

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL KOTA
MAKASSAR TAHUN 2018**

Oleh:

Andi Alfian Novita Asdar, Reza Aril Ahri, Haeruddin
Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia (UMI)

ABSTRAK:

Kualitas kerja sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap individu tenaga. Walaupun fasilitas memadai, organisasi dan manajemen baik, prosedur kerja baik, tanpa motivasi kerja yang tinggi, maka sulit untuk memberikan hasil pekerjaan yang baik. Kualitas kehidupan kerja akan tercipta dengan baik jika ada dukungan manajemen dan lingkungan kerja yang kondusif serta motivasi kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar, jumlah sampel yang diteliti sebanyak 51 responden dengan tehnik proposional kemudian dilanjutkan dengan simple random sampling. Data yang dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis menggunakan *Path Analysis*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, pelatihan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja. Reward berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja. Tidak ada pengaruh insentif terhadap kinerja perawat ketika melalui variabel motivasi. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat ketika melalui variabel motivasi. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ketika melalui variabel motivasi. Ada pengaruh reward terhadap kinerja perawat ketika melalui variabel motivasi. Motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Faisal.

Kesimpulan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, dan *reward*, berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja perawat. Diharapkan perawat senantiasa mengikuti pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan dimotivasi dengan reward untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Kata kunci : *Motivasi Kerja, Kinerja Perawat, Lingkungan Kerja*

***Factors Affecting The Work Motivation on Nurse Performance in Inpatient Room at
Faisal Islamic Hospital, Makassar in 2018***

ABSTRACT:

The quality of work is very much influenced by the work motivation that each individual has. Although facilities are adequate, the organization and management are good, work procedures are good, without high work motivation, it is difficult to produce good work results. The quality of work life will be created well if there is management support and a work environment with conducive situation and high work motivation. This study aims to analyze the Factors Affecting Work Motivation on Nurse Performance in the Inpatient Room of Faisal Islamic Hospital, Makassar.

This study was conducted at the Faisal Islamic Hospital in Makassar, the number of samples was 51 respondents with proportional techniques then continued with simple random sampling. Data were collected by questionnaire and analyzed using Path Analysis.

The results show that incentives affected directly to work motivation, training affected directly to work motivation. The work environment had a direct and significant effect on work motivation. Reward had a direct and significant effect on work motivation. There was no effect of incentives on nurse performance when through motivational variables. There was an influence of training on nurse performance when through motivational variables. There was the influence of the work environment on nurse performance when through motivational variables. There was an influence of reward on nurse performance when through motivational variables. Motivation had a direct and significant effect on the performance of nurses at Faisal Islamic Hospital.

The Conclusion is that training, work environment, and reward influence the motivation and performance of nurses. It is expected that nurses will always attend training, create a work environment with conducive situation, and be motivated with rewards to achieve maximum performance.

Keywords : Nurse Performance, Work Environment, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Fungsi rumah sakit adalah menyelenggarakan pelayanan medik, pelayanan penunjang medik dan non medik, pelayanan asuhan keperawatan, pelayanan rujukan, pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan serta administrasi umum dan keuangan (Siregar, 2004).

Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar dalam memperbaiki dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang optimal harus didukung sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompentensi dalam bidangnya masing-masing dibantu dengan sarana dan prasarana yang memadai. Rumah Sakit Islam Faisal merupakan rumah sakit swasta bertipe B dengan kapasitas 153 tempat tidur serta didukung oleh jumlah perawat yang bertugas di rawat inap pada tahun 2017 sebanyak 222 orang tenaga perawat pelaksana. Tenaga perawat yang berpendidikan S1 sebanyak 79 orang, D3 sebanyak 140, S2 Cuma 3 orang. Sedangkan perawat yang sudah berstatus Tetap sebanyak 39 perawat, berstatus Kontrak sebanyak 47 perawat dan yang masih Percobaan sebanyak 19 perawat

Dari beberapa indikator kinerja rumah sakit diketahui bahwa BOR (*Bed Occupancy Rate*) Rumah Sakit Islam Faisal Makassar pada tahun 2016 sebesar 64 %, tahun 2017 sebesar 62% dan tahun 2018 sebesar 63%. Apabila dibandingkan BOR tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 ada sedikit penurunan.

