



**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA  
PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RSUD  
dr. ZUBIR MAHMUD KABUPATEN ACEH TIMUR  
TAHUN 2023**

**Anita Sahputri<sup>1</sup>, Arifah Devi Fitriani<sup>2</sup>, Nur'ani<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia  
anitasahputri284@gmail.com

**Abstrak**

Motivasi dan pelaksanaan asuhan keperawatan menentukan kualitas pelayanan keperawatan yang berdampak terhadap kepuasan pasien dan keluarga terhadap pelayanan perawatan. Salah satunya dengan insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan kemampuan optimal. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur. Metode penelitian merupakan *kuantitatif* yang berjenis *korelasi* yang bersifat *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang ada di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur sebanyak 133 orang. Sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin sebanyak 57 responden menggunakan teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan dengan cara wawancara menggunakan kuesioner yang telah dikembangkan berdasarkan variabel penelitian. Analisis data dilakukan secara univariat menggunakan distribusi frekuensi dan bivariat menggunakan uji *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan gaji dengan motivasi kerja perawat pelaksana dengan nilai *p value* 0,001, ada hubungan bonus dengan motivasi kerja perawat pelaksana dengan nilai *p value* 0,001 dan ada hubungan tunjangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana dengan nilai *p value* 0,006. Kesimpulan dari hasil penelitian adalah ada hubungan gaji, bonus dan tunjangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur.

**Kata Kunci :** Gaji, Bonus, Tunjangan, Motivasi Kerja, Perawat Pelaksana

**Abstract**

*Motivation and implementation of nursing care determine the quality of nursing services which have an impact on patient and family satisfaction with nursing services. One of them is incentives as a means of motivation that encourages employees to work with optimal abilities. The aim of the research was to determine the factors related to the work motivation of implementing nurses in the Inpatient Room at RSUD dr. Zubir Mahmud, East Aceh Regency. The research method is a quantitative, cross-sectional correlation type. The population in this study were all implementing nurses in the Inpatient Room at RSUD dr. Zubir Mahmud, East Aceh Regency as many as 133 people. The sample was taken using the Slovin formula of 57 respondents using a simple random sampling technique. Data was collected by interview using a questionnaire that had been developed based on research variables. Data analysis was carried out univariately using a frequency distribution and bivariately using the chi square test. The results of the study showed that there was a relationship between salary and the work motivation of executive nurses with a *p value* of 0.001, there was a relationship between bonuses and the work motivation of executive nurses with a *p value* of 0.001 and there was a relationship between allowances and work motivation of implementing nurses with a *p value* of 0.006. The conclusion from the research results is that there is a relationship between salary, bonuses and allowances and the work motivation of implementing nurses in the Inpatient Room at RSUD dr. Zubir Mahmud, East Aceh Regency.*

**Keywords:** Salary, Bonus, Benefits, Work Motivation, Implementing Nurse

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2024

✉Corresponding author :

Address : Kota Langsa, Aceh

Email : nsari9809@gmail.com

Phone : 085262811452

## PENDAHULUAN

Tujuan pembangunan kesehatan adalah tercapainya hidup sehat bagi setiap penduduk agar dapat terwujudnya derajat kesehatan yang optimal, untuk itu diselenggarakan upaya kesehatan yang menyeluruh, merata, terpadu serta bermutu bagi seluruh lapisan masyarakat. Rumah sakit sebagai salah satu unit pelayanan kesehatan masyarakat merupakan salah satu bagian integral dari pelayanan kesehatan secara keseluruhan yang harus berjalan terpadu untuk mencapai tujuan pembangunan, yaitu terciptanya kesejahteraan masyarakat.

Pelayanan keperawatan menjadi faktor penentu keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena hampir di setiap negara hingga 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat. Sebanyak 40% pemberi pelayanan kesehatan di Indonesia adalah tenaga keperawatan. Tenaga keperawatan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap pelayanan yang diberikan oleh sebuah Rumah Sakit, karena pelayanan keperawatan memberikan pelayanan konstan dan berkesinambungan dengan pelanggan yaitu pasien dan keluarganya selama 24 jam sehari dan 7 hari dalam seminggu. Oleh karena itu pelayanan tenaga keperawatan menentukan mutu dan membentuk image rumah sakit (2).

