

**HUBUNGAN PEMBERIAN PENGHARGAAN (*REWARD*) DENGAN KINERJA PERAWAT DI RAWAT INAP EKSEKUTIF RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN JOMBANG TAHUN 2020**

***CORRELATION BETWEEN GIVING REWARDS AND JOB PERFORMANCE OF NURSES IN EXECUTIVE IN PATIENT CARE AT JOMBANG DISTRICT PUBLIC HOSPITAL IN 2020***

<sup>1</sup>Nungki Liana Sari\*, <sup>2</sup>Gerardin Ranind Kirana

<sup>1</sup>Dinas Kesehatan Kab. Jombang, <sup>2</sup>SI Kesehatan Masyarakat, Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata Kediri

**Info Artikel**

Sejarah Artikel :

Submitted:2023-02-09

Accepted: 2023-05-31

Publish Online:2023-06-15

**Kata Kunci:**

Reward Ekstrinsik,  
Reward Intrinsik,  
Kinerja, Rumah Sakit

**Keywords:**

Ekstrinsic Reward,  
Intrinsic Reward,  
Performance, Hospital

**Abstrak**

**Latar Belakang :** Perawat adalah tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan dalam 24 jam sehingga berperan dalam peningkatan mutu pelayanan. Melalui kinerja hasil yang diberikan serta adanya sistem reward, dapat mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit. **Tujuan :** Mengetahui hubungan pemberian *reward* dan kinerja perawat di RSUD Jombang. **Metode :** Jenis penelitian kuantitatif, desain studi *cross sectional*, dengan teknik *total sampling*. pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dan sampel berjumlah 30 perawat di ruang rawat inap eksekutif RSUD Jombang. **Hasil :** Berdasarkan *Sig* 0,05 uji *rank spearman*, gaji *p value* 0,041;kondisi kerja *p value* 0,273; hubungan interpersonal *p value* 0,995 ; total *reward* ekstrinsik *p value* 0,054; prestasi *p value* 0,018; pengakuan diri *p value* 0,017; pekerjaan itu sendiri *p value* 0,012; tanggung jawab *p value* 0,114, pengembangan potensi *p value* 0,054 ; total *reward* intrinsik *p value* 0,028. Korelasi variabel yang berhubungan terhadap kinerja perawat di RSUD Jombang memerlukan peninjauan ulang dan evaluasi manajerial. **Kesimpulan :** Terdapat hubungan pemberian *reward* dengan kinerja perawat. **Saran :** Meningkatkan motivasi perawat dengan mengikut sertakan pelatihan dan simulasi yang berhubungan dengan keperawatan serta memperhatikan remunerasi perawat.

**Abstract**

**Background :** Nurses are health professionals who provided services in 24 hours, that a decisive role in improved quality of care through result performance has given and reward system it could affected quality of hospital services. **Purpose :** To know the relationship between given reward and nurse performance at Jombang Distric Hospital. **Method :** The type of research used is the quantitative studied, method using *cross sectional* approach to data collection using questionnaires. Population and sample amounted 30 of nurses in Executive Inpatient Care At Jombang Distric Public Hospital. **Results :** Based on 0,05 sig of Spearman's rho are : salary *p value* 0,041; work condition *p value* 0.273; Interpersonal relationship *p value* 0.995 ; total extrinsic reward *p value* 0,054; achievement *p value* 0.018; self-recognition *p value* 0.017; the work itself *p value* 0.012; responsibility *p value* 0.114, potential development *p value* 0.054 ; total intrinsic reward *p value* 0.028. corelation of variables relate to nurses performance at Jombang Distric Hospital are requaire managerial review and evaluation. **Conclusion :** there is a relationship give rewards and nurse performance. **Suggestion :** increase the motivation of nurses by include training and simulations relate to nurses and pay attention to remuneration of nurses.

