

## HUBUNGAN REWARD DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TANJUNG PURA TAHUN 2017

**Juliati**

*Dosen STIKes Putra Abadi Langkat  
Email: juliajuliati34@gmail.com*

### **ABSTRACT**

*Hospital service is a multi-disciplinary service and one part of the healthy service. That has a quality determinant contribution and forms the image of a hospital is a nurse. The performance of nurses is the appearance of the work of nurses in providing nursing services in the form of nursing care Awarding based on performance can have a positive impact on the behavior of nurses, causing job satisfaction for nurses, giving a positive impact on the ability of the hospital. Able to achieve the achievement of goals that have been designed and maintain more health workers who are able to work with high achievement. Research Objectives To determine the relationship between Reward and Performance at Tanjung Pura, Public Hospital Year 2017, the number of research samples 30 people. The results of statistical tests show that by using a significant level of 0.05 and then obtained statistical test results show that there is a Reward Relationship with Performance Nurses can be seen from the significant value  $0.000 < 0.05$ . The result of hypothesis testing to see the relationship between variables X and variable Y is with significant level  $(\alpha) = 5\% (0,05)$  and  $df = 1$  obtained result  $p.value = 0,000$  at  $df = 1$  where  $sig < \alpha (0,000 < 0,05)$  then it can be known there is a Reward Relationship with Performance Nurse at Tanjung Pura Public Hospital Year 2017. Reward given 18 respondents (60.0%) and minority of 12 respondents (40.0%), good performance 17 respondents (56.7%) and minority 13 respondents (43.3%), there is a significant relationship between Reward and Nurse Performance. It is expected to be the input for the hospital leader to give reward for the nurse so that the nurse can improve its performance on the achievement, it is expected to be the motivation for the nurse to keep improving his work performance, can be refrensi material, add the information and study the student literature especially regarding the reward system.*

*Keywords: Reward, Nurse Performance*

### **PENDAHULUAN**

Pelayanan di rumah sakit merupakan pelayanan multi disiplin dan salah satu bagian pelayanan kesehatan yang memiliki kontribusi penentu mutu dan membentuk *image* tentang rumah sakit adalah perawat. Pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan bagian yang tak dapat dipisahkan dari pelayanan

kesehatan secara keseluruhan, bahkan sebagai salah satu faktor penentu mutu bagi pelayanan dan citra rumah sakit di mata masyarakat (Depkes RI, 2011). Dalam meningkatkan kepuasan pemakai jasa, rumah sakit harus senantiasa meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan harapan pelanggan yang dapat dilakukan melalui

peningkatan kualitas kinerja (Zahriany, 2009). Kinerja adalah penampilan hasil karya personel dalam suatu organisasi. Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada suatu fungsi jabatan kerja atau seluruh aktivitas kerjanya, dalam suatu periode waktu tertentu (Ilyas, 2009).

Secara lebih singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (As'ad, 2010), Hasibuan (2012) menyatakan bahwa penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh organisasi. Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka (Dessler, 2011).

Penghargaan merupakan balasan jasa yang diberikan oleh instansi kepada tenaga kerja, dan penghargaan tidak hanya sekedar hak dan kewajiban tetapi yang paling penting adalah yang diberikan merupakan daya

pendorong, semangat untuk bekerja, akan tetapi dalam kenyataannya, sering kita mendengar kritikan dan kecaman dari berbagai lapisan masyarakat terhadap sistem pelayanan kesehatan yang kurang bermutu dan tidak berprofesional, khususnya dalam memberikan asuhan keperawatan di rumah sakit, karena terkait dengan ketidaksesuaian penghargaan yang mereka terima dengan pekerjaan yang harus mereka kerjakan (Siregar, 2010).

Pemberian penghargaan berdasarkan kinerja dapat memberikan dampak positif terhadap perilaku perawat, menimbulkan kepuasan kerja bagi perawat, memberikan dampak positif terhadap kemampuan rumah sakit, mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang telah dirancang dan mempertahankan lebih banyak tenaga kesehatan yang mampu bekerja dengan prestasi tinggi (Swansburg, 2009).

Kinerja perawat adalah penampilan hasil karya dari perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan berupa asuhan keperawatan. Kinerja seorang

perawat dapat dilihat dan dinilai sesuai dengan peran fungsi sebagai asuhan keperawatan.

