

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN

KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada Perawat RSUD Prembun Kebumen)

Oleh :

Nur Triawati

(nurtriawati420@gmail.com)

Susi Widjajani, S.E.,M. Si.

Fitri Rahmawati, S.E.,M.M.

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya peningkatan kualitas pelayanan. Salah satu keberhasilan pelayanan adalah seberapa besar kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang baik kepada pasien dan keluarganya. Untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien, rumah sakit dituntut harus memperhatikan kinerja perawat yang baik. Untuk menghasilkan perawat yang terampil dan mampu bersaing, maka dibutuhkan kinerja perawat yang optimal dan profesional. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat, (2) untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, (3) untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat, dan (4) untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Umum Daerah Prembun. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus atau *sampling total* dan diperoleh sampel sebanyak 110 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert* yang masing-masing sudah diuji cobakan serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan alat bantu *SPPS 19.0 for Windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, dan (4) kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Kepuasan Kerja.

A. PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia menjadi sangat penting seiring dengan kemajuan industrialisasi dan era globalisasi oleh sebuah perusahaan. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar kualitas sumber daya manusia meningkat dan mampu bersaing dengan kompetitor serta menjaga keberlangsungan perusahaan. Jadi, Sumber daya manusia penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi/instansi. Salah satu instansi yang meningkatkan sumber daya manusia-nya yaitu rumah sakit.

Rumah Sakit merupakan sarana kesehatan baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat. Rumah sakit mempunyai fungsi sebagai pelaku pelayanan kesehatan dasar atau kesehatan penunjang. Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya peningkatan kualitas pelayanan. Kualitas rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Kepmenkes RI No.129 tahun. 2009). Fenomena persaingan antar instansi pelayanan kesehatan di era modern ini, mengharuskan rumah sakit memiliki strategi dalam menghadapi persaingan. Salah satu yang diterapkan rumah sakit yaitu memiliki tenaga yang profesional dan berkualitas. Dalam hal ini, peran perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan, menjadi salah satu kunci peningkatan kualitas pelayanan di rumah sakit.

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang berada pada posisi terdepan dalam pelayanan kesehatan, karena perawat berhubungan langsung dengan pasien. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus memperhatikan kinerja perawat. Dengan kinerja yang baik, diharapkan perawat dapat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dengan tepat. Kinerja perawat dalam asuhan keperawatan sesuai dengan standar praktik profesi yang telah dikeluarkan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia pada tahun (2005:7), yaitu meliputi pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi dan evaluasi. Kelima komponen tersebut, apabila dilaksanakan dengan baik oleh perawat maka tujuan pengasuhan keperawatan akan tercapai.

Tidak semua perawat dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perawat tidak bisa melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Diantaranya, banyaknya tugas-tugas non keperawatan yang harus dikerjakan perawat, terbatasnya jumlah tenaga perawat dan lain sebagainya. Menurut hasil studi dari Direktorat Keperawatan dan Keteknisan Medis Depkes, UGM dan WHO tahun 2000 di empat provinsi yaitu Jakarta, Sumatra Utara, Sulawesi Utara dan Kalimantan Timur, ditemukan data bahwa 47,4% perawat belum memiliki uraian tugas secara tertulis, 70,9% perawat tidak pernah mengikuti pelatihan selama tiga tahun terakhir, 39,8% perawat masih melaksanakan tugas non keperawatan serta belum dikembangkan sistem monitoring dan evaluasi kinerja perawat (Hasanbasri, 2007). Data-data tersebut mengindikasikan bahwa kinerja perawat masih rendah.

Kinerja merupakan tingkatan pencapaian dari tugas-tugas yang ditanggung oleh seorang individu didalam organisasinya. Sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2017: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya. Kinerja perawat adalah pencatatan bermacam hasil kerja yang di capai oleh perawat atau kelompok perawat dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Terok dkk, 2015:56).

Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya motivasi kerja (Nursalam, 2013:32). Menurut Hasibuan (2018: 153) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik dan sebaliknya (Kasmir, 2018 : 191).

Selain motivasi berpengaruh pada kinerja, motivasi juga berpengaruh pada kepuasan kerja (Wibowo, 2016: 418). Menurut Luthans (2006: 243) kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari

penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi mempunyai kepuasan kerja (Wirawan, 2014:679).