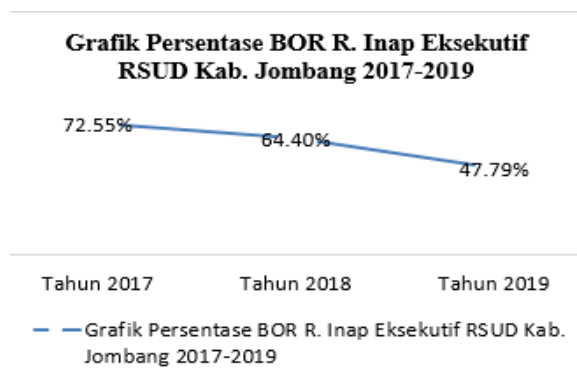
## PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan unsur yang terstruktur dari suatu institusi kemasyarakatan dan kesehatan yang memiliki peran pelayanan komprehensif, kuratif, dan preventif kepada publik. Peran lain rumah sakit yakni sebagai pusat pembelajaran dan pendidikan untuk penelitian-penelitian medis. (WHO, 2012). Seiring dengan persaingan keunggulan pelayanan di fasilitas kesehatan, Sumber Daya Manusia (SDM) juga turut mempengaruhi kualitas suatu instansi rumah sakit. Perawat memiliki andil besar dalam interaksi dengan pasien. Pelayanan keperawatan merupakan hal yang perlu diprioritaskan untuk peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM), sehingga standart dalam menentukan layanan keperawatan turut bisa menjadi indikator kepuasan pasien. Indikator kepuasan pasien atas pelayanan perawat dapat dilihat dari data jumlah kunjungan (Easter et al., 2017). Berikut adalah data kunjungan pasien lama dan baru di rawat inap eksekutif RSUD Kabupaten Jombang tahun 2017-2019.

No. Tahun	KUNJUNGAN PASIEN						Total kunjungan pasien lama dan baru	
	LAMA			BARU				
	VIP	VVIP	Jumlah kunjungan Lama	VIP	VVIP	Jumlah kunjungan Baru		
1	2017	436	97	533	61	13	74	607
2	2018	418	75	493	57	2	59	552
3	2019	392	32	361	50	5	55	416
	<b>TOTAL</b>	<b>1.246</b>	<b>208</b>	<b>1.387</b>	<b>168</b>	<b>20</b>	<b>188</b>	<b>1.575</b>

**Gambar 1.** Kunjungan Pasien Lama dan Pasien Baru di Rawat Inap Eksekutif RSUD Kabupaten Jombang Tahun 2017 – 2019.

Berdasarkan data kunjungan pasien rawat inap eksekutif pada kamar VIP dan VVIP jumlah kunjungan mencapai 1.575 pasien lama dan pasien baru, pada tahun 2017 jumlah kunjungan pasien di rawat inap eksekutif ini mencapai 607 pasien lama dan baru, kemudian pada tahun 2018 jumlah kunjungan di rawat inap eksekutif 552 pasien lama dan pasien baru, dan pada tahun 2019 jumlah kunjungan pasien di rawat inap eksekutif ini mencapai 416 pasien lama dan baru. Jumlah kunjungan pasien di rawat inap eksekutif cenderung menurun dalam kurun waktu 3 tahun terakhir. Berdasarkan data pada tabel I.1, menurunnya kunjungan pasien di rawat inap eksekutif RSUD Kabupaten Jombang ini turut berdampak pada data *Bed Occupancy Rate* (BOR).