Berdasarkan penilaian kinerja perawat untuk mengetahui kualitas pelayanan keperawatan kepada pasien digunakan indikator kinerja perawat menurut Direktorat pelayanan dan Dirjen Pelayanan Medik Departemen Kesehatan Tahun 2011 menyatakan bahwa penilaian kinerja perawat terhadap mutu asuhan keperawatan dilakukan melalui penerapan Standar Asuhan Keperawatan (SAK) pada pedoman studi dokumentasi asuhan keperawatan, evaluasi persepsi pasien/ keluarga terhadap mutu asuhan keperawatan dan evaluasi tindakan perawat berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) (Depkes, 2011).

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan rancangan studi *cross sectional* tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan Reward terhadap Kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura Tahun 2017.

## **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian akan dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura Tahun 2017. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Mei s/d Juni 2017.

## **Populasi dan Sampel**

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah Perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura sebanyak 30 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *total population* sebanyak 30 orang.

## **Metode Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan merupakan data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden yaitu dengan cara membagikan kuesioner yang berisi pertanyaan sebanyak 20 buah pertanyaan, yang terdiri dari Reward dan Kinerja dengan skor tertinggi 10 dan skor terendah 0. Kemudian memberi penjelasan kepada responden peneliti tentang tujuan penelitian dan prosedur pelaksanaan penelitian.

## **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini

harus dilakukan uji coba. Uji coba dilakukan untuk menentukan validitas skor butir bertujuan untuk menentukan tingkat keabsahan butir pertanyaan yang tercantum didalam instrument. Sedangkan uji reabilitas dilakukan untuk membuktikan tingkat konsistensi atau kepercayaan atas butir pertanyaan.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahian suatu intrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

### **Analisa Data**

Setelah semua data pada kuesioner dikumpulkan, maka dilakukan analisa data melalui beberapa tahap. Pertama melihat kembali kelengkapan identitas dan data responden serta memastikan bahwa semua jawaban telah di isi. Kemudian peneliti mengklasifikasi data dengan membuat tabulasi data yang telah dikumpulkan. Pada penelitian ini pengolahan data dengan menggunakan program komputer.

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yaitu:

### **Analisa Univariat**

Analisa data yang dilakukan terhadap variabel hasil penelitian yang hanya digunakan untuk menghasilkan distribusi dan persentase dari setiap variabel.

### **Analisa Bivariat**

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel maka penelitian ini menggunakan uji *chi-square*. Indikator bahwa data tersebut bisa diuji dengan menggunakan rumus  $X^2$  dengan kriteria Hipotesa:

- a. Jika  $x^2$  hitung  $>$   $x^2$  tabel maka  
Ho ditolak, Ha diterima.
- b. Jika  $x^2$  hitung  $<$   $x^2$  tabel maka  
Ho diterima, Ha ditolak.

### **HASIL PENELITIAN**

Hasil pengumpulan data dari responden melalui penelitian ini tentang Rewad dengan Kinerja Perawat di rumah Sakit Umum daerah Tanjung Pura Tahun 2017 dengan jumlah 30 orang dapat disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut: dari 30 responden mayoritas Reward diberikan Sebanyak 18

responden (60,0%) dan minoritas sebanyak 12 responden (40,0%), dari 30 responden Kinerja baik Sebanyak 17 responden (56,7%) dan minoritas sebanyak 13 responden (43,3%), dari 30 responden mayoritas Reward diberikan sebanyak 11 orang (84,6%) dengan kategori minoritas sebanyak 2 orang (15,4 %).

Hasil pengujian hipotesis untuk melihat hubungan antara variabel X dan variable Y adalah dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5% (0,05) dan  $df = 1$  diperoleh hasil  $p.value = 0,000$  pada  $df = 1$  dimana  $sig < \alpha$  (0,000 < 0,05) maka dapat diketahui ada pengaruh pemberian Reward dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura Tahun 2017.

## **PEMBAHASAN**

Hubungan Reward dengan Kinerja Perawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura Tahun 2017.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas Reward diberikan Sebanyak 18 responden (60,0%) dan minoritas sebanyak 12 responden (40,0%). Kemudian Hasil penelitian

menunjukkan bahwa Kinerja baik Sebanyak 17 responden (56,7%) dan minoritas sebanyak 13 responden (43,3%).