Hal ini menunjukkan masih rendahnya tingkat pemakaian tempat tidur di Rumah Islam Faisal Makassar. Indikator lainnya seperti GDR (*Gross Death Rate*) pada tahun 2016 sebesar 45/1000, tahun 2017 sebesar 61/1000 dan tahun 2018 sebesar 49/1000. Dimana nilai ideal GDR suatu rumah sakit harus < 45/1000. Indikator NDR (*Netto Death Rate*) Rumah Sakit Islam Faisal Makassar tahun 2017 sebesar 26/1000, sementara nilai ideal NDR suatu rumah sakit harus < 25/1000.

Tingginya angka GDR dan NDR menunjukan bahwa kualitas pelayanan Rumah Sakit Islam Faisal Makassar masih rendah. Kualitas pelayanan rumah sakit juga ditentukan oleh pelayanan yang diberikan oleh perawat. Kinerja dan produktifitas pelayanan oleh perawat dipengaruhi oleh motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada

pasien. Setiap tahun dilakukan penilaian terhadap prestasi kerja perawat tetapi belum diketahui motivasi kerja perawat tinggi atau rendah.

Dari data evaluasi tentang tingkat kehadiran perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar pada tahun 2018, angka absen sekitar 5% -10%. Jadi tingkat kehadiran perawat dalam melaksanakan tugas berkisar antara 90% - 95%. Evaluasi tentang *turn over* perawat tahun 2009 ada 2 orang yang mengundurkan diri yaitu perawat dengan status bukan pegawai negeri sipil.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan pada tanggal 30 Agustus 2018, kepada beberapa kepala ruangan Keperawatan di Rumah Sakit Islam Faisal ada beberapa persoalan yang diindikasikan terkait dengan kinerja perawat adalah kedisiplinan tenaga perawat dalam menjalankan tugasnya dinilai masih sangat rendah, respon waktu pelayanan kepada pasien dirasakan lambat, data yang diperoleh dari Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar bahwa rata-rata dalam sehari perawat yang terlambat masuk kantor sebanyak 8 orang alasannya karena macet, tuntutan pekerjaan lain, terkenndala di transportasi.

Selain itu, tuntutan kerja terhadap kinerja perawat dirasa tidak cukup sebaning dengan kompensasi yang diberikan rumah sakit. Sehingga menimbulkan tingginya *turnover* perawat sebanyak 37 tenaga perawat yang keluar atau pindah kerja dari Rumah Sakit Islam Faisal pada tahun 2016. Alasannya karena gaji yang rendah, mendapatkan penawaran kerja yang lebih baik, suasana dan lingkungan kerja yang tidak cocok, perlakuan yang tidak baik, komunikasi yang kurang baik antar rekan kerja.

Masalah-masalah tersebut akan secara langsung membawa dampak terhadap kinerja para perawat yang akan menghasilkan mutu pelayanan yang rendah. Mutu pelayanandan pengolahan

pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat ditentukan oleh kinerja perawat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menggunakan desain *cross sectional* yaitu suatu penellitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan, survey, atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*) (Notoadmojo, 2005). Lokasi penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar, penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan September hingga Oktober 2018.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Sumber data primer diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan alat kuesioner yang diberikan kepada responden dengan memberikan panduan tata cara untuk pengisian kuesioner. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber lain yang digunakan untuk mendukung hasil penelitian, dan dalam penelitian ini Data sekunder adalah data yang diambil dari data yang sudah terjadi dibagian sumber daya manusia Rumah Sakit Islam Faisal Makassar berupa: jumlah pegawai, kinerja organisasi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga perawat di rawat inap yang bertugas di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar, yaitu sebanyak 222 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal. jumlah sampel yaitu 142 orang responden. Tehnik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah secara proposional kemudian dilanjutkan dengan simple random sampling (acak sederhana) dengan cara diundi.