**Gambar 2.** Persentase BOR Rawat Inap Eksekutif RSUD Kabupaten Jombang 2017-2019

Nilai BOR normal menurut (Depkes, 2008) yakni berkisar 60-85%. Hal ini menunjukkan bahwa selama 3 tahun terakhir penggunaan tempat tidur berdasarkan data sensus harian rawat inap di rawat inap eksekutif cenderung menurun. Jumlah pasien maupun keluarga yang memilih naik kelas rawat mencapai 20% dari jumlah total kunjungan rawat inap di beberapa rumah sakit yang bekerjasama dengan BPJS Kesehatan. Sepuluh persen diantaranya memutuskan naik kelas perawatan ke kelas VIP. Pada bulan Desember 2014 dari 1956 pasien yang naik kelas 880 (44,98%) diantaranya naik ke kelas VIP. Ketentuan naik kelas perawatan diatur oleh Peraturan Presiden (Nomor 12 Tahun 2013, n.d.) tentang Jaminan Kesehatan pasal 24. Ketentuan tersebut diperjelas dengan Peraturan Menteri Kesehatan (Nomor 28 Tahun 2014, n.d.) tentang Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) Bab IV bagian E tentang Peningkatan Kelas Perawatan (Palupi et al., 2016) Merujuk pada Permenkes (Nomor 52 Tahun 2016, n.d.) yang telah diamandemen menjadi Permenkes (Nomor 4 tahun 2017, n.d.) pasal 25, peserta Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang menginginkan kelas pelayanan rawat inap yang lebih tinggi dari esensinya, harus melunasi sisa biaya /ekstensi biaya setiap rawat inap. sebelumnya selisih biaya yang ditanggung pasien JKN berdasarkan sisa biaya kamar, namun efek lanjutan dari peraturan yang telah diamandemen adalah untuk naik kelas dari kelas 1 ke kelas VIP/VVIP, pembayaran ekstensi biaya paling banyak sebesar 75% dari Tarif *INA CBGs (Indonesian Case Base Groups)* kelas 1. Hal ini turut mempengaruhi turunnya kunjungan pasien serta nilai BOR rawat inap eksekutif.

Berdasarkan (Perbup Jombang, 2016) strategi kebijakan yang dirumuskan oleh RSUD Kabupaten Jombang, dimuat dalam RENSTRA (Rencana Strategis) tahun 2018-2023 menggunakan metode analisis SWOT, bagian kelemahan (*weaknesses*) pada aspek keuangan menunjukkan pendapatan dari pasien BPJS diverifikasi oleh verifikator independen memerlukan waktu dalam proses klaim 2 bulan setelah pelayanan dan adanya pembiayaan pasien KJS (Kartu Jombang Sehat) yang dibebankan rumah sakit cukup tinggi sehingga kemampuan investasi masih kurang. Keterlambatan pembayaran oleh BPJS kepada RSUD Kabupaten Jombang ini mengalami penurunan pembelanjaan BLUD sebanyak 95,06% pada tahun anggaran 2018 yang disebabkan oleh adanya pembayaran dari BPJS yang biasanya diakhir tahun N-2, pada tahun 2018 menjadi N-4 sehingga ada pendapatan RSUD yang belum dibayar oleh BPJS dalam waktu 4 bulan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap biaya operasional RSUD Kabupaten Jombang. Renstra RSUD Kabupaten Jombang tahun 2018-2023 turut menyebutkan bahwa dalam analisis SWOT, bagian kelemahan (*weaknesses*) pada aspek organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM) masih adanya keluhan sebagian pasien atas pelayanan SDM RS baik dari tenaga medis, keperawatan, dan non medis serta belum adanya penjenjangan karier yang jelas untuk karyawan dalam pengisian struktur jabatan. Dampak jangka panjang dari peraturan ini yaitu menurunnya remunerasi jasa pelayanan yang diterima perawat, menurunnya produktifitas kerja, dan menurunnya motivasi kerja perawat. Mengacu pada latar belakang diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang Hubungan Pemberian Penghargaan (*reward*) Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Eksekutif di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2020.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi menggunakan pendekatan cross sectional yaitu peneliti mempelajari tentang hubungan pemberian penghargaan (*reward*) dengan kinerja perawat menggunakan teori Herzberg. Adapun variabel independen penelitian ini berupa faktor higine (*reward* ekstrinsik) terdiri dari gaji, kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan kebijakan instansi. Faktor motivasi (*reward* intrinsik) terdiri dari prestasi, pengakuan diri, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi. Variabel dependen penelitian ini adalah kinerja yang diukur dari sikap kerja, tingkat ketrampilan, dan manajemen kinerja. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 30 responden yang telah sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Teknik sampling penelitian ini menggunakan total sampling dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang sudah teruji validitasnya. Analisa data dilakukan menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan Sig (0,05) pada uji Rank Spearman.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Distribusi Karakteristik Responden

