. Letak geografisnya yang sangat strategis dan mudah dijangkau merupakan suatu peluang besar sebagai rumah sakit rujukan dari Puskesmas ataupun pelayanan kesehatan lainnya baik dalam wilayah Kabupaten Sidenreng Rappang maupun yang berasal dari Kabupaten lainnya.

3.2 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi product moment. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai r hitung > 0.172 . Hasil pengujian pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1 : Hasil Pengujian Validitas

	Nomor	Nilai r	
N Variab	Indikato	Hitun	Stat
o el	r	g	us
1 Pendidik	X1.1	0.685	Valid
an dan	X1.2	0.733	Valid
Pelatiha	X1.3	0.793	Valid
n	X1.4	0.699	Valid

(Diklat)

2 Insentif	X2.1	0.512	Valid
	X2.2	0.635	Valid
	X2.3	0.707	Valid
	X2.4	0.673	Valid
	X2.5	0.402	Valid
	X2.6	0.564	Valid
	X2.7	0.579	Valid
3 Motivasi Kerja	X3.1	0.635	Valid
	X3.2	0.581	Valid
	X3.3	0.638	Valid
	X3.4	0.675	Valid
	X3.5	0.610	Valid
	X3.6	0.652	Valid
	X3.7	0.584	Valid
	X3.8	0.608	Valid
4 Kepuasan Kerja Perawat	Y1	0.851	Valid
	Y2	0.790	Valid
	Y3	0.803	Valid
	Y4	0.776	Valid
	Y5	0.718	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada masing-masing item/instrumen tiap variabel pada penelitian ini, nilai r hitung > 0.172. Artinya bahwa keseluruhan item/instrumen pada masing-masing variabel dinyatakan valid, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

1.5 Uji Reabilitas

Hasil pengujian reabilitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2

Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

VARIABEL	CRO NBAC H'S ALPH A	CUT OF POI NT	STATU S
Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	0.700	0.60	Reliabel
Insentif	0.659	0.60	Reliabel
Motivasi Perawat	0.768	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja Perawat	0.847	0.60	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* berada antara 0.659 sampai dengan 0.847, yang mana seluruh variabel nilainya lebih besar dari 0.60, sehingga sudah memenuhi syarat suatu instrumen dikatakan reliabel.

3.3 Hasil Analisis Regresi

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode analisis jalur (*Path Analysis*) melalui bantuan program SPSS, maka dihasilkan persamaan analisis jalur masing–masing sebagai berikut :

Tabel 3

Hasil Uji Path Analysis 1

MODEL	UNSTANDARDIZED COEFFICIENTS		STANDARDIZED COEFFICIENTS	T	SIG
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	18.950	2.829		6.698	.000
Diklat	.549	.146	.306	3.748	.000
Insentif	.175	.064	.223	2.731	.007

a. Dependent Variable:

Motivasi Perawat

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 3, maka dapat dinotasikan persamaan dari jalur 1 yaitu :

$$Y_1 = 18.950 + 0.306 X_1 + 0.223 X_2 + e_1$$

1. Nilai $\alpha_0 = 18.950$, artinya apabila pendidikan dan pelatihan (Diklat)(X1) dan insentif (X2) = 0, maka nilai motivasi perawat sebesar 18.950.

2. Nilai $\alpha_1 = 0.306$, artinya apabila pendidikan dan pelatihan (Diklat)(X1) naik 1 satuan dan variabel lainnya tetap, maka motivasi perawat akan meningkat sebesar 0.306 satuan.

3. Nilai $\alpha_2 = 0.223$, artinya apabila insentif (X2) naik 1 satuan dan variabel lainnya tetap, maka motivasi perawat akan meningkat sebesar 0.223 satuan.

Tabel 4

Hasil Uji Path Analysis 2

MODEL	UNSTANDARDIZED COEFFICIENTS		STANDARDIZED COEFFICIENTS	T	SIG
	B	Std. Error	Beta		
1					
Constant	3.747	2.039		1.837	.068
Diklat	.047	.096	.035	.494	.622
Insentif	.049	.041	.082	1.198	.233
Motivasi	.477	.055	.628	8.703	.000

a. Dependent Variable:

Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 4, maka dapat dinotasikan persamaan dari jalur 2 yaitu :

$$Y_2 = 3.747 + 0.035 X_1 + 0.082 X_2 + 0.628 X_3 + e_2$$

1. Nilai $\beta_0 = 3.747$, artinya apabila pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X1), insentif (X2) dan motivasi = 0, maka nilai kepuasan kerja perawat sebesar 3.747.
2. Nilai $\beta_1 = 0.035$, artinya apabila pendidikan dan pelatihan (Diklat)(X1) naik 1 satuan dan variabel lainnya tetap, maka kepuasan kerja perawat akan meningkat sebesar 0.035 satuan.
3. Nilai $\beta_2 = 0.082$, artinya apabila insentif (X2) naik 1 satuan dan variabel lainnya tetap, maka kepuasan kerja perawat akan meningkat sebesar 0.082 satuan.
4. Nilai $\beta_3 = 0.628$, artinya apabila motivasi perawat (X3) naik 1 satuan dan variabel lainnya tetap, maka kepuasan kerja perawat akan meningkat sebesar 0.628 satuan.

