

**NASKAH PUBLIKASI**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN REWARDS SYSTEM AND WORK  
MOTIVATION AMONG NURSES AT GENERAL HOSPITAL TAMAN  
HUSADA BONTANG**

**HUBUNGAN ANTARA SISTEM IMBALAN (*REWARD SYSTEM*)  
DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT RSUD  
TAMAN HUSADA BONTANG**



**DIAJUKAN OLEH :**

**RINI SOFYATI**

**NIM. 1311308230847**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUHAMMADIYAH  
SAMARINDA**

**2014**

## Hubungan Sistem Imbalan (Reward System) dengan Motivasi Kerja Perawat RSUD Taman Husada Bontang

Rini Sofyati<sup>1</sup>,Ghozali M.H<sup>2</sup>, Ramdhany Ismahmudi<sup>2</sup>

### Intisari

Penelitian deskriptif korelasi dan *cross sectional* ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara sistem imbalan dengan motivasi kerja perawat di RSUD Taman Husada Bontang. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat pelaksana yang ada di Rumah Sakit Taman Husada Bontang dengan jumlah 146 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *stratified random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Untuk menganalisa variabel sistem imbalan maupun variabel motivasi kerja perawat, menggunakan skala ordinal dan akan ditampilkan dalam distribusi frekuensi. Metode *Chi Square* digunakan dalam analisis data. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan bermakna antara sistem imbalan ekstrinsik dengan motivasi kerja 117 perawat dengan *p value* = 0,165, dan sistem imbalan intrinsik dengan motivasi kerja dengan *p value* = 0,513. Rumah Sakit perlu membuat suatu kebijakan terkait dengan pengembangan karir perawat yang berdasarkan pada kompetensi dan kinerja.

Kata kunci : sistem imbalan, motivasi perawat, karier kepemimpinan

<sup>1</sup> RSUD Taman Husada Bontang, Kalimantan Timur

<sup>2</sup> STIKES Muhammadiyah Samarinda, Kalimantan Timur

# **The Relationship between Rewards System and Work Motivation Among Nurses at General Hospital Taman Husada Bontang**

Rini Sofyati<sup>1</sup>,Ghozali M.H<sup>2</sup>, Ramdhany Ismahmudi<sup>2</sup>

## **Abstract**

This research is descriptive correlation and cross sectional, to know the relationship of reward system with nurses work motivation at General Hospital Taman Husada Bontang. The population of this research is all power nurses at General Hospital Taman Husada Bontang with number 146. The sample selection was done by using stratified random sampling. The data was collected by questionnaire. To analyze the system variables and variable remuneration of work motivation nurse, using an ordinal scale and will be displayed in the frequency distribution. The method of Chi Square used in the data analysis. The results is shown there was no relationship between the extrinsic rewards system with 117 nurses work motivation with p value = 0.165, and the intrinsic reward system with nurse motivation of work with p value = 0.513. The hospitals need to make a policy related the nurse career development based on competence and performance.

Keywords: system of rewards, motivation nurse, career leader

<sup>1</sup> RSUD Taman Husada Bontang, Kalimantan Timur

<sup>2</sup> STIKES Muhammadiyah Samarinda, Kalimantan Timur

## **PENDAHULUAN**

Pelayanan keperawatan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Pelayanan keperawatan yang diberikan oleh seorang perawat sangat mempengaruhi mutu asuhan keperawatan yang diterima oleh pasien dalam rangka mencapai tingkat kesehatan yang optimal. Mutu asuhan keperawatan yang baik dapat dicapai jika motivasi kerja perawat tinggi.

Keadaan lain yang berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja perawat di RSUD Taman Husada Bontang saat ini adalah adanya asumsi-asumsi dari para perawat bahwa mereka enggan atau bersifat setengah hati dalam melaksanakan tugasnya. Mereka merasa tidak ikut menikmati hasil dari pekerjaan yang telah mereka laksanakan dengan baik. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya program yang tidak atau belum terlaksana padahal segala upaya terkait dengan

peningkatan kemampuan dan sosialisasi terhadap program-program yang dimaksud sudah diupayakan oleh pihak manajemen. Rendahnya imbalan jasa bagi perawat mempengaruhi kinerja perawat. Pada dasarnya perhitungan besaran gaji pokok sekarang ini mengacu pada masa kerja dan golongan Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS pada masa kerja dan golongan yang sama akan memiliki gaji pokok yang sama walaupun bobot pekerjaannya berbeda, kondisi ini tidak mendorong PNS untuk lebih berprestasi sesuai dengan kompetensinya.