Rumah sakit sebagai sebuah tempat kerja bukan saja mengharapkan tenaga kerja bukan saja mengharapkan tenaga kerja yang mampu, terampil, tetapi yang terpenting adalah tenaga kerja tersebut mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi serta mampu memecahkan masalah tersebut secara cerdas, dengan baik dan benar. Perawat merupakan sumber daya manusia yang penting didalam keberlangsungan berdirinya sebuah rumah sakit. Pelayanan keperawatan menjadi faktor penentu keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena hampir di setiap negara hingga 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat dan sebanyak 40% pemberi pelayanan kesehatan di Indonesia adalah tenaga keperawatan (3).

Tenaga keperawatan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap pelayanan yang diberikan oleh sebuah Rumah Sakit, karena pelayanan keperawatan memberikan pelayanan konstan dan berkesinambungan dengan pelanggan yaitu pasien dan keluarganya selama 24 jam sehari dan 7 hari dalam seminggu. Oleh karena itu pelayanan tenaga keperawatan menentukan mutu dan membentuk image rumah sakit. Salah satu indikator mutu pelayanan rumah sakit yaitu tingkat kepuasan kepada pelanggan baik internal maupun eksternal. Pelanggan eksternal rumah sakit yaitu pasien dan keluarganya sedangkan pelanggan internal rumah sakit terdiri dari beberapa profesi yang diantaranya adalah perawat (4).

*World Health Organization* (WHO) menyatakan bahwa jumlah perawat di seluruh dunia pada tahun 2018 ada 19,3 juta perawat (5). Sedangkan di Indonesia jumlah perawat di rumah sakit terdapat 147.264 orang perawat (45,65%) dari seluruh jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit. Secara nasional, rasio perawat adalah 87,65 per 100.000 penduduk. Hal ini masih jauh dari target 2019 yaitu 180 per 100.000 penduduk. Rasio perawat di Provinsi Aceh sebanyak 122,74 per 100.000 penduduk, dan di Kabupaten Aceh Timur rasio perawatnya sebanyak 84,91 per 100.000 penduduk, masih jauh dari target yang sebesar 158 per 100.000 penduduk (6).

Perawat memegang tanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan dasar klien. Perawat diharapkan memandang klien sebagai makhluk unik yang komprehensif dalam memberikan perawatan. Peningkatan dan pementapan peran bagi perawat akhir-akhir ini menjadi tuntutan masyarakat, baik pada layanan kesehatan pada umumnya maupun keperawatan pada khususnya. Kinerja perawat dapat terukur berdasarkan beberapa indikator antara lain kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreatifitas (7).

Tuntutan dan kebutuhan asuhan keperawatan yang berkualitas di masa depan merupakan tantangan yang harus dipersiapkan secara benar-benar dan ditangani secara mendasar, terarah dan sungguh-sungguh dari rumah sakit. Keadaan hubungan kerja yang harmonis juga sangat berpengaruh pada kenyamanan dalam bekerja. Kondisi yang memungkinkan pemenuhan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri dapat meningkatkan motivasi kerja dari perawat (8).

Motivasi adalah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkannya. Variabel motivasi kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan beberapa indikator meliputi kebutuhan keinginan/harapan dan lingkungan kerja (9). Motivasi dapat dipandang sebagai satu ciri yang ada pada tenaga kerja. Selama bekerja, motivasi kerja tenaga kerja mengalami perubahan-perubahan sebagai hasil interaksi antara tenaga kerja dengan lingkungan kerjanya, sehingga dapat pula dipandang sebagai keluaran dari tenaga kerja. Tenaga kerja mulai bekerja dengan derajat motivasi kerja tertentu. Tergantung apa yang dialami selama ia bekerja, dan tergantung bagaimana ia mempersiapkan imbalan yang diberikan kepada atas hasil kerjanya ia akan mengalami kenaikan atau penurunan dari motivasi kerjanya. Salah satu dampak dari motivasi kerja adalah disiplin kerja, seperti keterlambatan pegawai datang ditempat kerja, kurang

bertanggung jawabnya pegawai terhadap pekerjaannya dan sebagainya. Hal ini juga terjadi pada tenaga-tenaga kesehatan baik instalasi pemerintah maupun swasta (10).