3.4 Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan insentif terhadap kepuasan kerja perawat melalui motivasi kerja, maka hasilnya dapat disimpulkan dalam tabel berikut :

Tabel 5 : Uji Hipotesis

KETERANGAN	PENGARUH LANGSUNG	SIG.	PENGARUH TIDAK LANGSUNG	KET.
Persamaan Jalur 1				
X1 terhadap Y1 (H1)	0.306	0.000		H1 Diterima
X2 terhadap Y1 (H2)	0.223	0.007		H2 Diterima
Persamaan Jalur 2				
X1 terhadap Y2 (H3)	0.035	0.622		H3 Ditolak
X1 terhadap Y2 (H4)	0.082	0.233		H4 Ditolak
X1 terhadap Y2 (H5)	0.628	0.000		H5 Diterima
X1 terhadap Y2 melalui Y1 (H6)			$0.306 \times 0.628 = 0.192$	
X2 terhadap Y2 melalui Y2 (H7)			$0.223 \times 0.628 = 0.140$	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2019

Dari Tabel 5 maka pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan (Diklat)(X1) terhadap motivasi kerja (Y1)

Pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap motivasi kerja, dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien sebesar 0.306 dan bernilai positif dengan signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi < 0.05 , artinya bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis 1 terbukti.

2. Pengaruh langsung insentif (X2) terhadap motivasi kerja (Y1)

Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja, dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien sebesar 0.223 yang bernilai positif dengan signifikansi 0.007. Karena nilai signifikansi < 0.05 , artinya bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis 2 terbukti.

3. Pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan (Diklat)(X1) terhadap kepuasan kerja perawat(Y2)

Pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kepuasan kerja perawat, dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien sebesar 0.035 yang bernilai positif dengan signifikansi 0.622. Karena nilai signifikansi > 0.05 , artinya bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, sehingga hipotesis 3 ditolak.

4. Pengaruh langsung insentif (X2) terhadap kepuasan kerja perawat (Y2)

Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja perawat, dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien sebesar 0.082 yang bernilai positif dengan signifikansi 0.233. Karena nilai signifikansi > 0.05 , artinya bahwa insentif berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, sehingga hipotesis 4 ditolak.

5. Pengaruh langsung motivasi kerja (Y1) terhadap kepuasan kerja perawat (Y2)

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat, dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien sebesar 0.628 yang bernilai positif dengan signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi < 0.05 , artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, sehingga hipotesis 5 terbukti.

6. Pengaruh tidak langsung pendidikan dan pelatihan (Diklat)(X1) terhadap kepuasan kerja perawat (Y2) melalui motivasi kerja (Y1)

Pengaruh tidak langsung pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kepuasan kerja perawat melalui motivasi kerja menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap motivasi kerja sebesar 0.306 sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat sebesar 0.628. Hasil ini jika dikalikan (0.306×0.628) sama dengan 0.192. Dari perkalian koefisien tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat melalui motivasi kerja sebesar 0.192, sehingga hipotesis 6 terbukti.

7. Pengaruh tidak langsung insentif (X2) terhadap kepuasan kerja perawat (Y2) melalui motivasi kerja (Y1)

Pengaruh tidak langsung insentif terhadap kepuasan kerja perawat melalui motivasi kerja menunjukkan bahwa pengaruh insentif terhadap motivasi kerja sebesar 0.223 sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat sebesar 0.628. Hasil ini jika dikalikan (0.223×0.628) sama dengan 0.140. Dari perkalian koefisien tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat melalui motivasi kerja sebesar 0.140, sehingga hipotesis 7 terbukti.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang dapat disimpulkan bahwa :

1. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Insentif terhadap berpengaruh positif dan signifikan motivasi kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang.
4. Insentif berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang.
6. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat melalui motivasi kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang .
7. Insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat melalui motivasi kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang .

REFERENSI

As'ad,(2013).PsikologiIndustri,SerillmuSumberDaya Manusia,Liberty, Jakarta.

Donni JunniPriansa, (2014).Perencanaan&Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta

Gunawan, B. I. (2017). Perbandingan implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) dan kurikulum 2013 di SMAN 1 Sinjai Utara. Jurnal Mirai Management, 1(1), 1-9.

Dr. Harnovinsah, Ak .Metodologi Penelitian, Pusat Bahan Ajar dan Elearning Universitas Mercu Buana.

Handoko, (2008). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2, BPFE, Jakarta.

Hasibuan, (2012).Manajemen Sumber Daya Manusia. BumiAksara, Jakarta

Hasibuan, (2013).Manajemen Sumber Daya Manusia. BumiAksara, Jakarta

Mangkunegara, (2009).ManajemenSumberDayaManusiaPerusahaan, Bandung:PT RemajaRosdakaryaCetakanKe9, hal.45

Nursalam.(2009).ManajemenKeperawatan:AplikasidanPraktikKeperawatanProfesional,EdisiKedua. SalembaMedika, Jakarta.

Priyatno, Duwi (2018). SPSS ; Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum, Yogyakarta.

Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) AMKOP Makassar, (2016). Pedoman Penulisan Tesis, Revisi 01.

Rivai, (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Teori Keperaktek, PT Raja Grafindo, Jakarta.

Rahman, A., Ilyas, G. B., & Tamsa, H. (2017). PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PERLENGKAPAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA MAKASSAR. Jurnal Mirai Management, 2(2), 231-245.

Sarwoto, (2010), Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen, Cetakan Keenambelas, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Sitorus dan Panjaitan, (2011).Manajemen keperawatan:Manajemen keperawatan diruang rawat.Jakarta: CV. Sagung Seto

Sugiono, (2009), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.

Sumarsono, S. (2009), Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori Dan Kebijakan Publik. Jogjakarta :Graha Ilmu.

Fitrianto, I., & Tamsah, H. (2016). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KEPUASAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI RAMA NUSANTARA. Jurnal Mirai Management, 1(1), 85-103.

Syah, A., Mattalatta, M., & Ilyas, G. B. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Jurnal Mirai Management, 2(2), 215-230.

Wahab, W., Tamsah, H., & Munir, A. R. (2017). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN SOPPENG. Jurnal Mirai Management, 2(2), 405-422.