HASIL

1. Analisis Bivariat

Sebelum dilakukan tahapan pengujian terlebih dahulu di analisis dan di narasikan distribusi jawaban responden untuk setiap item pertanyaan yang mendukung masing-masing variabel penelitian. Deskripsi variabel penelitian terdiri dari variabel independen (bebas) yaitu Insentif, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Reward, variabel intervening (mediasi) yaitu Motivasi dan variabel dependent (terikat) yaitu Kinerja perawat. Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada sub bab dibawah ini:

a. Pengaruh antara insentif dan kinerja

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa insentif perawat yang kurang baik dan kinerja yang kurang optimal sebesar 1 orang (20%) dan insentif perawat kurang baik yang kinerjanya baik sebesar 4% (80%). Sedangkan insentif perawat yang baik dan kinerja yang kurang baik sebesar 1 orang (2,2%) dan insentif perawat yang baik dan kinerja yang baik sebesar 45 orang (97,8)..

b. Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Dan Kinerja

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang baik dan kinerja yang kurang baik tidak ada, lalu lingkungan kerja yang kurang baik dan kinerja yang baik sebesar 1 orang (100%) sedangkan lingkungan kerja yang baik dan kinerja yang kurang baik sebesar 2 orang (40%), lalu lingkungan kerja yang baik dan kinerja yang pula sebesar 46 orang (96%).

c. Pengaruh Antara Reward Dan Kinerja

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa reward yang kurang dan kinerja yang kurang baik jumlahnya tidak ada, lalu reward yang kurang baik dan kinerja baik sebesar 12 orang (100%), sedangkan reward yang baik dan kinerja yang kurang baik sebesar 2 orang (3,9%), lalu reward yang baik dan kinerja yang baik sebesar 49 orang (96,1%).

d. Pengaruh Pelatihan Dan Kinerja

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa pelatihan yang kurang baik dan kinerja yang kurang baik tdk ada, lalu pelatihan yang kurang baik dan kinerja yang baik sebesar 1 orang (2%). Sedangkan pelatihan yang baik dan kinerja yang kurang baik sebesar 2 orang (4%), lalu pelatihan yang baik dan kinerja yang baik sebesar 48 orang (96,1%).

e. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan Table 5 menunjukkan bahwa motivasi perawat yang kurang baik dan kinerja kurang baik sebesar 1 orang (100%), lalu motivasi perawat yang kurang baik dan kinerja baik tidak ada. Sedangkan motivasi perawat yang baik dan kinerja yang kurang baik sebesar 1 orang (2%), lalu motivasi perawat yang baik dan kinerja yang baik sebesar 49 orang (98%).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa insentif berpengaruh langsung sebesar 0,071 tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi $0,740 > 0,05$. Berdasarkan nilai *standardized coefficient beta*, maka dapat diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh insentif terhadap motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. H1 ditolak dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel insentif tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat

Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap perawat. Artinya insentif yang diberikan untuk perawat tidak membuat motivasi perawat meningkat. Karena tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Adapun factor lain yang mempengaruhi karena pemberian insentif tidak merata, dan tidak sesuai dengan kinerja perawat yang diberikan untuk Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

Hal ini menunjukkan bahwa pemberian suatu insentif akan menjadi umpan balik dilakukan oleh suatu Rumah Sakit, sehingga karyawan akan dapat memotivasi kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerjanya. Apabila pemberian insentif dapat sesuai dengan kebutuhan atau dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, perawat akan termotivasi untuk bekerja, sehingga tujuan rumah sakit yang hendak dicapai terwujud.

2. Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh langsung sebesar 0,327 tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi $0,072 > 0,05$. Berdasarkan nilai *standardized coefficient beta*, maka dapat diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. H2 ditolak dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat.

Temuan yang terjadi di rumah sakit Islam Faisal ini menyatakan bahwa sering atau tidaknya diadakan pelatihan bagi perawat untuk mengembangkan dirinya tidak berdampak kuat bagi rumah sakit, dikarenakan jiwa atau keinginan di dalam diri individu untuk mengembangkan diri dan mengimplementasikan ke lapangan memang kurang.