## **TUJUAN PENELITIAN**

1. Tujuan Umum  
Menganalisis hubungan sistem imbalan RSUD Bontang dengan motivasi kerja perawat.
2. Tujuan Khusus
  - a. Mengidentifikasi sistem imbalan ekstrinsik yang terdisi yang telah

diterapkan selama ini di RSUD Taman Husada Bontang.

- b. Mengidentifikasi sistem imbalan intrinsik yang telah diterapkan selama ini di RSUD Taman Husada Bontang.
- c. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat RSUD Taman Husada Bontang.
- d. Menganalisis hubungan antara sistem imbalan ekstrinsik dengan motivasi kerja perawat RSUD Taman Husada Bontang.
- e. Menganalisis hubungan antara sistem imbalan intrinsik dengan motivasi kerja perawat RSUD Taman Husada Bontang.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif korelasional. Survei deskriptif dilakukan terhadap sekumpulan objek yang biasanya bertujuan untuk melihat gambaran fenomena (termasuk kesehatan) yang terjadi di dalam suatu populasi tertentu. Studi korelasi merupakan penelitian atau penelaahan hubungan antara dua variabel pada suatu situasi atau sekelompok subjek. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional* untuk melihat hubungan antara sistem imbalan dengan motivasi kerja perawat RSUD Taman Husada Bontang, dimana data yang menyangkut variabel bebas atau resiko dan variabel terikat atau variabel akibat, akan dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan, yaitu variabel X (Sistem Imbalan) dan variabel Y (Motivasi Kerja).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil

Hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel dan tekstual yang didasarkan pada analisis univariat dan bivariat.

Sebagai gambaran umum lokasi penelitian di RSUD Taman Husada Kota Bontang, RSUD Taman Husada Bontang merupakan sebuah pusat layanan kesehatan yang berupa Badan Layanan Usaha

Daerah (BLUD) yang memiliki fasilitas rawat inap dan rawat jalan yang telah berdiri sejak tahun 2006. RSUD Taman Husada Kota Bontang juga merupakan pusat rujukan bagi puskesmas di wilayah kota Bontang dan kota-kota lain yang berada di sekitarnya.

#### 1. Analisa Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan setiap variabel penelitian yaitu variabel independen (sistem imbalan) dan variabel dependen (motivasi kerja perawat). Karakteristik responden menggunakan distribusi frekuensi yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, dan unit bekerja. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti. Analisis ini dilakukan tiap variabel dari penelitian pada umumnya dalam analisis hanya menghasilkan distribusi dan persentase dari tiap variabel.

#### a. Analisa Univariat Karakteristik Responden.

##### 1) Usia Responden.

Tabel 4.1: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang Bulan Januari Tahun 2015

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
≥ 26-30 tahun	71	60,7
≥ 31-35 tahun	38	32,5
≥ 36-40 tahun	8	6,8
Total	117	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat bahwa sebagian besar responden berusia ≥ 26-30 tahun dengan jumlah 71 orang (60,7%), responden berusia ≥ 31-35 tahun sebanyak 38 orang (32,5%), dan responden

berusia  $\geq$  36-40 tahun sebanyak 8 orang (6,8%)

- 2) Jenis Kelamin Responden.  
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang Bulan Januari Tahun 2015

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	18	15,4
Perempuan	99	84,6
Total	117	100,0

Sumber: Data Primer 2015  
Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 99 orang (84,6%) dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang (15,4%).

- 3) Pendidikan Terakhir Responden  
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang Bulan Januari Tahun 2015

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
D-3 Kep	108	92,3
S-1 Kep	9	7,7
Total	55	100,0

Sumber: Data Primer 2015  
Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa mayoritas responden berpendidikan D-3 Keperawatan dengan jumlah 108 orang (92,3%) dan responden berpendidikan S-1 Keperawatan sebanyak 9 orang (7,7%).

- 4) Lama Kerja Responden.  
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang Bulan Januari Tahun 2015

Lama Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
------------	----------------	----------------

1-3 tahun	2	1,7
4-6 tahun	66	56,4
7-10 tahun	39	33,3
> 10 tahun	10	8,5
Total	117	100,0

Sumber: Data Primer 2015  
Berdasarkan tabel 4.4 terlihat bahwa responden dengan lama kerja 4-6 tahun memiliki jumlah yang paling besar dengan jumlah 66 orang (56,4%), kemudian responden dengan lama kerja 7-10 tahun dengan jumlah 39 orang (33,3%), responden dengan lama kerja > 10 tahun sebanyak 10 orang (8,5%), dan responden dengan lama kerja 1-3 tahun sebanyak 2 orang (1,7%).