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat di Rawat Inap Eksekutif RSUD Kabupaten Jombang Tahun 2021**

Variabel	n
Jenis kelamin	
Laki-laki	12 (40,0%)
Perempuan	18 (60,0%)
Umur	
23-28	1 (3,30%)
29-34	8 (26,7%)
35-40	15 (50,0%)
> 41	6 (20,0%)
Status Perkawinan	
Kawin	30 (100,0%)
Belum Kawin	0 (0,00%)
Pendidikan	
D III	18 (60,0%)
D IV / S1	12 (40,0%)
S2	0 (0,00%)
S3	0 (0,00%)
Jabatan	
Kepala Ruang	1 (3,30%)
Wakil Kepala Ruang	1 (3,30%)
Ketua Tim	3 (10,0%)
Perawat Primer	25(83,3%)
Lama Kerja	
1-10 tahun	12 (40,0%)
11-20 tahun	15 (50,0%)
21-30 tahun	3 (10,0%)
> 30 tahun	0 (0,00%)
Gaji	
< 2 juta	0 (0,00%)
2-3 juta	25 (83,3%)
4-5 juta	5 (16,7%)
6-7 juta	0 (0,00%)

(Sumber: data primer diolah Bulan Agustus 2020)

## 2. Hasil Uji Korelasi

**Tabel 2. Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman* Variabel Penelitian dengan Kinerja Perawat di Rawat Inap Eksekutif RSUD Kabupaten Jombang tahun 2021**

Variabel	Kinerja Perawat		Total
	Baik	Kurang	
Gaji			
Baik	22 (73,3%)	5 (16,7%)	27 (90,0%)
Kurang	3 (10,0%)	0 (0,00%)	3 (10,0%)
Total	25 (83,3%)	5 (16,7%)	30 (100%)
Koefisien korelasi			0.376
Nilai ( $\rho$ )			0.041
Kondisi Kerja			
Baik	21 (70,0%)	5 (16,7%)	26 (86,7%)
Kurang	4 (13,3%)	0 (00,0%)	4 (13,3%)
Total	25 (83,3%)	5 (16,7%)	30 (100%)
Koefisien korelasi			-0.207
Nilai ( $\rho$ )			0.273
Hubungan Interpersonal			
Baik	24 (80%)	3 (10,0%)	27 (90,0%)
Kurang	1 (3,30%)	2 (6,7%)	3 (10,0%)
Total	25 (83,3%)	5 (16,7%)	30 (100%)
Koefisien korelasi			0.001
Nilai ( $\rho$ )			0.995
Kebijakan Instansi			
Baik	21 (70,0%)	5 (16,7%)	26 (86,7%)
Kurang	4 (13,3%)	0 (0,00%)	4 (13,3 %)
Total	25 (83,3%)	5 (16,7%)	30 (100%)
Koefisien korelasi			0.354
Nilai ( $\rho$ )			0.055
Prestasi			
Baik	20 (66,7%)	3 (10,0%)	23 (76,7%)
Kurang	5 (16,6%)	2 (6,70%)	7 (23,3%)
Total	25 (83,3%)	5 (16,7%)	30 (100%)
Koefisien korelasi			0.428
Nilai ( $\rho$ )			0.018
Pengakuan diri			
Baik	21 (70,0%)	3 (10,0%)	24 (80,0%)
Kurang	4 (13,3%)	2 (6,70%)	6 (20,0%)
Total	25 (83,3%)	5 (16,7%)	30 (100%)
Koefisien korelasi			0.432
Nilai ( $\rho$ )			0.017
Pekerjaan itu sendiri			
Baik	23 (76,7%)	4 (13,3%)	27 (90,0%)
Kurang	2 (6,60%)	1 (3,40%)	3 (10,0%)
Total	25 (83,3%)	5 (16,7%)	30 (100%)
Koefisien korelasi			0.454
Nilai ( $\rho$ )			0.012
Tanggung jawab			
Baik	21 (70,0%)	5 (16,7%)	26 (86,7%)
Kurang	4 (13,3%)	0 (0,00%)	4 (13,3 %)
Total	25 (83,3%)	5 (16,7%)	30 (100%)
Koefisien korelasi			0.294
Nilai ( $\rho$ )			0.114
Pengembangan potensi			
Baik	18 (60,0%)	5 (16,7%)	23 (76,7%)