Menurut Kasmir (2016:192) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi, dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Kepuasan kerja sebagai prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja (Wibowo, 2016: 141). Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti yang tertuang dalam deskripsi pekerjaannya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa perasaan positif mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan dan pengambilan keputusan, serta meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Nitisari (2012: 80) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi motivasi kerja terhadap kinerja. Seseorang yang memiliki motivasi kerja maka akan bekerja sama dengan rekan kerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Dimana apabila seseorang karyawan mempunyai motivasi yang tinggi hal ini memungkinkan akan merasakan kepuasan kerja. Apabila seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan bekerja positif terhadap pekerjaannya dan melakukan pekerjaan dengan baik maka pekerjaannya akan meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Ketua Komite Keperawatan RSUD Prembun pada tanggal 23 Juli 2020, menunjukkan bahwa kinerja perawat masih belum maksimal dilihat dari standar asuhan keperawatan yaitu melalui studi dokumentasi keperawatan mulai dari pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, pelaksanaan tindakan, evaluasi dan catatan asuhan keperawatan. Masih ditemukan beberapa perawat tidak melakukan pengkajian perawatan terhadap pasien secara optimal, yaitu sejak pasien datang sampai pasien pulang dari rumah sakit, dan tindakan yang ditulis tidak sesuai dengan rencana keperawatan sebelumnya. Selain itu masih banyak kurang tepatnya penulisan diagnosa keperawatan, tujuan, dan catatan pulang.

Permasalahan terkait motivasi yaitu pada kebutuhan fisiologis dan kebutuhan sosial. Dari segi kebutuhan fisiologis, perawat merasa kurang nyaman dengan ruang kerja yang bersebelahan dengan ruang penyimpanan obat. Hal ini mengganggu fokus kerja perawat sehingga motivasi kerja menurun. Adapun permasalahan motivasi yang dilihat dari segi sosial yang mengatakan kurangnya kerjasama dengan teman sejawat ditunjukkan dengan adanya sikap individualisme perawat dalam bekerja.

Selain itu juga terdapat permasalahan berkaitan dengan kepuasan kerja. Perawat memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda antara yang satu dengan lainnya. Belum terciptanya kepuasan kerja dikarenakan beberapa perawat mengalami masalah dengan pekerjaan itu sendiri. Banyak perawat yang masih kurang bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka. Bahkan beberapa perawat yang bekerja hanya untuk memikirkan materi. Permasalahan lainnya adalah pengawasan yang kurang tegas terlihat dari beberapa perawat yang melakukan kesalahan hanya diberi sanksi dengan teguran saja.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat pada RSUD Prembun?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada RSUD Prembun?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat pada RSUD Prembun?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada RSUD Prembun?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017 :67) istilah kinerja berarti dari kata *job* performance atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja

secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edison, et al (2016 : 190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang ditetapkan yang telah ditetapkan. Kinerja organisasi ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi, yang dalam proses pelaksanaannya harus selalu dilakukan monitoring, penilaian dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia (Wibowo, 2016 : 3).

b. Kinerja Perawat

Kinerja perawat adalah pencatatan bermacam hasil kerja yang dicapai oleh perawat atau kelompok perawat dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Terok dkk, 2015:56).

c. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2018 : 141) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) yaitu sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins dan Judge, 2008:222).

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan ikhlas, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasilnya dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

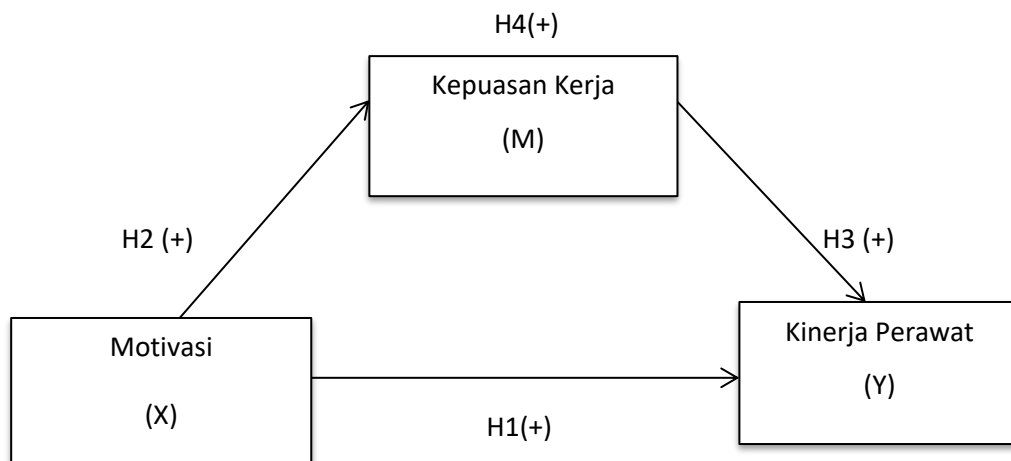
d. Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2016 :46), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerja, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik- karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya,

sedangkan seseorang dengan level yang rendah akan memiliki perasaan yang negatif. Menurut Luthans (2006 : 243), karyawan merasa puas jika mereka merasa bahwa mereka diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan pantas, maka mungkin mereka akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka.

2. Kerangka Pikir

Pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat dengan dimediasi oleh kepuasan kerja dengan konseptual sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

—————> : Pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel mediasi (M) dan variabel dependen (Y)

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Wibowo (2016 : 321), bahwa apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuannya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.

Menurut Kasmir (2016 : 190) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nitisari (2012), Kiruja (2013), Dewa (2017), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Lusri dan Siagian (2017), juga menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2013:143).

Menurut Wibowo (2016 : 335) orang yang relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya , terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja, maka perlu dipahami penyebab kepuasan kerja dan konsekuensi dari kepuasan kerja. Artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

Menurut Wirawan (2014: 679) bahwa pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi mempunyai kepuasan kerja, etos kerja, disiplin kerja dan semangat tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti dkk. (2013), Nitasari (2012), Dewa (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :
H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kasmir (2018 : 192) menyatakan bahwa jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Menurut Wibowo (2016 : 141), kepuasan kerja juga merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam 10 memenuhi kewajiban seperti yang tertuang dalam deskripsi pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lusri dan Siagian (2017), Nitasari (2012), Dewa (2017), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :
H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

4. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja

Menurut Kasmir (2016:189), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi dan kepuasan kerja.

Nitasari (2012: 80) menyatakan bahwa Kepuasan kerja mampu memediasi motivasi kerja terhadap kinerja. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga karyawan akan melakukan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik dan kinerjanya meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nitisari(2012) dan Murti (2013), Dewa (2017), menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan berpengaruh dalam memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Lusri dan Siagian(2017), juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 = Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja Perawat

Kinerja perawat adalah pencatatan bermacam hasil kerja yang dicapai oleh perawat atau kelompok perawat dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Terok dkk, 2015:56). Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2005:2) Indikator kinerja perawat yaitu: pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, pelaksanaan tindakan (implementasi), dan evaluasi.

b. Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2018 : 153) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Maslow dalam Hasibuan (2018:153) indikator motivasi kerja yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

c. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Luthans (2006:243) indikator kepuasan kerja yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, pengawasan, rekan kerja.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Menurut Sugiyono (2017:198), suatu instrumen disebut valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi *product moment (person correlation)* melebihi 0,3 (Sugiyono, 2017:204). Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X), kinerja perawat (Y), dan kepuasan kerja memiliki nilai *pearson correlatioan* lebih dari 0,3, sehingga dapat dikatakan instrumen terbukti valid, artinya semua butir pernyataan dalam kuisisioner tersebut dapat mengukur variabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2013:47).Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya nilai *Cronbach Alpa* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011 :48). Hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X), kinerja perawat (Y), dan kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,7, sehingga dapat dikatakan instrumen terbukti reliabel, artinya semua butir pernyataan dalam kuisisioner

konsisten dan dapat mengukur variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis

a. X harus berpengaruh terhadap Y

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Langkah 1

Model	<i>Standarized Coefficients Beta</i>	Signifikansi (<i>p-value</i>)	Keterangan
X → Y	0,343	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber : data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja (X) terhadap kinerja perawat (Y) sebesar 0,343 dengan nilai signifikan 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$), sehingga diperoleh garis regresi sebagai berikut $Y = 0,343$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, dapat diterima.

b. X harus berpengaruh terhadap M

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Langkah 2

Model	<i>Standarized Coefficients Beta</i>	Signifikansi (<i>p-value</i>)	Keterangan
X → M	0,619	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber : data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja (X) terhadap kepuasan kerja (M) sebesar 0,619 dengan nilai signifikan 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$), sehingga diperoleh garis regresi sebagai berikut $M = 0,619$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam

penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dapat diterima.

c. X harus berpengaruh terhadap Y, dengan tetap memasukkan M dalam pengujian hubungan X terhadap Y;

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Langkah 3

Model	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Signifikansi (<i>p-value</i>)	Keterangan
M \longrightarrow Y	0,262	0,014	Positif dan Signifikan
X+M \longrightarrow Y	0,239	0,024	Positif dan Signifikan

Sumber : data primer diperoleh (2020)

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja (M) terhadap kinerja perawat (Y) sebesar 0,262 dengan nilai signifikan 0,014 ($p\text{-value} < 0,05$), sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut, $Y = 0,262M$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dapat diterima.

d. Membandingkan pengaruh langsung X terhadap Y, dengan pengaruh X terhadap Y pada regresi berganda dengan memasukkan M

Tabel 4
Perbandingan nilai signifikansi

Model	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Signifikansi (<i>p-value</i>)	Keterangan
X \longrightarrow Y	0,343	0,000	Positif dan signifikan
X+M \longrightarrow Y	0,239	0,024	<i>Partial mediation, significantly different from zero</i>

Sumber : data primer diperoleh (2020)

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai koefisien motivasi kerja (X) terhadap kinerja perawat (Y) sebesar 0,343 dengan nilai signifikan 0,000. Setelah diregresi bersama kepuasan kerja (M), nilai koefisien regresi motivasi kerja (X) terhadap kinerja perawat (Y) menjadi 0,239 dengan nilai signifikansi sebesar 0,024 ($p\text{-value} < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja perawat dapat diterima. Dalam hal ini berupa mediasi *partial mediation*.