Motivasi dan pelaksanaan asuhan keperawatan menentukan kualitas pelayanan keperawatan yang berdampak terhadap kepuasan pasien dan keluarga terhadap pelayanan perawatan. Makin kuat motivasi seseorang, makin kuat pula usaha untuk mencapainya. Motivasi merupakan faktor yang dapat berubah. Motivasi berkembang sesuai dengan taraf kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapainya. Dengan memberikan dorongan, apresiasi, pengakuan dan perhatian individual akan berpengaruh positif terhadap motivasi seseorang (12).

Menurut teori Fredrick Herzberg, seseorang akan melakukan pekerjaan karena dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik misalnya gaji/kompensasi, tanggung jawab, pengakuan dan prestasi yang akan dicapai. Faktor ekstrinsik misalnya *reward* dan *punishment*, prosedur yang ada, budaya kerja, hubungan jabatan. Adapun disebut motivator karena akan bisa menjadi faktor pendorong motivasi kuat untuk bekerja menjadi lebih baik, sehingga memuaskan individu. Sedangkan disebut hygiene karena ada beberapa hal yang kurang memuaskan dari apa yang diinginkan pekerjaannya (10).

Pemberian insentif mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Pemberian insentif jika tidak dilaksanakan secara tepat dan adil maka perusahaan akan kehilangan para karyawannya. Insentif juga pada hakekatnya merupakan perangsang yang sifatnya menunjukkan dan membimbing peran para karyawan ke arah yang dikehendaki perusahaan, maka dengan adanya pemberian insentif sangat diharapkan karyawan akan bekerja lebih giat lagi dan sasaran perusahaan akan tercapai (14).

Oleh karena itu, jika para perawat memandang gaji, bonus dan tunjangan yang diberikan tidak memadai, motivasi kerja perawat dapat menurun. Tetapi jika perawat merasa puas dengan gaji, bonus dan tunjangan yang diterima maka dapat meningkatkan motivasi kerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan, dengan kata lain pemberian gaji, bonus dan tunjangan dijadikan sebagai pemacu semangat kerja bagi para perawat agar mau melaksanakan pekerjaan dan meningkatkan motivasi kerjanya (17).

Penelitian terkait yang dilakukan oleh Nazilah dkk mengenai analisa hubungan pengaruh kompensasi dan motivasi tenaga keperawatan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Lili. Hasil penelitian diperoleh terdapat hubungan yang signifikan antara

kompensasi dengan kinerja perawat ( $p\text{-value} = 0,028$ ) dan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat ( $p\text{-value} = 0,007$ ). Kinerja yang baik dapat membantu perawat untuk mencapai tujuan dengan lebih baik, sehingga adanya kompensasi yang tinggi berupa gaji dan tunjangan serta motivasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat (18).

Penelitian yang dilakukan oleh Pinandita mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Jambi Kecil. Hasil penelitian diketahui sebanyak 64,7% responden memiliki motivasi tinggi, 58,8% pengawasan sudah baik, 52,9% kondisi kerja fisik baik, 64,7% penghargaan baik dan 55,9% tanggung jawab tinggi. Ada hubungan antara pengawasan ( $p=0,036$ ), kondisi kerja fisik ( $p=0,006$ ), penghargaan ( $p=0,008$ ) dan tanggung jawab ( $p=0,020$ ) dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Jambi Kecil (19).

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Cambu dkk, mengenai faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran kasih Manado adalah berupa gaji/upah, pengembangan potensi individu, pengakuan dan supervisi. Saran yang dapat dilakukan adalah pemberian gaji/upah yang harusnya sesuai dengan harapan perawat dengan dibayarkan tepat waktu (18).