Pengembangan merupakan kesempatan perawat untuk direkomendasikan mengikuti pendidikan dan pelatihan, serta peningkatan jenjang karir dengan indikator: 1) Pendidikan dan pelatihan; 2) Pembinaan karyawan; 3) Perhatian dari atasan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja diantaranya pelatihan dan motivasi kerja. Pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan

keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

3. Pengaruh lingkungan kerja motivasi kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung sebesar 0,483 dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi $0,041 > 0,05$. Berdasarkan nilai *standardized coefficient beta*, maka dapat diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. H3 diterima dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang pedoman diagnosa dan penilaian cacat karena kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang memberikan pedoman dalam rangka perlindungan kerja diperlukan upaya pemeliharaan kesehatan tenaga kerja secara terpadu disamping memperbaiki kondisi lingkungan kerja disekitarnya. Dua substansi ini yaitu program pemeliharaan kesehatan dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja harus dikerjakan oleh kebijakan manajemen dalam keseimbangan. Keseimbangan tersebut akibat dari faktor : beban kerja, beban tambahan akibat dari lingkungan kerja dan kapasitas kerja.

Membina lingkungan kerja adalah tanggung jawab manajemen, pendekatan melalui pengendalian secara mekanik teknis seperti substitusi, isolasi, ventilasi dan segregasi, berikutnya pengendalian secara administrasi yaitu pemeriksaan kesehatan, rotasi dan fasilitas sanitasi serta kegiatan penyuluhan dan pelatihan serta seminar internal.

Berdasarkan hal tersebut maka pada pembahasan lingkungan kerja perawat ada dua hal yang terdapat didalamnya yakni

lingkungan fisik dan lingkungan psikologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdasarkan fisik sudah cukup baik namun ada beberapa perawat merasa terganggu dengan kebisingan diruang rawat seperti bunyi peralatan yang digunakan di ruang rawat inap, perawat juga merasa sirkulasi udara diruang tempat kerja membuat perawat sulit untuk berkonsentrasi. Dan berdasarkan lingkungan psikologi perawat sulit untuk bekerja sama dengan sesama perawat.

Secara keseluruhan lingkungan kerja perawat di rumah sakit Islam Faisal sudah cukup baik, hal ini dikarenakan perawat merasa pihak rumah sakit sudah memberikan penempatan dengan baik, selain itu perawat juga merasa lingkungan kerjanya sudah nyaman serta merasa mudah dalam berkomunikasi dengan rekan sesama perawat. Dengan adanya pengelolaan lingkungan kerja yang baik di dalam sebuah rumah sakit, sebenarnya hal ini cukup menunjang produktivitas kerja pada perawat tersebut, dimana ketika kita mengukuti peraturan-peraturan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja, maka hal tersebut akan menguntungkan diri sendiri, orang lain, dan rumah sakit itu sendiri.

4. Pengaruh reward terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa reward berpengaruh langsung sebesar $-0,210$ dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi $0,226 > 0,05$. Berdasarkan nilai *standardized coefficient beta*, maka dapat diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh reward terhadap motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. H4 ditolak dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel reward tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat.

Temuan yang didapati dari rumah sakit Islam Faisal dalam memberikan reward masih belum maksimal,

dikarenakan pemberian reward biasanya tidak sesuai dengan kinerja perawat yang diberikan untuk rumah sakit. Jadi perawat tidak termotivasi untuk mengoptimalkan motivasi kerjanya dalam melakukan tugasnya.

Reward dan sangat penting dalam memotivasi kinerja perawat, karena melalui reward dan perawat akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Reward adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu perawat untuk meningkatkan kualitas kerja. Reward sangat erat hubungannya dengan motivasi perawat.

Maksudnya adalah reward diberikan atasan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas dedikasi atau kinerja yang telah diberikan. Secara umum pemberian reward pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya reward karyawan merasa kontribusi yang diberikan dihargai sehingga memacu kinerja karyawan menjadi semakin meningkat. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya reward baik yang berasal dari gaji, tunjangan, bonus, Penghargaan interpersonal berupa pujian, promosi, Pencapaian (Achievement) berupa rasa puas dan bangga, maupun dari otonomi.

