

# Hubungan karakteristik demografi dan persepsi terhadap reward system dengan motivasi kerja perawat pelaksana di rs islam Jakarta = Correlation between demography characteristic and reward system perceptions with nurse motivations in the Islamic Hospital Jakarta

Lannasari, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=97529&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Rumah Sakit Islam Jakarta sebagai institusi pelayanan kesehatan yang selalu berusaha meningkatkan mutu pelayanan, perlu didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja. Salah satunya dengan pengaturan reward system yang baik dan adil yang disesuaikan dengan kinerja perawat.

Desain penelitian ini merupakan deskriptif korelasional dengan pendekatan cross sectional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik demografi dan persepsi perawat tentang reward system dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Jakarta. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bertugas di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Jakarta yang berjumlah 464 perawat. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 211 perawat ditentukan dengan metode simple random sampling. Analisis data dilakukan secara bertahap yaitu: data demografi dengan analisis univariat menggunakan distribusi frekuensi dan analisis bivariat menggunakan uji chi square untuk melihat hubungan dua variabel independen dan dependen serta analisis multivariat menggunakan analisis regresi logistik ganda untuk melihat variabel yang paling mempengaruhi motivasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik demografi yang mempengaruhi motivasi kerja adalah pendidikan, sedangkan variabel reward system yang mempengaruhi motivasi kerja adalah: insentif, pengakuan dalam bekerja, pemberian tanggung jawab, pengembangan diri, dan faktor yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja adalah pemberian tanggung jawab dalam bekerja dan adanya pengakuan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disarankan agar pihak manajemen rumah sakit dapat meninjau kembali kebijakan yang terkait dengan reward system seperti: pemberian insentif disesuaikan dengan kinerja, meningkatkan pengakuan dalam bekerja, pemberian tanggung jawab yang lebih luas bagi perawat dalam bekerja dan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk mengembangkan diri. Dalam hal ini akan lebih efektif apabila reward finansial dan non finansial dapat diintegrasikan secara terpadu.

Jakarta Islamic Hospital is health care institution, maintaining and improving health care services, which are still needs qualified and capable human resources. Ones of all are by given reward system program which are adjusting with good and fair nurses motivation. This research design is co relational description using cross sectional approach.

The purpose of this research is to see the correlation between Demographic Characterize and Nurse Perceptions to Reward System in Nursing Staff Motivations. The populations are 464 nurses on in-patient unit in Jakarta Islamic Hospital. The sample takes 211 nurses selected by simple random sampling. The

analyze process is divided by two phases; first, demographic data analyzed by univariate with frequency distribution. Second, the bivariate analysis, by using technique chi square test to analyze the correlation between two independent and dependent variable, and the multivariate analyzing, using double logistic regression analyzing to see the variable of the highest influenced to the staff nurse motivation.

The result of this study shows the demographic characterize variable that shown the highest influenced to the staff nurse motivations are educational background, and for the reward system variable which is influencing the motivation are incentive, job guarantee, and an opportunity in responsibility and self-characteristic development. And dominantly factor influence the job encouragements.

Based on survey in field the management hospital should evaluate and reform the system for hospital decision for example, such as incentive awarding, based on the staff nurse clinical applier performance, job encouragement, and most of all give them an opportunity in increasing their field. And because of this, it becomes more effective if the rewards for nursing staff are integrated.</i>