Jumlah tenaga kerja di RSUD Dr. Zubir Mahmud sebanyak 404 orang dimana perawat merupakan jumlah terbesar yaitu 237 orang dan jumlah perawat diruang rawat inap sebanyak 133 orang. Berdasarkan data indeks kepuasan pasien rawat inap yang diperoleh dari RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur tercatat indeks data kepuasan pasien yang dilaporkan pada tahun 2020 sebesar 72,2%. Dan ditahun 2021 sebesar 76,4% dan ditahun 2022 sebesar 75,7% adanya terjadi penurunan indeks data kepuasan. Standar kepuasan pasien di pelayanan kesehatan ditetapkan secara nasional oleh Departemen Kesehatan. Menurut Peraturan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2022 tentang Standar Pelayanan Minimal untuk kepuasan pasien yaitu diatas 80%. Bila ditemukan pelayanan kesehatan dengan tingkat kepuasan berada dibawah 80%, maka dianggap pelayanan kesehatan yg diberikan tidak memenuhi standar minimal atau tidak berkualitas. Berdasarkan hasil survei awal yang peneliti lakukan pada tanggal 26 November 2022 terhadap 10 orang perawat ditemukan sebanyak 6 (60%) perawat yang memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja dan hanya 4 (40%) yang memiliki motivasi yang tinggi.

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	12	21,1
Perempuan	45	78,9
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100</b>
<b>Usia</b>		
21-29 Tahun	22	38,6
30-39 Tahun	28	49,1
40-49 Tahun	5	8,8
50-59 Tahun	2	3,5
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100</b>
<b>Status Pernikahan</b>		
Kawin	49	85,9
Belum Kawin	8	14,1
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100</b>
<b>Pendidikan</b>		
D-III	18	31,5
S.Kep/Ners	39	68,5
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100</b>
<b>Ruangan</b>		
Kelas I	10	17,5
RPA	8	14,1
RPD Pria	9	15,8
RPD Wanita	11	19,3
RPB	11	19,3
VVIP	8	14,1
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur.

## TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian *kuantitatif* yang berjenis *korelasi* yang bersifat *cross sectional* dimana variabel independen dan variabel dependen diteliti secara bersamaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang ada di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur sebanyak 133 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah 57 responden dengan teknik *Proportional Stratified Random Sampling*. Pengumpulannya dilakukan dengan cara wawancara menggunakan kuesioner yang telah dikembangkan berdasarkan variabel penelitian. Analisis data dilakukan secara analisa univariat dan analisa bivariat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Univariat

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 57 responden ditemukan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 responden (78,9%), mayoritas berusia 30-39 tahun sebanyak 28 responden (49,1%), mayoritas berstatus kawin sebanyak 49 responden (85,9%), mayoritas berpendidikan S1 Keperawatan/Ners sebanyak 39 responden (68,5%) dan berdasarkan ruangan sebagian besar perawat ruangan perawatan penyakit dalam wanita (RPD W) dan ruangan perawatan bedah (RPB) sebanyak 11 responden (19,3%).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Gaji Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur Tahun 2023

No	Gaji	Frekuensi	Persentase (%)
1	Puas	21	36,8
2	Kurang Puas	36	63,2
<b>Jumlah</b>		<b>57</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 responden mayoritas mengatakan kurang puas dengan gaji yang diberikan sebanyak 36 responden (63,2%).

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Bonus Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur Tahun 2023

No	Bonus	Frekuensi	Persentase (%)
1	Puas	23	40,4
2	Kurang Puas	34	59,6
<b>Jumlah</b>		<b>57</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 responden mayoritas mengatakan kurang puas dengan bonus yang diberikan sebanyak 34 responden (59,6%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Tunjangan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur Tahun 2023

No	Tunjangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Puas	24	42,1
2	Kurang Puas	33	57,9
<b>Jumlah</b>		<b>57</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 responden mayoritas mengatakan kurang puas dengan tunjangan yang diberikan sebanyak 33 responden (57,9%).

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur Tahun 2023

No	Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Positif	27	47,4
2	Negatif	30	52,6
<b>Jumlah</b>		<b>57</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 responden mayoritas memiliki motivasi kerja negatif sebanyak 30 responden (52,6%).