5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh langsung sebesar $0,769$ dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Berdasarkan nilai *standardized coefficient beta*, maka dapat diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh motivasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. H9 diterima dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi yang menjadi daya pendorong gairah perawat dalam bekerja. Motivasi Intrinsik adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan sedangkan Motivasi Ekstrinsik adalah dorongan yang timbul dari luar diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Kebijakan motivasi yang komprehensif akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkan karyawan, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Motivasi karyawan merupakan suatu daya pendorong sehingga menjadi pedoman atau pemberi arah tata kerja dan prosedur kerja dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong seseorang karyawan untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan jabatannya

Mutu pelayanan rumah sakit dipengaruhi oleh kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

6. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa insentif terhadap kinerja perawat ketika melalui variabel intervening yakni motivasi, diperoleh hasil tidak ada pengaruh yang signifikan. Hal ini dibuktikan besarnya *direct effect* lebih besar dari *indirect effect* ($0,068 > 0,54$). Maka kesimpulan hipotesis H5 ditolak yang artinya tidak ada pengaruh antara insentif terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja.

Insentif yang di berikan untuk perawat tidak membuat motivasi perawat meningkat. Karena tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Adapun factor lain yang mempengaruhi karena pemberian insentif tidak merata, dan tidak sesuai dengan kinerja perawat yang diberikan untuk Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada perawat dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi rumah sakit, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, di mana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

7. Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan terhadap kinerja perawat ketika melalui variabel intervening yakni motivasi, diperoleh hasil ada pengaruh. Hal ini dibuktikan besarnya *direct effect* lebih kecil dari *indirect effect* ($-0,240 < 0,252$). Maka kesimpulan hipotesis H6 di terima yang artinya ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja.

Temuan yang terjadi di rumah sakit Islam Faisal ini menyatakan bahwa seringkali diadakan pelatihan bagi perawat untuk mengembangkan dirinya berdampak kuat bagi rumah sakit dan dapat menimbulkan kinerja yang baik bagi perawat.

Begitu pentingnya pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga perlu perhatian yang serius dari perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan.

8. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ketika melalui variabel intervening yakni motivasi,

diperoleh hasil tidak ada pengaruh yang signifikan. Hal ini dibuktikan besarnya *direct effect* lebih kecil dari *indirect effect* ($0,231 < 0,371$). Maka kesimpulan hipotesis H7 diterima yang artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja.

Secara keseluruhan lingkungan kerja perawat di rumah sakit Islam Faisal sudah cukup baik, hal ini dikarenakan perawat merasa pihak rumah sakit sudah memberikan penempatan dengan baik, selain itu perawat juga merasa lingkungan kerjanya sudah nyaman serta merasa mudah dalam berkomunikasi dengan rekan sesama perawat. Dengan adanya pengelolaan lingkungan kerja yang baik di dalam sebuah rumah sakit, sebenarnya hal ini cukup menunjang produktivitas kerja pada perawat tersebut, dimana ketika kita mengukuti peraturan-peraturan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja, maka hal tersebut akan menguntungkan diri sendiri, orang lain, dan rumah sakit itu sendiri.

9. Pengaruh reward terhadap kinerja perawat

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa reward terhadap kinerja perawat ketika melalui variabel intervening yakni motivasi, diperoleh hasil tidak ada pengaruh yang signifikan. Hal ini dibuktikan besarnya *direct effect* lebih kecil dari *indirect effect* ($-0,027 < -0,162$). Maka kesimpulan hipotesis H7 diterima yang artinya ada pengaruh antara reward terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja.

Temuan yang didapati dari rumah sakit Islam Faisal dalam memberikan reward kepada perawat untuk menghasilkan kinerja yang baik cukup berhasil, melalui reward perawat akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Usaha untuk mendapatkan pegawai yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan,

yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian reward atau penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian reward tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan mengacu pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variable insentif berpengaruh langsung tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Maka dapat diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh insentif terhadap motivasi kerja tidak berpengaruh. Hal ini menunjukkan jika tinggi maupun seringnya insentif di berikan kepada perawat, tidak memastikan motivasi kerja perawat meningkat.
2. Variable pelatihan berpengaruh langsung tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja di Rumah Sakit Islam Faisal. Maka dapat diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja tidak berpengaruh. Hal ini menunjukkan ikut maupun tidaknya mengikuti pelatihan tidak memastikan motivasi kerja perawat menjadi meningkat.
3. Variable lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja di Rumah sakit Islam Makassar. Maka dapat diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi

- kerja berpengaruh positif dan signifikan, dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat. Jadi semakin bagus lingkungan kerja maka motivasi kerja perawat juga semakin meningkat
4. Variable reward berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Maka dapat diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh reward terhadap motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel reward tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat. Hal ini menunjukkan dengan diberikannya reward kepada perawat tidak menimbulkan motivasi perawat meningkat.
 5. Variable insentif terhadap kinerja perawat ketika melalui variabel intervening yakni motivasi di Rumah Sakit Islam Makassar, diperoleh hasil tidak ada pengaruh yang signifikan. Hal ini dibuktikan nilainya *direct effect* lebih besar dari *indirect effect* ($0,068 > 0,54$). Maka artinya tidak ada pengaruh antara intensif terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja.
 6. Variable pelatihan terhadap kinerja perawat ketika melalui variabel intervening yakni motivasi di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar, diperoleh hasil ada pengaruh. Hal ini dibuktikan nilainya *direct effect* lebih kecil dari *indirect effect* ($-0,240 < 0,252$). Maka artinya ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja.
 7. Variable lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ketika melalui variabel intervening yakni motivasi di Rumah Sakit Islam Faisal, diperoleh hasil tidak ada pengaruh yang signifikan. Hal ini dibuktikan nilainya *direct effect* lebih kecil dari *indirect effect* ($0,231 < 0,371$).
 8. Variable reward terhadap kinerja perawat ketika melalui variabel intervening yakni motivasi di Rumah Sakit Islam Faisal, diperoleh hasil tidak ada pengaruh yang signifikan. Hal ini dibuktikan nilainya *direct effect* lebih kecil dari *indirect effect* ($-0,027 < -0,162$). Maka artinya ada pengaruh antara reward terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja.
 9. Motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja di Rumah Sakit Islam Faisal, maka dapat diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh motivasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

SARAN

1. Bagi pihak Rumah Sakit Islam Faisal Makassar diharapkan untuk lebih banyak memberikan kegiatan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi perawat serta mengapresiasi kinerja perawat dengan memperhatikan kesejahteraan dan menyediakan sarana dan prasarana yang lebih baik lagi.
2. Bagi peneliti selanjutnya Diharapkan dapat menambah dependent variable yang lain, seperti budaya organisasi, beban kerja, dan stress kerja, karena pada hasil penelitian ini masih besar dipengaruhi oleh dependent variable lainnya.
3. Bagi responden, sebagai perawat hendaknya untuk terus memperbaiki kinerja masing-masing seiring dengan keinginan untuk adanya perbaikan sarana dan prasarana pendukung kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Tjandra Yoga 2006, *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta
- Amalia 2008, *Analisis Motivasi Kerja Tenaga Perawat unit rawat Inap Di RS Pelabuhan Jakarta*
- Abdul Rajak, Cholid, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja , budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSPAD Gatot Subroto Tahun 2007*
- Dessler, Gary 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management 7e)*, edisi bahasa Indonesia, jilid 1, PT. Prenhalindo, Jakarta
- Dahlan, Sopiuddin 2008, *Statistik Untuk Kedokteran dan Kesehatan*, Salemba Medika, Jakarta
- Djajoesman 1999, *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Paviliun Khusus RSCM Jakarta*
- Gibson, James L 1988, *Organisasi Dan Manajemen (Perilaku Struktur Proses)*, Erlangga , Jakarta
- Hafizurrachman, M 2009, *Manajemen Pendidikan dan Kesehatan*, CV. Agung Seto, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Organisasi & Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Hastono, Sutanto Priyo 2007, *Analisa Data Kesehatan*, Fakultas Kesehatan Masyarakat Indonesia, Depok
- Ilyas, Yaslis 2003, *Kiat Sukses Manajemen Kerja*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ilyas, Yaslis 2004, *Perencanaan SDM Rumah Sakit , Teori Metoda dan Formula*, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Depok
- Jati Patria S, Hani Umi 2003, *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Semarang*, Bagian Conceps diakses tanggal 3 maret 2010
- Jaya Permana, Firdaus, *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*, <http://cokroaminoto.wordpress.com/2007/05/03/meningkatkankinerjakaryawan-1/>, diakses tanggal 3 maret 2010
- Notoatmojo, Soekidjo 2007, *Promosi Kesehatan Dan Ilmu Perilaku*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Profil RS Islam Faisal Makassar Tahun 2018* Sastrodiningrat, Soeabagio 1999, *Kapita Selekta Manajemen Dan Kepemimpinan*, IND-HILL-CO, Jakarta
- Siagian, Sondang P 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, Sondang. P 1989, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiono 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*, CV. Alfabeta, Jakarta
- Soeroeso, Santoso 2003, *Manajemen Sumber Daya Di Rumah Sakit, Suatu Pendekatan Sistem* Penerbit Buku Kedokteran EGC, Jakarta
- Silalahi, Bennet N.B 1989, *Prinsip Manajemen Rumah Sakit*, Lembaga Pengembangan Manajemen Indonesia, Jakarta
- Sabarguna, Boy. S 2004, *Sumber Daya Manusia Rumah Sakit*, Konsorsium Rumah Sakit Islam Jateng-DIY, Yogyakarta
- Siregar, Charles 2004, *Farmasi Rumah Sakit, teori dan penerapannya.*, EGC Jakarta.
- Sujarwati, Elies Juniar 2004, *Pengaruh Faktor-Faktor Dukungan Manajemen, Lingkungan Kerja,*