Kurang	7 (23,3 %)	0 (0,00%)	7 (23,3%)
Total	25 (83,3%)	5 (16,7%)	30 (100 %)
Koefisien korelasi			0.355
Nilai ( $\rho$ )			0.054
Total <i>reward</i> ekstrinsik			
Baik	24 (80,0%)	3 (10,0%)	27 (90,0%)
Kurang	1 (3,30%)	2 (6,70%)	3 (10,0%)
Total	25 (83,3%)	5 (16,7%)	30 (100%)
Koefisien korelasi			0.401
Nilai ( $\rho$ )			0.028
Total <i>reward</i> intrinsik			
Baik	10 (33,3%)	2 (6,70%)	12 (40,0%)
Kurang	15 (50,0%)	3 (10,0%)	18 (60,0%)
Total	25 (83,3%)	5 (16,7%)	30 (100%)
Koefisien korelasi			0.401
Nilai ( $\rho$ )			0.028

## PEMBAHASAN

Rata-rata perawat di ruang rawat inap eksekutif RSUD Kabupaten Jombang terletak pada umur yang produktif, adalah 30- 39 tahun. Kematangan umur seorang akan mempengaruhi proses pengambilan keputusan serta proses berfikir dalam melaksanakan suatu keputusan keperawatan.(Siagian, 2013). Umur berkaitan erat dengan *maturitas* seseorang, bahwa semakin tinggi umur seseorang, kedewasaan teknis, dan psikologisnya juga semakin tinggi. Oleh sebab itu, usia seseorang sangat mempengaruhi motivasinya dalam bekerja.

Ada pula dalam perihal tingkatan pembelajaran, seluruh perawat mempunyai tingkatan pembelajaran tinggi (sarjana serta diploma). Tingkatan pembelajaran seseorang umumnya mempengaruhi motivasi seorang, dimana kian besar pembelajaran seorang kian besar pula motivasi seseorang serta juga kian besar pembelajaran diharapkan kian luas pengetahuan yang dimiliki. Sebagian besar perawat pada penelitian ini mempunyai masa kerja 11-20 tahun. Perawat yang lebih lama masa kerjanya lebih memiliki pengalaman serta pengetahuan yang baik dan mengetahui keadaan serta perkara yang terdapat di area kerja tersebut. Pengalaman kerja seorang banyak membagikan kemampuan serta keahlian kerja sehingga bisa bertambah motivasi perawat. Masa kerja pula yang pengaruhi motivasi kerja tersebut, kemudian untuk perawat yang belum lama masa kerjanya mereka hanya belum memahami betul area kerja serta karakter rekan kerja di rumah sakit.

### 1. Hubungan Reward Ekstrinsik (Gaji) dengan Kinerja Perawat

Dari penelitian didapatkan data yaitu Pada penelitian ini sebanyak 27 responden (90%) pemberian gaji perawat di rawat inap eksekutif RSUD Kabupaten Jombang sudah termasuk baik. Adapun keseluruhan responden mayoritas merupakan perawat yang sudah pegawai negeri sipil (PNS), sehingga sistem penggajian mengacu pada peraturan Menteri Kesehatan (Nomor 52 Tahun 2016, n.d.) tentang pedoman pengadaan tenaga kesehatan dengan perjanjian kerja di sarana kesehatan milik pemerintah. Variabel gaji dalam pengaruhnya terhadap kinerja menurut teori Herzberg yakni termasuk dalam variabel ekstrinsik yang merupakan dorongan luar yang diterima setiap individu untuk menunjang kinerja. Korelasi hasil penelitian dengan teori Herzberg ini

menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara gaji yang dimiliki oleh perawat pada rawat inap eksekutif RSUD Kabupaten Jombang.