Analisa Bivariat

Tabel 6 Hubungan Gaji, Bonus dan Tunjangan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur Tahun 2023

Variabel	Motivasi Kerja				Total		P Value
	Positif		Negatif		F	%	
	f	%	F	%			
<b>Gaji</b>							
Puas	20	95,2	1	4,8	21	100	0,001
Kurang Puas	7	19,4	29	80,6	36	100	
<b>Bonus</b>							
Puas	20	87	2	13	23	100	0,001
Kurang Puas	7	20,6	27	79,4	34	100	
<b>Tunjangan</b>							
Baik	17	70,8	7	29,2	24	100	0,006
Kurang Baik	10	30,3	23	69,7	33	100	

Hasil uji *chi-square* variabel gaji didapatkan  $p=0,001$  ( $p<0,05$ ), variabel bonus didapatkan  $p=0,001$  ( $p<0,05$ ) dan variabel tunjangan didapatkan  $p=0,006$  ( $p<0,05$ ) yang berarti  $H_0$  diterima sehingga disimpulkan bahwa ada hubungan gaji, bonus dan tunjangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur.

**Pembahasan**

**Hubungan Gaji dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang puas dengan gaji sebagian besar memiliki motivasi kerja positif dan responden yang tidak puas dengan gaji sebagian besar memiliki motivasi kerja negatif. Hasil uji *chi-square* menunjukkan nilai *p-value* 0,000 ( $p<0,05$ ) yang berarti  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan gaji dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Cambu dkk, tentang “Faktor

Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna pada persepsi tentang gaji dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado (37).

Gaji yang diterima oleh perawat sebagai bentuk penghargaan yang diberikan oleh pemerintah atau yayasan dalam bentuk uang. Tinggi rendahnya gaji yang diperoleh oleh perawat harus berdasarkan beban kerja, tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Semakin tinggi gaji yang diberikan semakin besar tugas yang akan diberikan. Semakin tinggi gaji yang diberikan maka harapannya kualitas pelayanan yang diberikan juga semakin baik. Gaji salah satu bentuk penghargaan yang mampu menjamin kepuasan pemberi layanan, memberikan aspek positif kepada pemberi layanan untuk meningkatkan motivasi kerja perawat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab (40).

Peneliti berasumsi bahwa ada keterkaitan antara kepuasan terhadap gaji dengan motivasi kerja perawat pelaksana dimana gaji sangat berperan dalam meningkatkan motivasi perawat untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja dan produktivitasnya dalam melakukan pelayanan di rumah sakit. Pemberian gaji yang sesuai harapan mampu meningkatkan motivasi dalam diri perawat yang merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerjanya, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Gaji yang diberikan sesuai dan tepat waktu akan memacu semangat kerja dan memotivasi perawat untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, semakin baik gaji yang diperoleh perawat maka akan semakin termotivasi perawat dalam melakukan pekerjaannya. Selain ada sebagian kecil perawat yang kurang puas terhadap gaji yang diberikan oleh pihak rumah sakit namun memiliki motivasi kerja yang baik hal ini dikarenakan mereka memiliki harapan agar kedepannya kualitas gaji yang mereka terima dapat sesuai dengan harapan mereka.

Hasil temuan yang peneliti dapatkan bahwa sebagian besar perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud diperoleh bahwa sebagian besar perawat khususnya tenaga kontrak merasa kurang puas terhadap gaji yang mereka terima, hal ini terlihat dari hasil jawaban pada kuesioner ditemukan sebanyak 43,9% mengatakan tidak setuju dengan gaji yang mereka anggap tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari dimana rumah sakit tersebut memberikan gaji yang tidak sesuai dengan upah minimal regional (UMR) sebanyak Rp.3.100.000 namun mereka hanya menerima Rp.700.000 untuk perawat dengan

jenjang pendidikan vokasional (D-III), Rp.1.000.000 untuk perawat dengan jenjang pendidikan profesional (S1-Ners) dan Rp. 1.100.000 untuk perawat ruang insentif.

