

BAB 5

HASIL DAN ANALISA PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 167 responden yang beranggotakan dari perawat di Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang SEpanjang. Hasil penelitian yang disajikan pada bagian ini yaitu berisikan dari data umum dan data khusus perawat serta hasil analisis statistik. Hasil dari penelitian ini disajikan ke dalam bentuk tabel dan penjelasan yang dinarasikan secara deskriptif dengan jumlah frekuensi.

5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang SEpanjang tempat lokasi penelitian merupakan Rumah Sakit Type B yang berdiri pada 18 November 1967 yang bertempat di alamat Jl. Raya Bebekan Rt 2 Rw 1 Kelurahan Bebekan Kecamatan Taman SEpanjang Sidoarjo dengan nomor telepon Customer Care 08113326757. Rumah sakit ini berdiri dengan luasan tanah 9.172 m², dan luas bangunan 9.312 m² yang terdiri dari 301 TT mencakup berbagai macam Pelayanan mulai dari IGD, Instalasi Poli Terpadu (IPT) baik Reguler maupun Eksekutif, Instalasi Diagnostik Intervensi Kardiovaskuler (IDIK), Hemodialisis, Intensive Care Unit (ICU), ICCU, NICU, PICU, Instalasi Bedah Sentral (IBS), Pelayanan Rawat Inap Anak, Dewasa mulai kelas 1, 2, 3, VIP C, VIP B, VIP A, Suite Room dan President Suit, Pelayanan Isolasi, Pelayanan Kemoterapi, Pelayanan TB SO dan RO serta layanan pendukung lainnya. RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang SEpanjang sudah terakreditasi Paripurna. Ijin Operasioanl RS Tipe B dengan nomer : 13/03.06/02/XI/2021 yang

masih berlaku 5 tahun sampai dengan November 2026. Struktur Organisasi RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang saat ini dipimpin oleh Direktur Operasional dr.Hj.Sri Widyaningsih, Sp.PK (K) sampai masa jabatan tahun 2028 dengan dibantu 4 manajer dibawahnya yakni Manajer Pelayanan Medis, Manajer Keperawatan, Manajer Penunjang Medis dan Manajer Umum dengan ada struktural lagi dibawah manajer.

RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang saat ini memiliki jumlah SDM kurang lebih sebanyak 691 orang dan untuk SDM Perawat 310 orang baik di pelayanan maupun struktural atau non pelayanan. Ruangan pelayanan baik rawat inap dan rawat jalan yang ada di RS. Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang ada pembagian kriteria layanan mulai dari perawatan interna / penyakit dalam, anak, bedah, maternitas, neonatus, kritis dengan jumlah ruangan pelayanan rawat inap sebanyak 15 ruangan / Unit.

5.2 Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik responden berdasarkan unit tugas, usia, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan dan status pendidikan.

Tabel 5. 1 Distribusi Unit Tugas Perawat sebagai responden penelitian

Variabel	Kategori	Frekuensi	Prosentase
Unit Tugas Perawat	Annisa	9	5.4 %
	Arofah	12	7.2 %
	Arroudho	7	4.2 %
	HD	7	4.2 %
	IBS	17	10.2 %
	ICU	15	9.0 %
	IDIK	2	1.2 %
	IGD	13	7.8 %
	IPT	25	15.0 %
	Ismail	13	7.8 %
	Jabal Rahma	12	7.2 %

Mina	10	6.0%
Multazam	10	6.0 %
Sakinah	2	1.2 %
Shofa Marwah	13	7.8 %
Jumlah	167	100%

Data Primer RSSK, 2025

Berdasarkan data primer dari RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang tahun 2025, distribusi responden menurut unit kerja menunjukkan bahwa unit dengan jumlah responden tertinggi adalah Unit IPT, yaitu sebesar 15 %. Ini menunjukkan bahwa Unit IPT memiliki keterlibatan paling besar dalam penelitian ini, yang kemungkinan mencerminkan tingginya jumlah staf atau peran strategis unit tersebut dalam operasional rumah sakit.

Sebaliknya, dua unit dengan jumlah responden terendah adalah Unit IDIK dan Unit Sakinah, yang masing-masing hanya menyumbang 1,2%. Rendahnya jumlah responden dari kedua unit ini bisa disebabkan oleh terbatasnya jumlah tenaga kerja yang tersedia di unit tersebut atau rendahnya tingkat partisipasi dalam pengisian kuesioner.

Tabel 5. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden Penelitian

Varibel	Kategori	Frekuensi	Prosentase
Usia	25 - 34 Tahun	71	42.5 %
	34 - 44 Tahun	57	34.1 %
	45 - 55 tahun	39	23.4 %
	Jumlah	167	100%

Data Primer RSSK, 2025

Hasil distribusi responden berdasarkan kategori usia menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 20 – 30 tahun sebesar 42,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja di lingkungan RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang didominasi oleh generasi muda yang berada

pada fase awal hingga pertengahan karier profesional. Dominasi usia muda dalam responden dapat memengaruhi cara pandang Dengan sistem reward dan motivasi kerja, karena pada umumnya tenaga kerja muda lebih responsif Dengan insentif dan peluang pengembangan karier. Oleh karena itu, faktor usia menjadi salah satu aspek penting dalam menafsirkan hasil persepsi Dengan *reward system* di rumah sakit.

Tabel 5. 3 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden Penelitian

Variabel	Kategori	Frekuensi	Prosentase
Jenis Kelamin	Laki - Laki	25	15 %
	Perempuan	142	85 %
	Jumlah	167	100%

Data Primer RSSK, 2025

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh perawat perempuan, yaitu sebesar 85% dari total 167 responden. Dominasi gender perempuan ini mencerminkan karakteristik umum profesi keperawatan yang mayoritas diisi oleh tenaga perempuan. Dominasi perawat perempuan menjadi aspek penting, karena perempuan cenderung memiliki kepekaan Dengan aspek keadilan, transparansi, dan pengakuan kerja. Hal ini berpengaruh langsung Dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja, terutama ketika *reward system* dinilai mampu mengapresiasi kontribusi secara objektif. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk mempertimbangkan persepsi kelompok mayoritas ini dalam merancang sistem reward yang adil, partisipatif, dan sesuai dengan kebutuhan emosional serta profesional perawat perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa profesi perawat dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan, sesuai dengan kecenderungan umum di bidang keperawatan.

Tabel 5. 4 Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden Penelitian

Variabel	Kategori	Frekuensi	Prosentase
Pendidikan	DIII Kep	94	56.4 %
	DIV Kep	1	0.6 %
	S1 Kep/Ns	72	43 %
	S2 Kep	0	0 %
	Jumlah	167	100%

Data Primer RSSK, 2025

Dari data penelitian diatas didapatkan sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan lulusan Diploma III Keperawatan (DIII Kep), yaitu sebesar 56,4% dari total responden. Dominasi perawat dengan latar belakang vokasional ini menunjukkan bahwa persepsi Dengan reward system berbasis KPI lebih banyak dipengaruhi oleh tenaga keperawatan yang berfokus pada praktik klinis langsung. Hal ini penting karena sistem penghargaan yang berbasis kinerja akan lebih efektif jika mampu mengakomodasi ekspektasi perawat DIII, yang cenderung menilai reward dari hasil kerja nyata dan kontribusi langsung di lapangan. Maka, relevansi antara sistem *reward* dan kepuasan serta motivasi kerja sangat ditentukan oleh kemampuan sistem tersebut dalam menghargai pencapaian operasional yang dilakukan kelompok ini.

Tabel 5. 5 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden Penelitian

Variabel	Kategori	Frekuensi	Prosentase
Lama Bekerja	<1 Th	23	13.8 %
	1-3 Th	11	6.7 %
	>3-5 Th	25	15.0 %
	>5 Th	108	64.7 %
	Jumlah	167	100%

Data Primer RSSK, 2025

Data distribusi lama bekerja didapatkan sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, yaitu sebesar 64,7% dari total responden. Dominasi

perawat dengan pengalaman kerja yang cukup lama ini menunjukkan bahwa persepsi Dengan *reward system* berbasis KPI banyak dipengaruhi oleh individu yang telah cukup memahami dinamika organisasi dan memiliki pembandingan Dengan sistem penghargaan sebelumnya. Dengan pengalaman yang lebih panjang, kelompok ini cenderung lebih kritis dalam menilai efektivitas *reward system* Dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta lebih mampu merasakan secara langsung apakah sistem penghargaan yang diterapkan telah sesuai dengan kontribusi dan kinerja yang diberikan.

Tabel 5. 6 Distribusi Frekuensi Status Pegawai Responden Penelitian

Variabel	Kategori	Frekuensi	Prosentase
Status Pegawai	Tetap	114	68.3 %
	Kontrak	53	31.7 %
	Jumlah	167	100%

Data Primer RSSK, 2025

Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai menunjukkan bahwa Sebagian besar merupakan pegawai tetap, yaitu sebesar 68,3% dari total responden. Kondisi ini mencerminkan bahwa persepsi Dengan *reward system* berbasis KPI dalam penelitian ini lebih banyak dibentuk oleh individu yang memiliki ikatan kerja jangka panjang dengan rumah sakit. Pegawai tetap umumnya memiliki harapan yang lebih besar Dengan kejelasan jenjang karier, sistem penghargaan yang konsisten, serta pengakuan atas loyalitas kerja. Oleh karena itu, *reward system* yang dirancang dengan berbasis kinerja harus mampu memberikan dampak nyata Dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja, terutama bagi kelompok yang menjadi tulang punggung pelayanan dalam jangka panjang ini.

5.3 Data Hasil Analisis Statistik

5.3.1 Hasil Distribusi dari data variabel *Reward System* berbasis KPI

Berikut adalah hasil distribusi responden berdasarkan variable penelitian.

Tabel 5. 7 Distribusi Responden berdasarkan variable *Reward System*

Variabel	Kategori	Frekuensi	Prosentase
<i>Reward System</i>	Kurang	1	0,6 %
	Cukup	8	4,8 %
	Baik	68	40,7 %
	Sangat Baik	90	53,9 %
	Jumlah	167	100%

Data Primer RSSK, 2025

Distribusi Responden berdasarkan Persepsi Dengan *Reward System* menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai sistem reward berbasis KPI dalam kategori "Sangat Baik", yaitu sebesar 53,9%. Selanjutnya 40,7% menilai sistem *reward* dalam kategori "Baik". Sementara itu, sebesar 4,8% yang menilai "Cukup", dan 0,6% menilai "Kurang", menjadikan kategori ini sebagai nilai terkecil.

Temuan ini menggambarkan bahwa persepsi Dengan reward system di kalangan perawat didominasi oleh penilaian positif. Sebagian besar responden merasa bahwa sistem penghargaan yang diterapkan berbasis pada *Key Performance Indicator* (KPI) telah mampu memberikan apresiasi yang sesuai dengan kontribusi dan pencapaian kerja mereka. Hal ini berpotensi memperkuat kepuasan kerja serta meningkatkan motivasi kerja, khususnya bila sistem *reward* dinilai adil, transparan, dan relevan dengan peran mereka di lingkungan pelayanan kesehatan. Sebaliknya, meskipun jumlahnya kecil, keberadaan responden yang menilai sistem *reward*

sebagai "cukup" dan "kurang" tetap penting diperhatikan sebagai sinyal perlunya evaluasi dan penyempurnaan secara berkelanjutan.

5.3.2 Hasil Distribusi dari data variabel Kepuasan Kerja Perawat

Tabel 5. 8 Distribusi Responden berdasarkan variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Kategori	Frekuensi	Prosentase
Kepuasan Kerja	Kurang Puas	1	0,6 %
	Cukup Puas	35	21,0 %
	Puas	131	78,4 %
Jumlah		167	100%

Data Primer RSSK, 2025

Tingkat kepuasan kerja perawat dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang menyatakan puas, dengan persentase mencapai 78,4%. sedangkan hanya 0,6% yang merasa kurang puas. Persentase yang tinggi pada kategori puas mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat merasakan manfaat dari penerapan *reward system* berbasis KPI dalam menunjang kepuasan kerja mereka. Sementara itu, meskipun jumlahnya kecil, kelompok yang belum sepenuhnya puas tetap perlu diperhatikan sebagai bagian dari evaluasi berkelanjutan. Dengan sistem penghargaan yang ada dan hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain persepsi bahwa *reward system* belum sepenuhnya adil atau merata.

5.3.3 Hasil Distribusi dari data variabel Motivasi Kerja Perawat

Tabel 5. 9 Distribusi Responden berdasarkan variabel Motivasi Kerja

Variabel	Kategori	Frekuensi	Prosentase
Motivasi Kerja	Sangat Rendah	0	0 %
	Rendah	0	0 %
	Cukup	2	1,2 %
	Tinggi	89	53,3 %
	Sangat Tinggi	76	45,5 %
Jumlah		167	100%

Data Primer RSSK, 2025

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Motivasi Kerja menunjukkan bahwa 53,3% responden memiliki motivasi kerja tinggi, dan 45,5% berada pada kategori sangat tinggi. Sementara itu, hanya 1,2% yang berada pada kategori cukup, dan tidak ada responden yang menyatakan motivasinya rendah maupun sangat rendah. Persentase yang sangat dominan pada kategori tinggi dan sangat tinggi ini mengindikasikan bahwa mayoritas perawat memiliki motivasi kerja yang positif, yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh sistem *reward* berbasis KPI yang dinilai adil, terukur, dan mampu memberikan pengakuan atas pencapaian individu. Dalam konteks teori motivasi, khususnya Teori Dua Faktor Herzberg, penghargaan atau *reward* termasuk dalam faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja seseorang.

Adanya 1,2% responden yang memiliki motivasi kerja cukup mungkin dipengaruhi oleh faktor internal seperti kelelahan kerja, kurangnya pengembangan diri, atau belum terpenuhinya harapan pribadi Dengan sistem penghargaan. Hal ini menjadi sinyal bagi manajemen untuk terus memperkuat sistem *reward* yang adaptif dan responsif Dengan kebutuhan seluruh tenaga keperawatan.

5.4 Hasil Uji Normalitas Data

Tabel 5. 10 Hasil Uji Normalitas data variabel Reward System berbasis KPI, Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja Perawat menggunakan Shapiro – Wilk (n =167)

Variabel	SD	df	Sign
Reward System	,654	167	< 0,01
Kepuasan kerja	,521	167	< 0,01
Motivasi kerja	,676	167	< 0,01

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Shapiro–Wilk yang ditampilkan pada Tabel 5.10, diperoleh nilai signifikansi (p) untuk seluruh

variabel penelitian yaitu Reward System berbasis KPI, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja sebesar $< 0,01$, yang berarti lebih kecil dari $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, analisis data lanjutan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan statistik non-parametrik atau regresi logistik ordinal, yang sesuai untuk data dengan distribusi tidak normal.

5.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Pada hasil pengujian hipotesis, dinyatakan bahwa variabel - variabel independent berhubungan terhadap variabel dependent, pengujian hipotesis dapat di ketahui sebagai berikut :

5.5.1 Analisis Bivariat

Hasil analisis bivariat dalam penelitian ini menggunakan Uji *Spearman-Rank Correlation* dengan hasil luaran atau *output* sebagai berikut:

5.5.1.1 Analisis Hubungan Persepsi *Reward System* berbasis KPI dengan Kepuasan Kerja

Tabel 5. 11 Hasil Uji Spearman – Rank Persepsi *Reward System* dengan Kepuasan Kerja

Reward System berbasis KPI		
	<i>Coefficient</i>	<i>Sign</i>
Kepuasan Kerja	,086	,270

Data Primer RSSK, 2025

Berdasarkan tabel uji korelasi Spearman - Rank diatas, hubungan antara persepsi *reward system* berbasis KPI dengan kepuasan kerja perawat menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $0,086$ yang artinya hubungan sangat rendah dengan nilai signifikansi sebesar $0,270$. Karena nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$ ($p > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan

secara statistik antara persepsi *reward system* berbasis KPI dengan kepuasan kerja perawat.

5.5.1.2 Analisis Hubungan Persepsi *Reward System* berbasis KPI dengan Motivasi Kerja

Tabel 5. 12 Hasil Hasil Uji Spearman – Rank Persepsi Reward System dengan Motivasi Kerja

Reward System berbasis KPI		
	<i>Coefficient</i>	<i>Sign</i>
Motivasi Kerja	,254	< , 001

Data Primer RSSK, 2025

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,254 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$ antara reward system dan motivasi kerja. Karena nilai p berada di bawah ($p < 0,05$), maka hubungan ini signifikan secara statistik pada taraf 1%. Meskipun kekuatan hubungannya masih tergolong rendah, namun secara statistik, terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi reward system berbasis KPI dengan motivasi kerja perawat.

5.5.2 Analisis Multivariat

Hasil analisis multivariat dalam penelitian ini menggunakan uji Regresi Logistik Ordinal dengan hasil luaran atau *output*. Pengujian dapat di ketahui melalui ringkasan pada tabel-tabel berikut:

5.5.2.1 Hasil Uji Model *Fitting Information*

Uji Model *Fitting Information* dilakukan dengan membandingkan model tanpa variabel prediktor. Berikut adalah hasil uji kelayakan model menggunakan *software* SPSS untuk variabel dependen Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Perawat.

Tabel 5. 13 Hasil Uji Model *Fitting Information*

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	42.133			
Final	31.019	11.114	2	.004

Hasil uji Model Fitting Information menunjukkan bahwa model final memiliki nilai -2 Log Likelihood sebesar 31.019, yang lebih kecil dibandingkan model hanya dengan intercept (42.133). Nilai Chi-Square sebesar 11.114 dengan $df = 2$ dan signifikansi $p = 0.004$ menunjukkan bahwa penambahan variabel Reward System berbasis KPI, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap model. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan variabel dependen.

5.5.2.2 Hasil Uji (*Goodness-of-Fit*)

Tabel 5. 14 *Goodness of Fit Test* Persepsi *Reward System* berbasis KPI dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Perawat

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	188.412	8	.000
Deviance	14.307	8	.074

Uji goodness-of-fit menunjukkan bahwa nilai Chi-Square untuk uji Pearson sebesar 188.412 dengan signifikansi $p = 0.000$, yang mengindikasikan bahwa model tidak sesuai terhadap data menurut uji Pearson. Namun, hasil uji Deviance menunjukkan nilai Chi-Square sebesar 14.307 dengan signifikansi $p = 0.074$, yang lebih besar dari 0.05. Ini berarti bahwa secara keseluruhan, model regresi logistik ordinal dapat diterima dan memiliki kecocokan yang baik dengan data.

5.5.2.3 Hasil Uji Pseudo R- Square

Pseudo R-Square adalah ukuran statistik yang digunakan dalam regresi logistik, baik biner maupun ordinal, untuk menilai kekuatan model dalam menjelaskan variasi data.

Tabel 5. 15 *Pseudo R-Square* Persepsi *Reward System* berbasis KPI dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Perawat

Pseudo R-Square	
Cox and Snell	.064
Nagelkerke	.084
McFadden	.046

Hasil pengujian *Pseudo R-Square* menunjukkan bahwa nilai Nagelkerke sebesar 0.084, yang berarti model regresi logistik ordinal ini mampu menjelaskan sekitar 8,4% variasi pada variabel dependen berdasarkan kombinasi variabel *Reward System* berbasis KPI, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja. Nilai Cox and Snell sebesar 0.064 dan McFadden sebesar 0.046 juga menunjukkan tingkat kekuatan prediksi model yang relatif rendah. Meskipun demikian, nilai-nilai ini tetap menunjukkan adanya kontribusi prediktor terhadap model, meski secara umum model hanya menjelaskan sebagian kecil dari variasi total, sehingga kemungkinan terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi variabel dependen.

5.5.2.4 Hasil Uji Regresi Logistik Ordinal Persepsi *Reward System* berbasis KPI dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja perawat

Dalam konteks regresi logistik ordinal, Parameter Estimation adalah bagian output yang menunjukkan nilai koefisien (β), uji signifikansi (Wald test dan p-

value), dan *odds ratio* ($\text{Exp}(B)$) dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5. 16 Hasil Uji Regresi Logistik Ordinal Persepsi *Reward System* berbasis KPI dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Perawat

	<i>Koefisien Parameter Estimate</i>				
	B	S. E	Wald	df	Sign
Reward System	4.862	1.617	9.046	1	0.003
Kepuasan kerja	0.305	0.373	0.671	1	0.413
Motivasi kerja	0.941	0.316	8.890	1	0.003

Data Primer RSSK, 2025

Berdasarkan tabel Uji Bivariat dan Multivariat Regresi Logistik Ordinal didapatkan hasil analisa bahwa :

1. Hubungan persepsi reward system berbasis KPI dengan kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan uji korelasi Spearman - Rank, hubungan antara persepsi *reward system* berbasis KPI dengan kepuasan kerja perawat menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,086 dengan nilai signifikansi sebesar 0,270. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara persepsi *reward system* berbasis KPI dengan kepuasan kerja perawat.

2. Hubungan persepsi reward system berbasis KPI dengan motivasi kerja perawat.

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,254 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$ antara reward system dan motivasi kerja. Karena nilai p berada di bawah ($p < 0,05$), maka disimpulkan

bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara persepsi *reward system* berbasis KPI dengan Motivasi kerja perawat.

3. Hubungan dominansi persepsi reward system berbasis KPI dengan Kepuasan kerja dan motivasi kerja perawat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji regresi logistik ordinal hubungan persepsi *rewards sytem* berbasis KPI dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai wald sebesar 0,671 dengan nilai signifikansi 0,413 ($p \text{ value} > 0,05$) dan ordinal hubungan persepsi *rewards sytem* berbasis KPI dengan motivasi kerja menghasilkan nilai wald sebesar 8,890 dengan nilai signifikansi 0,003 ($p \text{ value} < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan persepsi *rewards sytem* berbasis KPI dengan motivasi kerja lebih signifikan dan lebih dominan 8,89 kali dibandingkan hubungan persepsi *rewards sytem* berbasis KPI dengan kepuasan kerja yang tidak signifikan dan hanya 0,671 kali. Dapat diartikan yang lebih dominan adalah persepsi *reward system* berbasis KPI dengan motivasi kerja perawat dibandingkan dengan kepuasan kerja perawat.