2. Hubungan Reward Ekstrinsik (kondisi kerja) dengan Kinerja Perawat

Dari penelitian didapatkan data yaitu sebanyak 26 perawat (86,7%) menyatakan bahwa kondisi kerja di ruang rawat inap eksekutif RSUD Kabupaten Jombang nyaman untuk bekerja. Berdasarkan hasil uji statistik, menunjukkan ketiadaan korelasi antara kondisi kerja dengan kinerja perawat.

3. Hubungan Reward Ekstrinsik (hubungan interpersonal) dengan Kinerja Perawat

Dari penelitian didapatkan data yaitu sebanyak 27 perawat (90%) hubungan interpersonal di rawat inap eksekutif RSUD Kabupaten Jombang termasuk dalam kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan keikutsertaan setiap perawat di rawat inap eksekutif RSUD Kabupaten Jombang dalam kegiatan morning briefing sebelum melakukan kegiatan keperawatan, kemudian saling bertukar informasi terkait hasil asuhan keperawatan sebelum dilakukannya visite pasien (mengunjungi pasien tiap bangsal) untuk melakukan asuhan keperawatan setiap hari.

4. Hubungan Reward Ekstrinsik (kebijakan instansi) dengan Kinerja Perawat

Dari penelitian didapatkan data sebanyak 26 perawat (86,7%) kebijakan instansi di rawat inap eksekutif RSUD Kabupaten Jombang termasuk dalam kategori baik. Pencapaian RSUD Kabupaten Jombang dalam membiasakan setiap informasi mengenai kebijakan/ aturan baru secara serentak dapat diketahui secara menyeluruh, cepat, tepat, dan transparan oleh tenaga kesehatan pelaksana pelayanan melalui terintegrasinya SIM-RS (Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit). Hal ini sangat membantu dalam perekapan catatan medis pasien serta dokumentasi asuhan keperawatan setiap harinya. Selain itu telah adanya pembagian tugas yang terstruktur mulai dari kepala ruang, wakil kepala ruang, ketua tim, dan perawat pelaksana. Pembagian tersebut kemudian di rinci dengan adanya pembagian shift kerja. Adapun rolling shift kerja yang dibebankan kepada perawat untuk menunaikan kewajibannya di rawat inap eksekutif RSUD Kabupaten Jombang diberlakukan 6 bulan sekali, dengan ketentuan pembagian 3 hari shift pagi, 3 hari shift sore, 3 hari shift malam, dan 1 hari libur pada setiap bulannya.

5. Hubungan Reward Intrinsik (prestasi) dengan Kinerja Perawat

Pada penelitian ini sebanyak 23 perawat (76,7%) prestasi kerja perawat di rawat inap eksekutif RSUD Jombang termasuk kategori baik. Korelasi prestasi kerja dengan kinerja perawat ini yakni, dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas kerja. Adapun konteks kedua hal tersebut adalah kualitas berkaitan dengan keuletan, ketelitian, serta konsistensi bisa diterimanya atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Sedangkan kuantitas berkaitan dengan periode waktu yang diberikan, produktivitas dari efisiensi kerja yang dihasilkan serta kompetensi yang dimiliki.

6. Hubungan Reward Intrinsik (pengakuan diri) dengan Kinerja Perawat  
Berdasarkan hasil penelitian ini, sebanyak 24 perawat (80%) pengakuan diri/aktualisasi diri perawat di rawat inap eksekutif RSUD Jombang termasuk kategori baik. Tingkat kesulitan suatu pekerjaan dalam keseharian risikonya bisa diminimalisir dengan mematuhi Standart Operasional Prosedur (SOP) keperawatan.
7. Hubungan Reward Intrinsik (pekerjaan itu sendiri) dengan Kinerja Perawat  
Pada penelitian ini sebanyak 27 perawat (90%) pekerjaan itu sendiri pada perawat di rawat inap eksekutif RSUD Kabupaten Jombang termasuk dalam kategori baik. Berprofesi sebagai perawat merupakan jembatan penghubung antara instansi rumah sakit dengan pasien, dalam menjalankan kewajibannya secara berulang perawat di rawat inap eksekutif RSUD Jombang ini lebih sering mengalami rasa kejenuhan. Sehingga, bentuk pengalihan kejenuhan tersebut yakni disela pergantian shift kerja 3-5 jam sekali, dimanfaatkan untuk memberi kebebasan bertukar pikiran untuk menangani tugas-tugasnya.
8. Hubungan Reward Intrinsik (tanggung jawab) dengan kinerja perawat  
Pada penelitian ini sebanyak 26 perawat (86,7%) pembagian tanggung jawab pada perawat di rawat inap eksekutif RSUD Kabupaten Jombang termasuk dalam kategori baik. Dalam hal ini tanggung jawab tidak mempunyai hubungan bermakna dengan kinerja perawat. Hal ini dilatar belakangi oleh pemerataan pemberlakuan tanggung jawab dalam memberikan asuhan keperawatan di rawat inap eksekutif RSUD Kabupaten Jombang. Adapun hasil penelitian dengan teori Herzberg ini menunjukkan bahwa ada korelasi tanggung jawab yang dimiliki oleh perawat pada rawat inap eksekutif RSUD Kabupaten Jombang terhadap pekerjaannya.
9. Hubungan Reward Intrinsik (Pengembangan Potensi) dengan kinerja perawat  
Pada penelitian ini sebanyak 23 perawat (76,7%) pengembangan potensi pada perawat di rawat inap eksekutif RSUD Kabupaten Jombang termasuk kategori baik. Dalam hal ini pengembangan potensi tidak mempunyai hubungan bermakna dengan kinerja perawat. Hal ini disebabkan sebagian besar perawat merasa sudah diberi peluang buat meningkatkan diri mereka melalui pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan serta ketrampilan. Selain itu diberlakukannya perpindahan penempatan perawat antar rawat inap kelas III, kelas II, kelas 1, dan kelas eksekutif turut memberikan suasana baru dalam pengembangan potensi diri untuk menunjang kinerja yang lebih optimal.
10. Hubungan Keseluruhan Variabel Ekstrinsik dengan kinerja perawat  
Pada penelitian ini sebanyak 27 perawat (90%) reward ekstrinsik pada perawat di rawat inap eksekutif RSUD Kabupaten Jombang termasuk dalam kategori baik. Umumnya, kinerja mempunyai sub variabel mutu, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama serta inisiatif. Bersumber pada uji statistik variabel kinerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kinerja dengan variabel reward ekstrinsik. Ciri positif koefisien tersebut menampilkan relasi yang searah. Relasi yang searah tersebut berupa



semakin tinggi kinerja maka semakin meningkat reward ekstrinsik yang diberikan oleh rumah sakit.

#### 11. Hubungan Keseluruhan Variabel Intrinsik dengan kinerja perawat

Pada penelitian ini sebanyak 18 perawat (60%) total reward intrinsik pada perawat di rawat inap eksekutif RSUD Kabupaten Jombang termasuk dalam kategori kurang. Dalam hal ini total reward intrinsik mempunyai hubungan bermakna dengan kinerja perawat. Adapun pengkategorian kurang dalam hal ini cakupan nilainya berdasarkan hitungan cut off point tidak terlalu signifikan, karena korelasi sub variabel reward intrinsik dalam pengaruhnya terhadap kinerja menurut teori Herzberg yakni terbagi menjadi 5 antara lain prestasi, pengakuan diri, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi termasuk dalam kategori baik.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa faktor kinerja perawat di rawat inap eksekutif RSUD Jombang yang ditinjau dari sikap kerja, tingkat ketrampilan, dan manajemen kinerja dipengaruhi oleh variabel reward ekstrinsik yang didominasi oleh sub variabel gaji. Kemudian diikuti oleh variabel reward intrinsik yang didominasi oleh sub variabel prestasi, sub variabel pengakuan diri, sub variabel pekerjaan itu sendiri, dan total variabel reward intrinsik. Metode-metode yang dilakukan pelayanan rawat inap eksekutif RSUD Jombang untuk menunjang kinerja ada dua, metode langsung yaitu perawat merasakan apa yang didapatkannya secara langsung dan metode tidak langsung seperti fasilitas-fasilitas yang dapat dirasakan seperti nyaman dalam bekerja terbukti memotivasi perawat.