### **Hubungan Pemberian Bonus dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap**

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa responden yang puas dengan bonus sebagian besar memiliki motivasi kerja positif dan responden yang tidak puas dengan bonus sebagian besar memiliki motivasi kerja negatif. Hasil uji *chi-square* didapatkan *p-value* 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan bonus dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Sampurno dkk tentang “Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel bonus terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik bonus yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat motivasi kerja karyawan tersebut (41)

Pemberian bonus pada perawat khususnya adalah suatu bentuk upaya menciptakan motivasi dan produktivitas kerja sesuai yang diharapkan oleh rumah sakit. Perawat akan mendapatkan bonus lebih besar apabila mereka mampu mencapai bahkan melampaui target yang telah ditetapkan oleh manajemen dalam batas waktu tertentu. Perawat yang merasa puas atas bonus yang diberikan oleh rumah sakit maka rasa termotivasi itu akan muncul dengan sendirinya. Bonus memiliki pengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja serta berdampak terhadap peningkatan kinerja perawat. Pemberian bonus merupakan salah satu aspek untuk lebih memanfaatkan pekerja secara lebih efektif (43).

Peneliti berasumsi bahwa bonus memiliki hubungan dalam meningkatkan motivasi kerja serta berdampak terhadap peningkatan kinerja perawat di rumah sakit. Besar kecilnya bonus dipengaruhi oleh tinggi rendahnya pencapaian target kerja perawat sesuai standar baku yang telah ditetapkan rumah sakit tersebut. Pemberian bonus merupakan insentif dan merupakan salah satu aspek untuk lebih memanfaatkan perawat untuk berkerja secara lebih efektif sehingga dapat meningkatkan motivasi kerjanya. Dalam penelitian ini didapati sebagian kecil perawat yang kurang puas dengan pemberian bonus namun mereka memiliki motivasi kerja yang baik, hal ini dikarenakan mereka memiliki hubungan yang baik antara atasan dan rekan sejawat.

Menurut siagian (dalam Ermakasumayanti dkk), sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya.

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang otonomi untuk bertindak, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, maka yang bersangkutan akan merasa puas (48)

Hasil temuan peneliti dalam penelitian ini bahwa sebagian besar menunjukkan bahwa sebagian besar perawat kurang puas terhadap bonus yang diberikan oleh pihak rumah sakit dimana pada hasil jawaban pada kuesioner ditemukan bahwa sebanyak 68,4% perawat mengatakan tidak setuju dengan bonus yang diterima dengan kata lain perawat merasa bonus yang diberikan tidak sesuai dengan harapan perawat. Bonus yang diberikan oleh pihak rumah sakit adalah berupa uang jaga malam sebesar kurang lebih Rp.200.000/bulan dan tergantung jumlah shift malam yang didapatkan oleh perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan tunjangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Permatasari dkk, tentang “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Kota Makassar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Kota Makassar (44).

Selain itu sebanyak 59,6% perawat tidak dapat meningkatkan dan motivasi kerja, sebanyak 57,9% perawat mengatakan bahwa bonus yang diterapkan rumah sakit kurang memadai dan sebanyak 56,1% perawat mengatakan bahwa bonus yang diberikan rumah sakit belum merata dan adil.

### **Hubungan Tunjangan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap**

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa responden yang mengatakan tunjangan yang diberikan rumah sakit baik sebagian besar memiliki motivasi kerja positif dan responden yang mengatakan tunjangan yang diberikan rumah sakit kurang baik sebagian besar memiliki motivasi kerja negatif. Hasil uji *chi-square* didapatkan *p-value* 0,006 ( $p < 0,05$ ) yang berarti  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan tunjangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur.

Tunjangan merupakan komponen penghasilan selain gaji yang mampu memberikan rasa aman terhadap perawat apabila mereka mengalami sesuatu yang tidak diinginkan baik dirinya sendirimaupun keluarganya yang telah tercatat oleh rumah sakit sebagai objek pertanggungjawaban (9). Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk

memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman (*security need*), sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai (*employeeservice*) serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan (*company's social responsibility*) kepada para pegawai (41).