- Motivasi, dan Internalisasi terhadap Pelaksanaan Tugas Keperawatan bagi Perawat yang telah mengikuti Pelatihan di Paviliun RSUD DR. Soetomo Surabaya Umar, Husein 2000, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Umar, Husein 1998, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Usri, Muis 2007, *Manajemen Rumah Sakit Teori dan Aplikasi*, Lembaga Studi Kesehatan Indonesia, Bandung
- Vionita Vony 2006, *Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Persepsi Perawat Terhadap Kinerja Di Unit Perawatan Kelas III RS Pasar Rebo* Winardi, J 2002, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wahjusumidjo 1994, *Kepemimpinan Dan Motivasi*, Balai Aksara – Penerbit Yudhistira, Jakarta.

Lampiran :

Tabel 1 Distribusi Perawat Berdasarkan Pengaruh Antara Insentif dan Kinerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Tahun 2018

Insentif	Kinerja				Jumlah	
	Kurang Baik		Baik			
	N	%	N	%	n	%
Kurang Baik	1	20	4	80	5	100
Baik	1	2,2	45	97,8	48	100
Total	2	83,0	8	17,0	51	100

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 2 Distribusi Perawat Berdasarkan Pengaruh Antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2018

Lingkungan Kerja	Kinerja				Jumlah	
	Kurang Baik		Baik			
	N	%	n	%	N	%
Kurang Baik	0	0	1	100	1	100
Baik	2	40	46	96	50	100
Total	2	3,9	49	96,1	51	100

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 3 Distribusi Perawat Berdasarkan Pengaruh Antara Reward dan Kinerja Di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2018

Reward	Kinerja				Jumlah	
	Kurang Baik		Baik			
	N	%	N	%	n	%
Kurang baik	0	0	12	100	12	100
Baik	2	5,1	37	94,0	39	100
Total	2	3,9	49	96,1	51	100

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 4 Distribusi Perawat Berdasarkan Pengaruh Antara Pelatihan dan Kinerja Di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2018

Pelatihan	Kinerja				Jumlah	
	Kurang Baik		Baik			
	n	%	N	%	n	%
Kurang Baik	0	0	1	2	1	100
Baik	2	4	48	96	50	100
Total	2	3,9	49	96,1	51	100

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 5 Distribusi Perawat Berdasarkan Pengaruh Antara Motivasi dan Kinerja Di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2018

Motivasi	Kinerja				Jumlah	
	Kurang Baik		Baik			
	n	%	N	%	n	%
Kurang Baik	1	100	0	0	1	100
Baik	1	2	49	98	50	100
Total	2	3,9	49	96,1	51	100

Sumber: Data Primer 2018