Relevan dengan *teori Herzberg*, dalam penelitian ini beberapa sub variabel terdapat hubungan dan beberapa sub variabel tidak terdapat hubungan. Korelasi keduanya menunjukkan terdapatnya hubungan karena memerlukan peninjauan ulang dan evaluasi manajerial dan tidak terdapatnya hubungan karena pencapaian kinerja berdasarkan faktor ekstrinsik dan intrinsik sudah baik sehingga perlu dipertahankan.

### SARAN

#### 1. Bagi instansi pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan informasi bagi mahasiswa S1 kesehatan masyarakat, khususnya bidang minat administrasi manajemen kesehatan (AKK) yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan topik yang berhubungan dengan judul penelitian di atas.

#### 2. Bagi instansi penelitian

- a. Mempertahankan manajemen pelayanan rumah sakit yang sudah baik, dengan cara sering mempromosikan fasilitas pelayanan kesehatan BPJS kepada pasien umum untuk fasilitas BPJS Kelas 1 agar lebih menunjang penerimaan pengembalian jasa pelayanan secara merata pada skala rawat inap sebagai bentuk penunjang reward ekstrinsik selain pemberian gaji.

b. Dalam memacu pengembangan potensi dan prestasi kerja perawat, alangkah baiknya turut ditunjang dengan kegiatan workshop, bimbingan teknis (bimtek), dan seminar yang diselenggarakan secara internal maupun eksternal (dari organisasi keprofesian) setiap 1 bulan sekali baik secara online maupun offline.

3. Bagi peneliti lain

Diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, untuk lebih mengetahui faktor –faktor apa saja yang mungkin dapat meningkatkan kinerja bagi perawat di tingkat fasilitas pelayanan kesehatan, baik puskesmas dan rumah sakit. Akan lebih baik jika penelitian tentang hubungan kinerja dan reward dilakukan dengan metode kualitatif. Selain itu untuk meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut dan menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara memperbanyak jumlah subjek penelitian serta menggunakan teori manajemen yang lainnya.

#### REFERENSI

Depkes, R., 2008. Profil Kesehatan.

Easter, T.C., Wowor, M., Pondaag, L., 2017. Hubungan Pelayanan Keperawatan Dengan Kepuasan Pasien Bpjs Rawat Inap Di Ruang Hana Rsu Pancaran Kasih Gmim Manado. *J. Keperawatan UNSRAT* 5, 113242.

Nomor 12 Tahun 2013, P.P., n.d. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan 1–32.

Nomor 28 Tahun 2014, P., n.d. Permenkes Nomor 28 Tahun 2014 1–43.

Nomor 4 tahun 2017, P., n.d. Permenkes Nomor 4 Tahun 2017. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Nomor 52 Tahun 2016, P., n.d. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2016 Tentang Standar Tarif Pelayanan Kesehatan Dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan.

Palupi, J.K.N., Wardhani, V., Andarini, S., 2016. Determinan Pilihan Naik Kelas Perawatan Rumah Sakit Dari Kelas I ke Kelas VIP. *J. Kebijakan. Kesehat. Indones.* 05, 184–193.

Perbup Jombang, 2016. Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pelayanan Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jombang. *J. Chem. Inf. Model.* 53.

Siagian, P.S., 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.