Peneliti berasumsi bahwa adanya kepuasan akan tunjangan yang diberikan oleh organisasi akan meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana di rumah sakit. Pemberian tunjangan kepada perawat merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh pimpinan rumah sakit. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh tunjangan yang diberikan seperti baiknya sarana dan prasarana yang diperoleh. Apabila karyawan tidak mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Oleh karena itu, rumah sakit harus mampu memberikan tunjangan yang sesuai dengan kinerja perawatnya agar dapat membangkitkan motivasi kerjanya.

Hasil temuan peneliti dalam penelitian ini bahwa sebagian besar perawat mengatakan bahwa tunjangan yang diberikan rumah sakit kurang baik hal ini terlihat dari hasil jawaban pada kuesioner ditemukan bahwa sebanyak 54,4% perawat mengatakan tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan peranan dan posisi mereka, sebanyak 52,6% perawat mengatakan tidak dapat mengandalkan tunjangan untuk memenuhi kebutuhan, sebanyak 61,4% perawat mengatakan tunjangan yang diberikan rumah sakit tidak dapat membantu kesejahteraan keluarga mereka. Adapun tunjangan yang diberikan oleh rumah sakit kepada perawat adalah berupa tunjangan hari raya berupa uang sebanyak Rp. 600.000/tahun

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 57 perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Ada hubungan gaji dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur dengan *p-value* 0,001.
- Ada hubungan bonus dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur dengan *p-value* 0,001.
- Ada hubungan tunjangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur dengan *p-value* 0,006.

## DAFTAR PUSTAKA

Indriono, Zaenudin. Hubungan Antara Motivasi

Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Badan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Batang. Prodi Ilmu Keperawatan FIK Universitas Pekalongan; 2016.

Sandra R, Sondari D. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Solok. *J Ilmu Ilmu Kesehatan*. 2017;15(3):148–55.

Wolo PD, Trisnawati R, Wiyadi. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *J Ekon Manaj Sumber Daya*. 2018;17(2):25–34.

Cahyani ID, Wahyuni I, Kurniawan B. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa. *J Kesehat Masy*. 2016;4(2):76–85.

WHO. Global Nursing Number. World Health Organization; 2019.

Kemendes. Profil Kesehatan Indonesia. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia; 2019.

Triwibowo C. Manajemen Pelayanan Keperawatan. Jakarta: Trans Info Media; 2017.

D, Frandinata D. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang IGD RSUD Blambangan Banyuwangi Tahun 2015. *E-Journal*. 2015;3:176–90.

Fitriana, Asfian P, Farzan A. Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016. *J Ilmu Mhs Kesehat Masy [Internet]*. 2017;2(6):1–10.

Egeten CJ, Posangi J, Runtuwene J. Determinants of Work Motivation for Manado Adventist Hospital Health Workers during the Covid-19 Pandemic. *Med Scope J*. 2022;3(2):175.

Norhadiana. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Artik Psikol Manaj [Internet]*. 2017;

Musta'an, Nuning. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. *J Ilmu Keperawatan Indones*. 2012;1(1):1–18.

Sawaludin. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *J Manaj Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik*. 2022;IX(4):741–53.

Kurniawan A, Fitriyani F. Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *J Ris Keuang dan Akunt*. 2021;7(2):1–18.

