



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 11237-11244

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau

Israyana^{1✉}, Narmi², Herman³, Jehansari Waode⁴

(1) Pendidikan Profesi Ners, STIKES Karya Kesehatan

(2) Program Studi S1 Keperawatan, STIKES Karya Kesehatan

(3) Program Studi S1 Keperawatan, STIKES Karya Kesehatan

(4) Ilmu Keperawatan, STIKES IST Buton

Email: nsisrayana@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Peningkatan mutu rumah sakit sangat erat kaitannya dengan keberadaan tenaga keperawatan. Kualitas pelayanan keperawatan tidak hanya ditentukan oleh profesi perawat itu sendiri, tetapi juga memerlukan dukungan manajerial melalui pelaksanaan fungsi manajerial yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Dengan adanya dukungan tersebut, karyawan dapat berkembang, lebih termotivasi, serta meningkatkan produktivitas. Selain itu, pemberian reward dan pengakuan atas prestasi akan mendorong terbentuknya kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji pengaruh pemberian reward terhadap motivasi kerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Kota Baubau. Metode yang dipakai yaitu pendekatan *cross sectional* dengan teknik *purposive sampling*, melibatkan 118 responden. Data dianalisis menggunakan uji Chi-square. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh reward terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Baubau, dengan nilai Asymptotic Significance (2-sided) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Kota Baubau pada tahun 2023. Sebagai saran, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih lanjut variabel reward atau faktor lain yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di RSUD Kota Baubau.

Kata Kunci: *Reward Intrinsik*, *Reward Ekstrinsik*, Motivasi Kerja

Abstract

Improving the quality of hospitals is closely related to the presence of nursing staff. The quality of nursing services is not only determined by the nursing profession itself but also requires managerial support through the application of management functions such as planning, organizing, directing, and controlling. With such support, employees can develop, become more motivated, and increase productivity. In addition, the provision of rewards and recognition of achievements will encourage job satisfaction. This study aims to analyze the effect of rewards on the work motivation of nurses in the inpatient ward of Baubau City General Hospital (RSUD Kota Baubau). The research method used was a cross-sectional approach with purposive sampling technique involving 118 respondents. Data were analyzed using the Chi-square test. The results showed a significant effect of rewards on nurses' work motivation in the inpatient ward of Baubau City General Hospital, with an Asymptotic Significance (2-sided) value of 0.000, which is smaller than $\alpha = 0.05$. This indicates that rewards significantly influence the work motivation of nurses at Baubau City General Hospital in 2023. As a suggestion, further research is recommended to examine the reward variable or other factors related to the work motivation of nurses at Baubau City General Hospital.

Keyword: *Intrinsic Reward, Extrinsic reward, Work motivation*

PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan adalah sumber daya manusia yang memiliki peran krusial dalam menjamin optimalisasi kinerja pelayanan kesehatan di rumah sakit. Oleh karena itu, rumah sakit dituntut untuk senantiasa menyediakan layanan yang bermutu bagi masyarakat (Gibson et al., 2005). Upaya peningkatan mutu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh perawat, mengingat sebagian besar pelayanan rumah sakit adalah layanan keperawatan. Keterlibatan perawat dalam memberikan asuhan yang bermutu akan berdampak pada keberhasilan pelayanan kesehatan (Potter & Perry, 2005).

Manajemen rumah sakit berperan strategis dalam menentukan mutu layanan keperawatan melalui penerapan fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dukungan manajerial tersebut memungkinkan tenaga kerja berkembang, termotivasi, serta meningkatkan produktivitas. Pemberian penghargaan dan pengakuan atas prestasi juga mendorong terbentuknya kepuasan kerja (Marquis & Huston, 2010). Menurut Yusuf (2014), motivasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi seseorang dalam bekerja.

Dorongan individu untuk meraih prestasi merupakan aspek utama dari motivasi sekaligus kepuasan kerja. Dalam praktiknya, kebutuhan akan pencapaian prestasi dapat mengalami perubahan yang dipengaruhi berbagai faktor organisasi, seperti program pelatihan, pembagian maupun jenis tugas, pola supervisi, dinamika motivasi, serta faktor

lainnya. Motivasi tumbuh ketika seseorang diberi kesempatan mencoba dan memperoleh umpan balik. Oleh karena itu, penghargaan psikologis sangat penting agar individu merasa dihargai, diperhatikan, dan dibimbing ketika melakukan kesalahan (Nursalam, 2014). Nursalam (2016) menambahkan bahwa ada empat faktor yang dapat memunculkan masalah motivasi, yakni pembagian tugas yang tidak jelas (desain pekerjaan), keterbatasan sumber daya, kurangnya penghargaan (rewards), serta lemahnya dukungan organisasi (kebijakan, kepemimpinan, dan budaya kerja).