- 5) Unit Kerja Responden.

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang Bulan Januari Tahun 2015

Unit Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Intensif (ICU, PICU, NICU)	44	37,6
Biasa	73	62,4
Total	117	100,0

Sumber: Data Primer 2015  
Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa responden yang bekerja di unit rawat inap biasa memiliki jumlah yang paling besar dengan jumlah 73 orang (62,4%) dan responden yang bekerja di unit rawat inap intensif sebanyak 44 orang (37,6%)

Analisa Univariat dari Variabel Independen dan Variabel Dependen

- 1) Variabel Independen.

Variabel independen pada penelitian ini adalah sistem imbalan (*reward system*) yang terbagi menjadi sistem imbalan ekstrinsik dan sistem imbalan intrinsik. Berdasarkan

hasil jawaban kuisioner dari 117 orang responden diperoleh distribusi frekuensi berdasarkan sistem imbalan (*reward system*) seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Sistem Imbalan (*Reward System*) Ekstrinsik di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang Bulan Januari Tahun 2015

Sumber data: Primer 2015  
Berdasarkan tabel 4.6 terlihat

Motivasi Kerja Perawat	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Rendah	51	43,6
Tinggi	66	56,4
Total	117	100,0

responden dengan sistem imbalan ekstrinsik rendah berjumlah 51 orang (43,6%) dan responden dengan sistem imbalan ekstrinsik tinggi sebanyak 66 orang (56,4%).

Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Sistem Imbalan (*Reward System*) Intrinsik di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang Bulan Januari Tahun 2015

Sumber data: Primer 2015  
Berdasarkan tabel 4.7 terlihat bahwa responden dengan sistem imbalan intrinsik

rendah berjumlah 61 orang (52,1%) dan responden dengan sistem imbalan intrinsik tinggi sebanyak 56 orang (47,9%)

2) Variabel Dependen

Variabel dependen pada penelitian ini adalah motivasi kerja perawat. Berdasarkan hasil jawaban kuisioner dari 55 orang responden diperoleh distribusi frekuensi berdasarkan motivasi kerja

Sistem Imbalan ( <i>Reward System</i> ) Ekstrinsik	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Rendah	64	54,7
Tinggi	53	45,3
Total	117	100,0

seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang Bulan Januari Tahun 2015

Sumber data: Primer 2015

Sistem Imbalan ( <i>Reward System</i> ) Intrinsik	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Rendah	61	52,1
Tinggi	56	47,9
Total	117	100,0

kan tabel 4.8 terlihat bahwa responden dengan motivasi rendah berjumlah 61 orang (52,1%) dan responden dengan motivasi tinggi sebanyak 56 orang (47,9%).

b. Analisa Bivariat

Setelah diketahui karakteristik dari variabel independen dan dependen, selanjutnya dilakukan analisis bivariat

dengan menggunakan uji statistik *Chi-square* yakni *Continuity Correction* dengan menggunakan tabel 2x2 untuk mengetahui hubungan antara sistem imbalan dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang sehingga diharapkan tingkat keakuratannya lebih tinggi. Hasil yang diperoleh adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Analisa Bivariat antara Sistem Imbalan Ekstrinsik dengan Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang Bulan Januari Tahun 2015

	Sistem Imbalan	Motivasi kerja				Pvalue OR	
		Rendah		Tinggi			
		n	%	n	%		
Rendah	31	48,4	33	51,6	64	100	1,550 (0,739-3,251)
Tinggi	20	37,7	33	62,3	53	100	
Total	51	43,6	66	56,4	117	100	

Sumber data: Primer 2015  
Berdasarkan tabel 4.9 tentang hubungan antara sistem imbalan ekstrinsik dengan motivasi kerja ditemukan dari 117 responden, terdapat 31 orang responden (27,9%) yang memiliki motivasi kerja yang rendah dan sistem imbalan ekstrinsik yang rendah pula, 33 responden (36,1%) yang memiliki motivasi kerja tinggi tetapi sistem imbalan ekstrinsik yang rendah, terdapat 20 orang responden (23,1%) yang memiliki motivasi kerja rendah dan sistem imbalan ekstrinsik yang tinggi, 33 responden (29,9%) yang memiliki motivasi kerja tinggi dan sistem imbalan ekstrinsik yang tinggi pula. Berdasarkan uji statistik *Chi-square* yakni *Continuity Correction* dengan

menggunakan tabel 2x2 menunjukkan  $P_{value}$  adalah 0,165 dimana lebih besar dari nilai  $\alpha$  0,05 yang berarti  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara sistem imbalan ekstrinsik dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang. Tabel 4.10 Analisa Bivariat antara Sistem Imbalan Intrinsik dengan Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang Bulan Januari Tahun 2015.

	Sistem Imbalan	Motivasi kerja				Pvalue OR	
		Rendah		Tinggi			
		n	%	n	%		
Rendah	27	44,3	34	55,7	61	100	1,059 (0,509-2,201)
Tinggi	24	42,9	32	57,1	56	100	
Total	51	43,6	66	56,4	117	100	

Sumber data: Primer 2015  
Berdasarkan tabel 4.10 tentang hubungan antara sistem imbalan intrinsik dengan motivasi kerja ditemukan, dari 117 responden, terdapat 27 orang responden (26,6%) yang memiliki motivasi kerja yang rendah dan sistem imbalan intrinsik yang rendah pula, 34 responden (34,4%) yang memiliki motivasi kerja tinggi tetapi sistem imbalan intrinsik yang rendah, terdapat 24 orang responden (24,4%) yang memiliki motivasi kerja rendah dan sistem imbalan intrinsik yang tinggi, 32 responden (31,6%) yang memiliki motivasi kerja tinggi dan sistem imbalan intrinsik yang tinggi pula. Berdasarkan uji statistik *Chi-square* yakni *Continuity Correction* dengan menggunakan tabel 2x2

menunjukkan  $P_{value}$  adalah 0,513 dimana lebih besar dari nilai  $\alpha$  0,05 yang berarti  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara sistem imbalan intrinsik dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang.

## B. Pembahasan

### Karakteristik Responden

#### a. Usia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia  $\geq 26-30$  tahun dengan jumlah responden sebanyak 71 orang (60,7%). Mudiah (2013) mengungkapkan umur dewasa muda (20-30 tahun) merupakan periode pertumbuhan fungsi tubuh dalam tingkat optimal, dibarengi tingkat kematangan emosional, intelektual dan sosial.

Menurut asumsi peneliti, dengan banyaknya umur dewasa muda pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang memungkinkan perawat menjadi kreatif dalam bekerja sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya karena baru menyelesaikan pendidikan.

Karyawan dengan usia lebih tua akan semakin mampu menunjukan kematangan jiwa, dalam arti semakin bijaksana, semakin mampu berpikir rasional, semakin mampu mengendalikan emosi, semakin toleran terhadap pandangan dan perilaku yang berbeda darinya dan semakin dapat menunjukkan kematangan intelektual dan psikologisnya.

#### b. Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin perempuan dengan jumlah responden sebanyak 99 orang (84,6%). Menurut asumsi peneliti, banyaknya jumlah perawat yang berjenis kelamin perempuan di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang karena dunia keperawatan identik dengan ibu

atau perempuan yang dikenal dengan naluri *mother instinct* yakni naluri keibuan untuk melindungi, membantu dan menolong serta lebih berempati merasakan penderitaan orang lain.

#### c. Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah memiliki pendidikan D-3 Keperawatan dengan jumlah responden sebanyak 108 orang (92,3%). Asumsi peneliti, pendidikan perawat yang ada di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang mayoritas berpendidikan D-3 Keperawatan karena rekrut pegawai masih banyak membutuhkan tenaga dengan pendidikan akhir D-3 Keperawatan yang bertugas menjadi perawat pelaksana.

#### d. Lama Bekerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki lama kerja antara 4-6 tahun dengan jumlah responden sebanyak 66 orang (56,4%). Menurut asumsi peneliti, masa kerja responden mayoritas 4-6 tahun karena RSUD Taman Husada Kota Bontang merupakan rumah sakit yang baru berdiri, sehingga wajar jika masa kerja perawat yang ada di instalasi rawat inap seperti tersebut di atas.

Semakin lama bekerja, seseorang akan semakin dianggap berpengalaman, namun kendala yang ada di lapangan didapatkan bahwa ada perawat yang memiliki masa kerja lama tapi kurang produktif karena tugas yang harusnya dapat dikerjakan bersama, kadangkala dibebankan kepada perawat yang memiliki masa kerja lebih sedikit. Kemungkinan ini disebabkan kejenuhan dari perawat tersebut karena suatu proses yang berlangsung secara monoton (tidak bervariasi) dan berlangsung lama. Sebagian perawat tetap konsisten dan bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan.

#### e. Unit Bekerja



Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah bekerja di unit rawat inap biasa dengan jumlah responden sebanyak 73 orang (62,4%).

Unit bekerja adalah tempat perawat melakukan kegiatan sehari-hari yang berhubungan dengan pekerjaan. Setiap unit kerja memiliki beban yang berbeda-beda. Perawat di unit kerja intensif akan memiliki lebih banyak beban kerja dibandingkan dengan perawat di unit kerja biasa.

Menurut asumsi peneliti, perawat lebih banyak yang berada di unit perawatan biasa karena jumlah ruang intensif yang tidak terlalu banyak di RSUD Taman Husada Kota Bontang, sehingga proporsi perawat di ruang rawat inap biasa menjadi lebih banyak.

Variabel Independen dan Variabel Dependen

#### 1. Variabel Independen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan sistem imbalan ekstrinsik rendah berjumlah 64 orang (54,7%) dan sebagian besar responden dengan sistem imbalan intrinsik rendah berjumlah 61 orang (52,1%).

Menurut asumsi peneliti, rendahnya sistem imbalan ekstrinsik dan sistem imbalan intrinsik yang dirasakan oleh perawat disebabkan karena tidak berimbang antara beban kerja dengan imbalan yang didapatkan, sehingga nilai yang diperoleh menjadi rendah. Hal ini dapat pula disebabkan karena kurangnya tenaga perawat sehingga beban kerja yang banyak harus dibagi dengan jumlah tenaga yang sedikit.

#### 2. Variabel Dependen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki motivasi tinggi berjumlah 66 orang (56,4%).

Asumsi peneliti, motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang yang mayoritas tinggi dapat dipengaruhi oleh usia angkatan

kerja yang masih muda dan lama kerja yang dibawah 10 tahun. Selain itu, keinginan untuk menjadi lebih maju juga menjadi penyebab motivasi yang tinggi, yang dibuktikan dengan pendidikan terakhir yang cukup tinggi.

Perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab dan sikap profesional dari perawat tersebut atas pekerjaannya yang didukung oleh kondisi kerja yang ada menurut mereka sudah dirasakan baik dan nyaman. Hal ini ditandai dengan pernyataan mayoritas perawat yang mengatakan bahwa hubungan mereka dengan atasan, sesama perawat, dokter dan tim kesehatan lain terjalin harmonis.

#### 3. Analisa Bivariat

Dari hasil penelitian di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara sistem imbalan dengan motivasi kerja perawat yakni pada taraf signifikan  $P_{value}$  adalah  $0,165 > \alpha$  0,05 untuk sistem imbalan ekstrinsik dan taraf signifikan  $P_{value}$  adalah  $0,513 > \alpha$  0,05 untuk sistem imbalan intrinsik yang menunjukkan tidak ada hubungan antara sistem imbalan dengan motivasi kerja perawat.

Menurut asumsi peneliti, tidak adanya hubungan dapat disebabkan karena perawat tersebut memiliki motivasi yang tinggi meskipun mereka dalam sistem imbalan yang rendah karena rasa tanggung jawab dan sikap profesional perawat tersebut, dimana mereka selalu mengutamakan dan mendahulukan pelayanan yang maksimal di atas semua masalah pribadi mereka karena sadar pemenuhan kebutuhan asuhan keperawatan setiap pasien merupakan tanggung jawab perawat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dibuat, maka dapat ditarik suatu simpulan yaitu:

1. Karakteristik responden/perawat berdasarkan usia bahwa sebagian besar responden berusia  $\geq 26$ -30 tahun dengan jumlah 71 orang (60,7%).
2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 99 orang (84,6%).
3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir bahwa mayoritas responden berpendidikan D-3 Keperawatan dengan jumlah 108 orang (92,3%).
4. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja bahwa responden dengan lama kerja 4-6 tahun memiliki jumlah yang paling besar dengan jumlah 66 orang (56,4%).
5. Karakteristik responden berdasarkan unit kerja bahwa mayoritas responden adalah berada di unit kerja rawat inap biasa dengan jumlah 73 orang (62,4%).
6. Sistem Imbalan Ekstrinsik di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang adalah mayoritas rendah sebanyak 64 orang (54,7%)
7. Sistem Imbalan Intrinsik di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang adalah mayoritas rendah sebanyak 61 orang (52,1%)
8. Motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang mayoritas adalah responden dengan motivasi kerja tinggi berjumlah 66 orang (56,4%)

Pada penelitian ini dengan menggunakan uji statistik *Chi-square* yakni *Continuity Correction* dengan tabel 2x2 menunjukkan  $P_{value} = 0,165$  untuk sistem imbalan ekstrinsik dan  $P_{value} = 0,513$  untuk sistem imbalan intrinsik dimana lebih besar dari nilai  $\alpha 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara sistem imbalan

dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Taman Husada Kota Bontang.

## B. Saran

### 1. Bagi Perawat.

Perawat memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan, bekerja lebih profesional dan bersemangat, memberikan asuhan keperawatan yang baik kepada pasien agar tercapai kualitas pelayanan yang maksimal.

Dalam memberikan asuhan keperawatan, seorang perawat tidak hanya didasarkan pada naluri semata tetapi juga harus menggunakan kemampuan intelegensia dengan mengembangkan pengetahuan dan kompetensinya dalam berbagai bidang terutama dalam bidang keperawatan secara mandiri.

Dapat terjadi pertukaran ilmu dan saling mengingatkan antara perawat agar terciptanya suatu perubahan kearah yang lebih berkualitas dengan dilandaskan suatu perpaduan antara teori dan praktik yang sesuai dengan perkembangan ilmu keperawatan terkini.

### 3. Bagi Rumah Sakit.

Perlunya dibuat suatu kebijakan terkait dengan pengembangan karir perawat yang berdasarkan pada kompetensi dan kinerja.

Rumah sakit hendaknya memberi pengakuan/penghargaan/perhatian atas apa yang sudah dikerjakan oleh bawahan dan mencari cara untuk menjadikan perawat tetap termotivasi dalam bekerja.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengingat penelitian ini memiliki keterbatasan dan belum mampu membahas lebih spesifik mengenai faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja perawat, maka disarankan bagi peneliti yang akan datang dapat lebih mengembangkan penelitian ini lebih mendalam dengan:

- Diharapkan pada penelitian yang akan datang akan lebih memperdalam aspek yang

diteliti, termasuk masing-masing indikator dari variabel dependen maupun independen.

- Diharapkan pada penelitian yang akan datang sampel yang digunakan lebih banyak. Dengan sampel yang lebih banyak maka hasil analisis dari penelitian yang didapatkan akan lebih akurat.
- Melakukan penelitian dengan aspek yang sama dengan menambahkan variabel yang menyangkut aspek tersebut untuk lebih mengetahui variabel-variabel lain yang mempengaruhi diluar variabel yang telah diteliti

#### DAFTAR PUSTAKA

Aditama, T.Y. (2007). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*, (Edisi Kedua). Jakarta: UI Press.

Arikunto, (2006) *Prosedur Penelitian : suatu pendekatan praktik*. Jakarta : PT. Asdi Mahasatya.

Asmadi. (2005) *.Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: Penerbit EGC

Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Ilyas, Y. (2004) *Perencanaan SDM Rumah Sakit : teori, metode, dan formula*. (Cetakan ke-2). Depok. Pusat Kajian Ekonomi KesehatanFKM UI.

Indriyani, Azzah. (2009). Pengaruh Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit. Tesis: Universitas Diponegoro Semarang.

Irwanto. (1994). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara

Luthans, Fred. (2003). *Organization Behaviour*. Jakarta: Erlangga

Mathis dan Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Salemba Empat.

Nawawi, Hadari. (2001). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung

Nawawi. (2007). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Nursalam. (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.

Notoatmodjo. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Pollit D.F, & Hungler, B.P. (1999) *Nursing Research Principles and Methodes* (6<sup>th</sup> Edition). Philadelphia : Lippincott William & Wilkins.

Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi : Konsep, kontroversi, aplikasi*. (Edisi ke-8). Jakarta. PT. Prenhallindo.

Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.

Simamora, B. (2004). *Panduan Riset dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan r & d*. Bandung : Alfabeta.