- Garini EA, Heryjanto A. Pengaruh Penghargaan Finansial, Promosi Jabatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Loyalitas Karyawan (Studi Empiris: Karyawan Pt Xxx Jakarta). *J Stud Manaj Organ*. 2022;18(1):57–68.
- Vania AM. Hubungan Antara Kepuasan Perawat Terhadap Kompensasi Yang Diterima Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit. Universitas Sanata Dharma; 2018.
- Danardono I, Pribadi F. Kepuasan dan Motivasi Tenaga Medis: Studi Kasus Terhadap Pendapatan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. *J Medicoeticolegal dan Manaj Rumah Sakit [Internet]*. 2016;5(1):63–72.
- Nazilah N, Misnaniarti M, Windusari Y. Analisa Hubungan Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Tenaga Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Lilin. *J Keperawatan Sriwij*. 2020;7(1):47–53.
- Dewi AH, Aisyah S. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Motivasi Kerja Perawat di RSUD Haji Medan. *J Divers*. 2017;3(2):1–8.
- Robbins PS, Judge TA. *Organizational Behavior* (17th ed). New Jersey: Pearson Education; 2017.
- Bahri O. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat di RSAB Harapan Kita Jakarta. Universitas Negeri Jakarta; 2016.
- Deci EL, Olafsen AH, Ryan RM. Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav*. 2017;4(March):19–43.
- Guay F, Blanchard CM, Vallerand RJ. Costs of secondary parasitism in the facultative hyperparasitoid *Pachycrepoideus dubius*: Does host size matter? *Entomol Exp Appl*. 2002;103(3):239–48.
- Tremblay MA, Blanchard CM, Taylor S, Pelletier LG, Villeneuve M. Work Extrinsic and Intrinsic Motivation scale: its value for organizational psychology research. *Can J Behav Sci*. 2009;41(4):213–26.
- Danim S. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta; 2017.
- Sutrisno E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group; 2018.
- Mangkunegara AP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2017.
- Sarwoto. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia; 2017.
- Handoko H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta; 2017.
- Hasibuan S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
- Ranupandojo H, Husnan S. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE; 2016.
- Siagian SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara; 2015.
- Setiadi. *Konsep dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu; 2017.
- Notoadmojo. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rhineka Cipta; 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta; 2016.
- Hulu VT, Sinaga TR. *Analisis Data Statistik Parametrik Aplikasi SPSS dan STATCAL (Sebuah Pengantar Untuk Kesehatan)*. Medan: Yayasan Kita Menulis; 2019. 196 p.
- Cambu D, Korompis G, Doda V. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado 2019. *J KESMAS*. 2019;8(6):20–35.
- Susanti A, Megawati, Yuniati. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar. *J Manaj Dan Adm Rumah Sakit Indones Vol 3 No 2 Oktober 2019 [Internet]*. 2019;3(7):165–74.
- Paskalis M, Usfinit, Ani Margawati LD. Perawat profesional Dan Hubungannya Dengan Gaji Atau Insentif Sebagai Kepuasan Kerja: Literature Review. *J Pros Univ Ngudi Waluyo*. 2018;
- Masfi A, Soleha S, Moeljono E. Pengaruh Faktor Motivasi Gaji Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat (Systematic Review). *J Nurs Updat [Internet]*. 2020;11(2).
- Sampurno B, Herlambang T, Soemadi. Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Bonus terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *J Chem Inf Model [Internet]*. 2013;53(9):1689–99.
- Fatmawati AD. Hubungan Pemberian Reward Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Umum Daerah RAA Soewondo Pati. *Publ Ilim*. 2016;1–16.
- Aji I, Meliala A, Widyawat. Gambaran Pemberian Insentif dan Kinerja Perawat di RS Y, Salah Satu Rumah Sakit Swasta di Kebumen. *J Univ Gajah Mada*. 2021;31(November 2020):27–32.
- Permatasari NI, Nurbaeti, Ahri RA. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Perawat di

- Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Kota Makassar. *Wind Public Heal J.* 2021;01(05):493–501.
- Shyreen A N, Fauzi A, Oktarina L, Aditya A F, Febrianti B, Asmarani A. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen). *J Ekon Manaj Sist Inf.* 2022;3(4):463–73.
- Meiyani PR. Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap di Private Care Center (PCC) RSUP Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar. Universitas Hasanuddin Makassar; 2016.
- Tongotongo MA, Lopian J, Rattu AJM. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Tobelo Kabupaten Halmahera Utara Tahun 2017. *Paradig Sehat.* 2017;5(3):85–93.
- Erma Kasumayanti dkk. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kepuasan Perawat di RSUD Bangkinang Kabupaten Kampar Tahun 2023. *Jurnal Ners Fakultas Ilmu Kesehatan (FIK) Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai*