

SUMMARY

ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION, REWARD AND WORK COORDINATION WITH NURSE PERFORMANCE AT WAMENA REGIONAL GENERAL HOSPITAL

By : Bin Sandya Sari Sarwom

Human Resources is the withdrawal, selection, development, maintenance and use of human resources to achieve both individual and organizational goals. Human resource management is needed to increase productivity as well as effectiveness and efficiency in the use of human resources. When human resources are developed in quality, they will have an influence on changes in knowledge, changes in attitudes, changes in abilities, changes in individual behavior and changes in group behavior. If this happens, it will greatly encourage the achievement of organizational goals and individual goals optimally (Rivai, 2014). Work motivation is needed because with motivation, nurses will have more enthusiasm and also be responsible in all tasks given so that the work can be carried out optimally. Motivation is a character of human psychology that contributes to the level of commitment of an individual. These are a number of factors that can maintain and channel the actions of an individual in the desired direction. Motivation is a variety of things that can give encouragement to an individual in doing work (M. Nursalam, 2013). In general, awards have a positive influence on nurses' performance, as they encourage and improve nurses' behavior and increase their efforts. It is not unusual for a nurse to want to be the best and get praise, of course within reasonable limits. You can imagine what happens to nurses if they do not work and get appreciation from their superiors (Mansum, 2015).

According to Ndraha in her book entitled *Kybernology* (2011), nurse coordination as a process of mutual agreement binds various activities or elements in such a way that on the one side all activities or elements are directed at achieving a predetermined goal and on the other hand the success of one does not damage the success of the other. Nurse performance is a variety of things that can be felt directly by patients, if the nurse gives a bad performance then it will reduce the quality of service received by patients. One of the problems in hospital organizations is work saturation, this problem can reduce performance and productivity. In general, this saturation will make the mind less rational and feel full, this of course can cause overwhelm at work and will eventually cause emotional and mental fatigue, then it will eliminate workers' interest in the work being carried out and will reduce the motivation

they have. From these various things, it will certainly reduce the quality of life and quality of work (Adnyaswari, 2017). The purpose of this study was to analyze the relationship between motivation, reward and work coordination with the performance of nurses at Wamena Regional General Hospital.

In this study, researchers used an analytical quantitative design with a *cross sectional* approach, which is a study to study the dynamics of correlation between risk factors and effects, by approaching, observing or collecting data at once at a time (*point time approach*), that is, each research subject was only observed once and measurements were made on the character status or variables of the subject at the time of examination. This does not mean that all research subjects were observed at the same time (Soekidjo, 2017). This study will analyze the relationship between motivation, reward and work coordination with nurse performance at Wamena Regional General Hospital. The Relationship of Motivation to Performance Based on the results of the *Linear Regression* analysis shows that the *p-value* of $0.000 < 0.05$ then H_1 is accepted so it is concluded that partially there is a motivational relationship with nurse performance. Based on the results of *Linear Regression* analysis shows that the *p-value* of $0.003 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_1 is accepted, so it is concluded that there is a partial reward relationship to nurse performance. Coordination Relationship to Performance Based on the results of the *Linear Regression* analysis, it shows that the *p-value* of $0.005 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_1 is accepted, so it is concluded that there is a partial relationship between work coordination and nurse performance at the Wamena Regional General Hospital. Based on the results of *Multiple Linear Regression* analysis shows that with a *p-value* of $0.000 < 0.05$, H_1 is accepted, so it is concluded that simultaneously there is a relationship between motivation, appreciation and work coordination on the performance of nurses at the Wamena Regional General Hospital with an influence of 84.3%. So there is still a small part of the influence that contributes to the performance of nurses at the Wamena Regional General Hospital with a value of 15.7%.

Conclusion Based on the results of the study, it can be concluded that most nurses have high work motivation, so there is a relationship between motivation and nurse performance in the inpatient room of Wamena Regional General Hospital. There is an appreciation relationship for nurse performance so that management is expected to prioritize rewards in accordance with services at Wamena Regional General Hospital. From the percentage of performance, it can be concluded that most inpatient nurses have good performance. However, of the many who have good performance, there are still nurses with less performance. Such conditions need to be explored factors related to performance so that what is expected from the results of the nurse

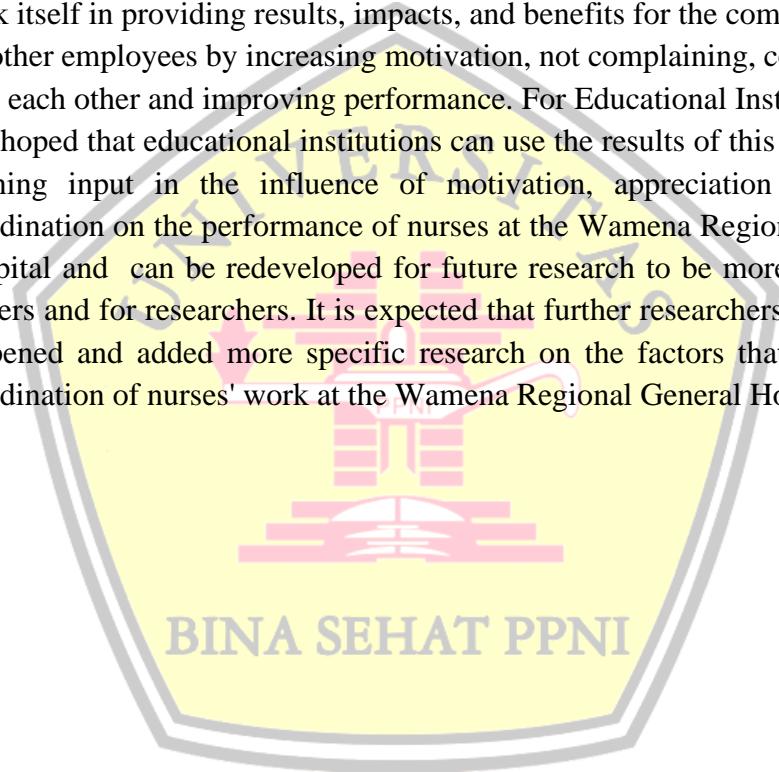
performance assessment is an improvement or increase in work motivation from all nurses, especially nurses at the Wamena Regional General Hospital.

Advice for Hospital Agencies It is expected for the management of the Wamena Regional General Hospital where the research is carried out. Not only until here but it becomes a reference for hospital management to be able to provide appreciation and in special training for nurses so that they are more motivated about their performance so that good coordination is established between hospital management and nurses in the inpatient room

form of special training for nurses at Wamena Regional General Hospital. In order to create motivational relationships and coordinate with management.

For Respondents It is expected that nurses are able to be more oriented to the work itself in providing results, impacts, and benefits for the community and for other employees by increasing motivation, not complaining, coordinating with each other and improving performance. **For Educational Institutions**

It is hoped that educational institutions can use the results of this research as learning input in the influence of motivation, appreciation and work coordination on the performance of nurses at the Wamena Regional General Hospital and can be redeveloped for future research to be more useful for readers and for researchers. It is expected that further researchers need to be deepened and added more specific research on the factors that affect the coordination of nurses' work at the Wamena Regional General Hospital.



RINGKASAN

ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI, PENGHARGAAN DAN KOORDINASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH WAMENA

Oleh : Bin Sandya Sari Sarwom

Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembang, pemelihara dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan guna meningkatkan produktivitas serta efektivitas dan efisiensi di dalam penggunaan sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia itu di kembangkan kualitasnya, mereka akan mempunyai pengaruh pada perubahan pengetahuan, perubahan sikap, perubahan kemampuan, perubahan tingkah laku individu dan perubahan tingkah laku kelompok. Apabila hal ini terjadi maka akan sangat mendorong tercapai tujuan organisasi maupun tujuan individu secara optimal (Rivai, 2014). Motivasi kerja sangat dibutuhkan karena dengan adanya motivasi, perawat akan memiliki semangat yang lebih dan juga bertanggung jawab dalam segala tugas yang diberikan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara maksimal. Motivasi merupakan karakter psikologi manusia yang memberikan kontribusi dalam tingkat komitmen suatu individu. Hal tersebut merupakan sejumlah faktor yang bisa mempertahankan serta menyalurkan perbuatan suatu individu ke arah yang diinginkan. Motivasi merupakan berbagai hal yang bisa memberikan dorongan terhadap suatu individu dalam melakukan pekerjaan (M. Nursalam, 2013). Pada umumnya, penghargaan memberi pengaruh positif terhadap kinerja perawat, karena mendorong dan memperbaiki tingkah laku perawat serta meningkatkan usahanya. Bukan hal yang aneh pula apabila seorang perawat ingin menjadi yang terbaik dan mendapat pujian, tentu saja dalam batas-batas yang wajar. Bisa dibayangkan apa yang terjadi dengan para perawat jika tidak bekerja dan mendapat penghargaan dari atasannya (Mansum, 2015).

Menurut Ndraha dalam bukunya yang berjudul *Kybernology* (2011) koordinasi perawat sebagai proses penyepakatan bersama secara mengikat berbagai kegiatan atau unsur yang berbeda-beda sedemikian rupa sehingga di sisi yang satu semua kegiatan atau unsur itu terarah pada pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan dan di sisi lain keberhasilan yang satu tidak merusak keberhasilan yang lain. Kinerja perawat ialah berbagai hal yang bisa dirasakan secara langsung oleh pasien, apabila perawat memberikan kinerja yang tidak baik maka hal tersebut akan menurunkan kualitas dari layanan yang

diterima pasien. Salah satu permasalahan pada organisasi rumah sakit yaitu kejenuhan kerja, permasalahan ini mampu menurunkan kinerja serta produktivitas. Pada umumnya, kejenuhan ini akan membuat pikiran menjadi kurang rasional serta terasa penuh, hal ini tentunya bisa menimbulkan kewalahan dalam pekerjaan serta pada akhirnya akan memunculkan keletihan emosional serta mental, berikutnya akan menghilangkan minat pekerja terhadap pekerjaan yang dijalankan serta akan menurunkan motivasi yang dimiliki. Dari berbagai hal tersebut tentunya akan menurunkan kualitas hidup serta kualitas kerja (Adnyaswari,2017). Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menganalisa hubungan motivasi, penghargaan dan koordinasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan desain kuantitatif analitik dengan pendekatan *cross sectional* yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*), artinya, tiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pemeriksaan. Hal ini tidak berarti bahwa semua subjek penelitian diamati pada waktu yang sama (Soekidjo, 2017). Penelitian ini akan menganalisis hubungan motivasi, penghargaan dan koordinasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear* menunjukkan bahwa nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima jadi disimpulkan bahwa secara parsial ada hubungan motivasi terhadap kinerja perawat. Hubungan Penghargaan Terhadap Kinerja Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear* menunjukkan bahwa nilai *p-value* $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima jadi disimpulkan bahwa secara parsial ada hubungan penghargaan terhadap kinerja perawat. Hubungan Koordinasi Terhadap Kinerja Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear* menunjukkan bahwa nilai *p-value* $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima jadi disimpulkan bahwa secara parsial ada hubungan koordinasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena. Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear Berganda* menunjukkan bahwa dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima jadi disimpulkan bahwa secara simultan ada hubungan motivasi, penghargaan dan koordinasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena dengan besaran pengaruh 84,3%. Maka masih ada sebagian kecil pengaruh yang berkontribusi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena dengan nilai 15,7%.

Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi maka terdapat hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah

Sakit Umum Daerah Wamena Terdapat hubungan penghargaan terhadap kinerja perawat sehingga diharapkan manajemen lebih memprioritaskan reward yang sesuai dengan pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena. Dari gambaran persentase kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat rawat inap mempunyai kinerja yang baik. Akan tetapi dari sekian banyak yang memiliki kinerja yang baik, masih ada perawat dengan kinerja yang kurang. Kondisi demikian perlu ditelusuri faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja sehingga yang diharapkan dari hasil penilaian kinerja perawat adalah adanya perbaikan atau peningkatan motivasi kerja dari seluruh tenaga perawat, khususnya perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

Saran Bagi Instansi Rumah Sakit Diharapkan untuk manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Wamena tempat dimana penelitian dilaksanakan. Tidak hanya sampai disini saja tetapi menjadi suatu acuan kepada manajemen Rumah Sakit untuk dapat memberikan penghargaan dan dalam pelatihan – pelatihan kekhususan untuk perawat – perawat agar mereka lebih termotivasi terhadap kinerjanya sehingga terjalin koordinasi yang baik antara manajemen Rumah Sakit dan perawat yang ada di ruang rawat inap dalam

bentuk pelatihan- pelatihan kekhususan bagi perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena. Agar tercipta hubungan motivasi dan saling berkoordinasi dengan manajemen.

Bagi Responden Diharapkan kepada perawat mampu lebih mengorientasikan pada pekerjaan itu sendiri dalam memberikan hasil, dampak, dan manfaat bagi masyarakat maupun bagi pegawai yang lain dengan cara meningkatkan motivasi, tidak mengeluh, saling berkoordinasi dan meningkatkan kinerja. Bagi Instansi Pendidikan

Diharapkan institusi pendidikan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan pembelajaran dalam pengaruh motivasi, penghargaan dan koordinasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena dan dapat dikembangkan kembali untuk penelitian selanjutnya agar lebih berguna bagi pembaca dan bagi peneliti. Bagi Peneliti Selanjutnya Diharapkan bagi peneliti selanjutnya perlu diperdalam dan di tambah penelitian lagi yang lebih spesifik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi koordinasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.