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 dan maka diperoleh hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada Hubungan Reward dengan Kinerja Perawat dapat dilihat dari nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Hasil pengujian hipotesis untuk melihat hubungan antara variabel X dan variable Y adalah dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5% (0,05) dan  $df = 1$  diperoleh hasil  $p.value = 0,000$  pada  $df = 1$  dimana  $sig < \alpha$  (0,000 < 0,05) maka dapat diketahui ada Hubungan Reward dengan Kinerja Perawat DiRumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura Tahun 2017.

Dengan hasil tersebut, artinya ada hubungan Reward dengan Kinerja Perawat. Pemberian penghargaan berdasarkan kinerja dapat memberikan dampak positif terhadap perilaku perawat, menimbulkan kepuasan kerja bagi perawat, memberikan dampak positif terhadap kemampuan rumah

sakit, mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang telah dirancang dan mempertahankan lebih banyak tenaga kesehatan yang mampu bekerja dengan prestasi tinggi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, pembatan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut diharapkan kepada pihak Rumah Sakit agar terus memberikan reward kepada perawat yang berprestasi agar perawat dapat lebih giat lagi dan dapat meningkatkan kinerjanya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Reward diberikan Sebanyak 18 responden (60,0%) dan minoritas sebanyak 12 responden (40,0%).

Kinerja baik Sebanyak 17 responden (56,7%) dan minoritas sebanyak 13 responden (43,3%).

Ada hubungan yang signifikan antara Reward dengan Kinerja Perawat.

### **Saran**

#### **Bagi Rumah Sakit**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pimpinan Rumah Sakit untuk memberikan reward bagi perawat agar perawat dapat meningkatkan kinerjanya atas prestasinya.

#### **Bagi Perawat**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi motivasi bagi perawat untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya.

#### **Bagi Institusi Pendidikan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, menambahkan informasi dan studi literatur mahasiswa khususnya mengenai pemberian sistem reward

## DAFTAR PUSTAKA

- Ade Ira Zahriany Nasution, 2009, Pengaruh karakteristik individu dan psikologis terhadap kinerja perawat dalam kelengkapan rekam medis di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.(tesis tidak dipublikasikan).
- Anoraga, Panji. (2006). *Psikologi Kerja*. Rhneka Cipta Jakarta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2010). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Yogyakarta Lyberty.
- Depkes RI, (2011). Profil Kesehatan Indonesia 2008.
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Eni Nurmiyati. (2008) . Hubungan Pemberian *Reward* dan *Punishment* dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah. Jakarta : Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah.
- Faizin. (2011). *Tingkat pendidikan perawat dengan kinerja*. Jakarta: EGC.
- Gibson ,Ivancevich, Donnely, (2010).*Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur Proses*, Erlangga,Jakarta
- Hasibuan (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoyo T. Hani, (2005), Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Ilyas, Yaslis, (2011). Kineraja : Teori, Penilaian dan Penelitian. FKM UI, Jakarta.
- Ivancevich, et.al. (2007) *Organisasi*, edisi ke tujuh, penterjemah Gina Gania. Jakarta: Erlangga,
- Lumbanraja, Prihatin dan Cut Nizma. (2010). *Pengaruh*

- Pelatihan Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja.* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 12 No 2, September 2010: 142-55.
- Nursalam, (2008). *Aplikasi Dalam Pratik Keperawatan Profesional.* Jakarta : Salemba Medika.
- Mohamad Mahsun. (2009). *Formalitas Laporan Kinerja Pejabat Publik.* Jakarta: Erlangga,
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama* Salemba Empat, Jakarta.
- Perry & Potter (2015). *Fundamental Keperawatan* (buku I. edisi 7). Jakarta : Salemba Medika
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Siregar, S., (2010), *Statistika Deskriptif untuk Penelitian,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Suyadi Prawirosentono. (2009) *“Manajemen Produktivitas”.* Jakarta: PT. Bumi Angkasa.
- Swansburg, R. C. (2009). *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan.* Jakarta : EGC.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja.* Jakarta Utara : Rajawali Pers.