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat masih perlu ditingkatkan. Laporan WHO (2013) mengenai Hasil analisis mengenai lingkungan kerja perawat di berbagai negara Asia, termasuk Indonesia, menunjukkan bahwa kondisi kerja yang ada masih belum optimal, ditandai dengan rendahnya penghasilan, fasilitas kesehatan yang kurang memadai, Ketidakseimbangan rasio perawat dan pasien, lemahnya kolaborasi tim, serta kurangnya perlindungan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Negussie (2012) yang menyatakan bahwa penghargaan (reward) berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat, sehingga organisasi perlu memberikan bentuk penghargaan yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian, efektivitas pelayanan kesehatan dan kepuasan pasien sangat bergantung pada motivasi tenaga kesehatan.

Penelitian Gkorezis & Petridou (2012) menunjukkan bahwa reward ekstrinsik, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, jaminan kerja, serta insentif finansial, dapat meningkatkan pemberdayaan psikologis perawat. Namun, terdapat perbedaan pengaruh antara imbalan intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja. Imbalan intrinsik terbukti mampu meningkatkan dan mempertahankan kinerja dalam jangka panjang, sementara imbalan ekstrinsik seperti gaji atau fasilitas kerja hanya menarik tenaga kerja bergabung tanpa menjamin loyalitas, yang pada akhirnya dapat memicu tingginya turnover (Ihedinmah & Chijioke, 2015).

RSUD Kota Baubau memiliki 337 perawat, dengan 166 orang di antaranya bertugas di ruang rawat inap. Para perawat tersebar di 14 poli rawat jalan, 9 ruang perawatan, IGD, instalasi bedah sentral, dan unit manajemen. Berdasarkan wawancara dengan beberapa kepala ruangan, RSUD Kota Baubau memang telah melakukan penilaian kinerja perawat, tetapi evaluasi tersebut belum dilaksanakan secara berkala. Selain itu, belum tersedia standar dokumentasi asuhan keperawatan, sehingga tanggung jawab kerja perawat kurang jelas, serta terdapat pendelegasian tugas yang belum terstruktur.

Penelitian sebelumnya terhadap 58 perawat menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja berada pada kategori tinggi sebanyak 10 orang (10,3%), kategori sedang 42 orang (72,4%), dan kategori rendah 6 orang (17,2%). Sementara itu, motivasi kerja berada pada

kategori tinggi 7 orang (12,1%), kategori sedang 43 orang (74,1%), dan kategori rendah 8 orang (13,8%). Survei tersebut juga mengindikasikan bahwa perawat di RSUD Kota Baubau tidak puas terhadap gaji dan insentif yang diterima (Jarlah et al., 2022).

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, maka muncul pertanyaan penelitian “Bagaimana pengaruh reward terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Baubau Tahun 2023?”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan desain deskriptif. Kegiatan penelitian berlangsung pada September hingga Oktober 2023 di RSUD Kota Baubau, meliputi delapan ruang perawatan: NICU, CVCU, ICU, bedah, anak, penyakit dalam, serta dua unit isolasi (isolasi terpadu dan isoparu). Total responden yang dijadikan sampel adalah 118 orang.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Analisis data dilakukan melalui uji non-parametrik yang bertujuan menilai kesesuaian antara hasil observasi dengan hasil yang diprediksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Univariat

Tabel 1 Ruang Perawatan

Ruang	Jumlah (n)	Presentase (%)
Nicu	20	16,9
Cvcu	12	10,2
Anggrek	19	16,1
MTSK	10	8,5
Icu	14	11,9
Melati	16	13,6
Flamboyan	17	14,4
Isolasi	10	8,5
Total	118	100

Berdasarkan Tabel 1, distribusi responden terbanyak berasal dari ruang NICU yaitu sebanyak 20 orang (16,9%), sedangkan jumlah responden paling sedikit terdapat di ruang perawatan MTSK dengan total 10 orang (8,5%).

Tabel 2 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Presentase (%)
Laki - laki	23	19,5
Perempuan	95	80,5
Total	118	100

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, yakni 95 orang (80,5%), sementara responden laki-laki berjumlah 23 orang (19,5%).

Tabel 3 Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah (n)	Presentase (%)
D3	72	61,0
S1	43	36,4
S2	3	2,5
Total	118	100

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3, distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh lulusan D3 sebanyak 72 orang (61%), diikuti oleh lulusan S1 sebanyak 43 orang (36,4%), dan lulusan S2 sebanyak 3 orang (2,5%).

Tabel 4 Lama Bekerja

Lama	Jumlah (n)	Presentase (%)
1-5 tahun	42	35,6
6-10 tahun	37	31,4
11-15 tahun	30	25,4
>15 tahun	9	7,6
Total	118	100

Mengacu pada Tabel 4, distribusi responden berdasarkan lama bekerja didominasi oleh kelompok dengan masa kerja 1–5 tahun, yakni 42 orang (35,6%). Adapun jumlah responden paling sedikit terdapat pada kategori masa kerja lebih dari 5 tahun, yaitu 9 orang (7,6%).

Tabel 5 Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah (n)	Presentase (%)
Pegawai Negeri Sipil	62	52,5
Pegawai Kontrak	56	47,5
Total	118	100

Mengacu pada Tabel 5, distribusi responden berdasarkan status kepegawaian menunjukkan bahwa sebagian besar berstatus sebagai pegawai negeri sipil sebanyak 62 orang (52,5%), sedangkan sisanya adalah pegawai kontrak sebanyak 56 orang (47,5%).

Tabel 6 *Reward Intrinsik* terhadap Motivasi Kerja

<i>Reward Intrinsik</i>	Motivasi Kerja			Total
	Baik	Sedang	Kurang	
Baik	18	2	0	20
Sedang	44	42	2	88
Kurang	1	5	4	10
Total	63	48	6	118

Berdasarkan Tabel 6, distribusi responden mengenai reward intrinsik terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa sebanyak 20 responden menilai reward intrinsik memiliki pengaruh baik terhadap motivasi kerja, 88 responden menilai pengaruhnya sedang, dan 10 responden menilai pengaruh reward intrinsik terhadap motivasi kerja kurang.

Tabel 7 *Reward Ekstrinsik* terhadap Motivasi Kerja

<i>Reward Ekstrinsik</i>	Motivasi Kerja			Total
	Baik	Sedang	Kurang	
Baik	37	12	0	49
Sedang	24	35	1	60
Kurang	2	2	5	9
Total	63	49	6	118

Berdasarkan Tabel 7, distribusi responden mengenai reward ekstrinsik terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa sebanyak 49 responden menilai reward ekstrinsik berpengaruh baik terhadap motivasi kerja, 60 responden menilai pengaruhnya sedang, dan 9 responden menilai pengaruh reward ekstrinsik terhadap motivasi kerja kurang.

Analisis Bivariat

Tabel 8 Uji Chi-Square Reward Intrinsik terhadap Motivasi Kerja

	<i>Value</i>	<i>df</i>	<i>Asymptotic Significance (2-sided)</i>
<i>Pearson Chi-Square</i>	40,872 ^a	4	,000
<i>Likelihood Ratio</i>	30,811	4	,000
<i>Linear-by-Linear Association</i>	25,305	1	,000
<i>N of Valid Cases</i>	118		
<i>a. 4 cells (44,4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,51.</i>			

Tabel 8 menunjukkan hasil uji Chi-Square terkait pengaruh reward intrinsik terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Baubau, dengan nilai *Asymptotic Significance (2-sided)* sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara reward intrinsik dan motivasi kerja perawat pada tahun 2023.

Tabel 9 Hasil Uji Chi-Square Reward Ekstrinsik terhadap Motivasi Kerja

	<i>Value</i>	<i>df</i>	<i>Asymptotic Significance (2-sided)</i>
<i>Pearson Chi-Square</i>	65,415 ^a	4	,000
<i>Likelihood Ratio</i>	38,584	4	,000
<i>Linear-by-Linear Association</i>	27,147	1	,000
<i>N of Valid Cases</i>	118		
<i>a. 5 cells (55,6%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,46.</i>			

Tabel 9 memperlihatkan hasil uji Chi-Square mengenai pengaruh reward ekstrinsik terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Baubau. Nilai *Asymptotic Significance (2-sided)* diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, reward ekstrinsik terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat tahun 2023.

SIMPULAN

Hasil analisis data menunjukkan bahwa reward intrinsik, meliputi penyelesaian tugas, pencapaian prestasi, otonomi, dan pengembangan diri, berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, reward ekstrinsik seperti gaji, tunjangan, dan promosi juga terbukti berpengaruh terhadap motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, et al, James, L., John, M., Ivancevich, James, H., & Donnelly, J. (2005). 68 *Organization*. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Gkorezis, P., & Petridou, E. (2012). *The Impact of Extrinsic Rewards on Nurses Psychological Empowerment: The case of Health Care in Greece*. *Departmen of Economic*.
- Ihedinhah, N., & Chijioke, N. (2015). *Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations: A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis*. *European Journal of Business and Management Online*, 7(4), 2222–2839.
- Jariah, A., Sasualam, & Agustini, T. (2022). *Pengaruh Supervisi Keperawatan, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat*. *Window of Nursing Journal*, 03(01), 49–56.
- Marquis, B. ., & Huston, C. . (2010). *Leadership, Roles and Management Function in Nursing: Theory and Aplication* (3 ed). Lippincott.
- Negussie, N. (2012). *Relationship Between Rewards and Nurse's work motivation in Addis Ababa Hospitals*. *Pmc*, 5, 107–112.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 4*. Salemba Medika.
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam keperawatan Profesional* (Edisi 5). Salemba Medika.
- Potter, P. ., & Perry, A. . (2005). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan, Konsep, Proses Dan Praktik* (Edisi 4). EGC.
- WHO. (2013). *Nursing and Midwifery Workforce Management, Analysis of Country Assesment*. WHO Regional Office For South East Asia