

HUBUNGAN PEMBERIAN *REWARD* TERHADAP MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR. RM. DJOELHAM BINJAI TAHUN 2021

Juliati¹, Aisyah²

¹Universitas Putra Abadi Langkat, Stabat, Indonesia

²Universitas Putra Abadi Langkat, Stabat, Indonesia
juliajuliati34.@gmail.com

Abstract : *Reward is an appreciation that is given in the form of material or speech, either individually or as an institution for a certain appreciation. Work motivation is something that creates enthusiasm and encouragement to work. This type of research is a descriptive study using a cross-sectional analytic study design. The purpose of this research is to determine the relationship between reward giving and work motivation of nurses at the Dr. General Hospital. RM. Djoelham Binjai in 2021. In this study, the sampling technique was carried out by taking 20% of the total population of 200. So the sample in this study was 40 people. The results of hypothesis testing to see the relationship between variable X and variable Y are with a significant level (α) = 5% (0.05) and $df = 1$, the results are $p.value = 0.000$ at $df = 1$ where $sig < (0.000 < 0.05)$ then H_0 is rejected so it can be concluded that there is a relationship between reward giving and work motivation of nurses at the Dr. RM. Djoelham Binjai in 2021. The results of this study are expected to provide input to the hospital management to further improve the provision of rewards in order to increase work motivation.*

Keywords: *Reward, Work Motivation*

Abstrak : *Reward* adalah apresiasi yang diberikan dalam bentuk material maupun ucapan baik secara perorangan maupun lembaga untuk apresiasi tertentu. Motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Jenis penelitian ini merupakan penelitian menggambarkan dengan menggunakan rancangan studi *analitik cross sectional* tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Hubungan Pemberian *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. RM. Djoelham Binjai Tahun 2021. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil 20% dari jumlah populasi sebanyak 200. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Hasil pengujian hipotesis untuk melihat hubungan antara variabel X dan variabel Y adalah dengan taraf signifikan (α) = 5% (0,05) dan $df = 1$ di peroleh hasil $p.value = 0,000$ pada $df = 1$ dimana $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak jadi dapat disimpulkan Ada Hubungan Pemberian *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. RM. Djoelham Binjai Tahun 2021. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen rumah sakit agar lebih meningkatkan dalam pemberian *reward* agar dapat meningkatkan motivasi kerja.

Kata Kunci : *Reward, Motivasi Kerja*

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 (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 (Vera, 2018).

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 (Andra, & Ismainar, 2018).

Reward adalah sebuah metode yang digunakan untuk membuat seseorang termotivasi melakukan hal baik dan meningkatkan prestasi. Sistem *reward* juga merupakan hal penting karena mendorong tercapainya hasil yang diinginkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai dan melebihi target dalam bekerja. *Reward* diukur dengan indikator intrinsic reward dan ekstrinsic reward (Nainggolan, 2018).

Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang mampu mengarahkan perilaku seseorang dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Apabila perawat memiliki motivasi dalam bekerja, maka semangat kerja perawat juga akan meningkat. Meningkatnya semangat kerja diyakini akan membuat perawat tersebut semakin produktif dalam bekerja. Jika perawat dalam rumah sakit mampu bekerja secara maksimal, maka rumah sakit atau organisasi tersebut akan mampu mencapai tujuan. Adapun indikator motivasi yaitu prestasi kerja, keahlian, dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Faktor yang mempengaruhi motivasi individu adalah melalui pemberian penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) kepada perawat (Fajar, 2018).

Adanya *reward* akan menimbulkan gairah dan semangat untuk bekerja. Sehingga jika perawat sudah merasakan gairah dan semangat tersebut dari dalam dirinya, otomatis karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan menunjukkan kinerja terbaik saat bekerja. Hal tersebut akan sangat baik dampaknya bagi rumah sakit, karena perawat yang produktif akan dapat membantu rumah sakit untuk mencapai tujuan. Terdapat pengaruh antara reward terhadap motivasi kerja. Dari hasil kajian empiris, dibuktikan bahwa *intrinsic reward* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Winangsih, 2017).

Metode

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian korelasional menggunakan Cross sectional. Pendekatan cross sectional yaitu merupakan penelitian sectional silang dengan variabel sebab atau resiko dan akibat atau kasus yang terjadi pada objek penelitian yang diukur dan dikumpulkan secara simultan sesaat atau satu kali saja dalam satu kali waktu (dalam waktu yang bersamaan) (Setiadi, 2017).

Hasil dan Pembahasan

Hasil pengumpulan data dari responden melalui penelitian ini tentang Hubungan Pemberian *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. RM. Djoelham Binjai Tahun 2021 dengan jumlah responden 40 orang dapat disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Frekuensi *Reward* Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. RM. Djoelham Binjai Tahun 2021 (n=40)

No	<i>Reward</i>	Frekuensi (f)	Persentase(%)
1	Diberikan	28	70
2	Tidak Diberikan	12	30
Total		40	100

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. RM. Djoelham Binjai Tahun 2021 (n=40)

No	Motivasi Kerja	Frekuensi (f)	Persentase(%)
1	Baik	23	57,5
2	Tidak Baik	17	42,5
Total		40	100

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa dari 40 responden mayoritas motivasi kerja baik sebanyak 23 responden (57,5%) dan minoritas motivasi kerja tidak baik sebanyak 17 responden (42,5%). Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa dari 40 mayoritas *reward* diberikan dengan motivasi kerja baik sebanyak 20 responden (87) dan minoritas *reward* tidak diberikan dengan motivasi kerja tidak baik sebanyak 3 responden (30).

Hasil pengujian hipotesis untuk melihat hubungan antara variabel X dan variabel Y adalah dengan taraf signifikan (α) = 5% (0,05) dan $df = 1$ di peroleh hasil $p.value = 0,000$ pada $df = 1$ dimana $sig < \alpha$ (0,000 < 0,05) maka H_0 ditolak jadi dapat disimpulkan Ada Hubungan Pemberian *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. RM. Djoelham Binjai Tahun 2021.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 40 responden mayoritas *reward* diberikan sebanyak 28 responden (70%) dan minoritas *reward* tidak diberikan sebanyak 12 responden (30%).

Reward adalah sebuah metode yang digunakan untuk membuat seseorang termotivasi melakukan hal baik dan meningkatkan prestasi. Sistem *reward* juga merupakan hal penting karena mendorong tercapainya hasil yang diinginkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai dan melebihi target dalam bekerja. *Reward* diukur dengan indikator intrinsic reward dan ekstrinsic reward (Nainggolan, 2018).

Adanya *reward* akan menimbulkan gairah dan semangat untuk bekerja. Sehingga jika perawat sudah merasakan gairah dan semangat tersebut dari dalam dirinya, otomatis karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan menunjukkan kinerja terbaik saat bekerja. Hal tersebut akan sangat baik dampaknya bagi rumah sakit, karena perawat yang produktif akan dapat membantu rumah sakit untuk mencapai tujuan. Terdapat pengaruh antara reward terhadap motivasi kerja. Dari hasil kajian empiris, dibuktikan bahwa *intrinsic reward* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Winangsih, 2017).

Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang – ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu mempunyai cita – cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *reward*. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan reward yang menarik sebagai imbalan (Nawawi, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari reward terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kontribusi dari *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja sebesar 54,2%, sisanya sebesar 45,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Peneliti berasumsi bahwa dari 40 responden mayoritas *reward* diberikan sebanyak 28. Hal ini dikarenakan responden memiliki kinerja yang baik.

Kesimpulan.

1. Mayoritas *reward* diberikan sebanyak 28 responden (70%) dan minoritas *reward* tidak diberikan sebanyak 12 responden (30%).
2. Mayoritas motivasi kerja baik sebanyak 23 responden (57,5%) dan minoritas motivasi kerja tidak baik sebanyak 17 responden (42,5%).
3. Ada Hubungan Pemberian *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. RM. Djoelham Binjai Tahun 2021 di peroleh hasil *p.value* = 0,000 pada *df* = 1 dimana *sig* < *a* (0,000 < 0,05).

Referensi

- Adiguna, Arel Riedsa, Saputra, Mochamad Chandra dan Pradana, Fajar. (2018). *Analisis Perancangan Sistem Informasi Manajemen Gudang pada PT Mitra Pinasthika Mulia Surabaya. Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, Vol. 2, No. 2.
- Asa'ad. (2009). *Psikologi Industri, (Edisi Kedua. Volume Empat)*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Andra, F. dan Ismainar, H. (2018). *Produktivitas Penggunaan Waktu Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ahmad Yani Pekan baru. Jurnal Kesmas. Volume 1, No. 1 Januari-Juni 2018. e-ISSN: 2599-3399*.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta.
- Hasibuan, M. S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivan Tomi Putra, (2020). *Pengaruh Reaward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Nasional. Vol. 2 No. 3. 2020*.
- Kanang. S. W. Y., S. Syahrul. (2018). *Dampak Pemberian Reward Perawat Terhadap Pelayanan di Rumah Sakit : Literatur Review. Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan. 9 (2), 90-100*.
- Keith, Davis, Jhon W. Newstrom, (2018). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketujuh*, Erlangga, Jakarta.
- Mahmudi. (2019). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Nawawi, H. (2019). *Manajemen Punishment Untuk Bisnis yang Kompetitif (Cetakan Keempat)*. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S, (2016). *Metode Penelitian Kesehatan*, Jakarta : Rineka Cipta.