2. Pembahasan

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja perawat dalam mencapai tujuannya maka kinerja perawat akan meningkat. Motivasi yang dimiliki perawat RSUD Prembun menunjukkan bahwa perawat tersebut mempunyai dorongan atau motivasi kerja yang tinggi terkait kebutuhan fisiologis. Kebutuhan tersebut diantaranya terpenuhinya kebutuhan hidup dan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan sudah mencukupi kebutuhan perawat saat ini. Selain terpenuhinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial perawat sudah baik. Adapun kehidupan sosial tersebut adalah kehidupan bersosialisasi sangat baik antar sesama rekan kerja di rumah sakit dan pimpinan selalu memperlakukan perawat dengan baik dan sopan. Oleh karena itu, kebutuhan tersebut harus selalu dikuatkan sehingga diyakini akan menginspirasi perawat RSUD Prembun untuk selalu bekerja lebih giat untuk mencapai tujuannya. Selain itu, perawat yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan berdampak pada kualitas pekerjaan mereka dan akan meningkatkan kinerja.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi seorang perawat maka kepuasan kerja juga semakin tinggi.

Motivasi kerja yang kuat didukung dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan pengembangan diri pada perawat

sehingga akan menciptakan kepuasan kerja. Perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja tersendiri berkaitan dengan pekerjaannya (*the work it self*), kepuasan terhadap tingkat gaji karena gaji yang perawat terima sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang dilakukan dan tentunya memiliki kepuasan terkait dengan promosi jabatan karena hasil dari prestasi kerjanya. Selain itu perawat yang mampu bekerja sama dalam pekerjaan dengan baik juga akan meningkatkan kepuasan kerja terhadap rekan kerja.

Selain itu diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini mendukung dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Murti dkk. (2013), Nitasari (2012), dan Dewa (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka orang tersebut akan bekerja secara maksimal dan kinerja karyawan akan meningkat. Pada dasarnya kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting, karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya kepuasan kerja. RSUD Prembun yang memperhatikan kepuasan kerja perawat akan sangat diuntungkan untuk mencapai tujuan dan visi misi dari rumah sakit tersebut. Perawat yang merasa puas dalam bekerja akan selalu bersikap positif dan mempunyai kreativitas yang tinggi. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh perawat akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Perawat yang memperoleh kepuasan kerja baik itu pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan dan rekan kerja terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja perawat.

Selain itu, diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nitasari (2012), Kiruja (2013) dan Dewa (2017) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja mampu memediasi motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja yang diberikan oleh atasan kepada perawat RSUD Prembun dengan cara memberikan dorongan semangat kerja untuk bekerja menjadi lebih baik sehingga mampu menciptakan kepuasan kerja pada perawat yang mampu meningkatkan kinerja perawat secara maksimal. Ketika perawat merasa bahwa motivasi kerja yang diterapkan di rumah sakit mendukung setiap nilai atau tujuan individu mereka, maka akan menimbulkan kenyamanan dan kepuasan kerja. Perawat yang merasa puas atas apa yang diberikan oleh pihak rumah sakit akan memiliki dorongan untuk bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui beberapa aspek diantaranya pemberian gaji, rekan kerja, promosi jabatan, dan pimpinan yang mendukung serta pekerjaan itu sendiri.

Apabila hal tersebut terpenuhi dengan baik, maka kepuasan kerja perawat akan meningkat dan mendorong mereka untuk memiliki nilai dan sikap positif terhadap pekerjaan, sehingga mampu meningkatkan kinerja secara maksimal. Dengan demikian, kepuasan kerja mampu menguatkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

Selain itu diterimanya hipotesis ke empat pada penelitian ini mendukung dan atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh hasil penelitian Nitisari (2012:80).

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.
4. Kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Ahmadi, A. 2008, *Psikologi Umum*, Jakarta: Rineka Cipta.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Baron, R.M. and Kenny, D.A. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Dewa dan Yoga. 2017. Pengaruh stres kerja dan Motivasi terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 1. Maret 2017, Hal 11-26
- Gibson, Donnelly. 2008, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Erlangga.
- Hasanbasri, M. 2007, *Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan*, Yogyakarta: KMKP Universitas Gajah Mada.
- Hartono, Jogiyanto. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 6. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik*. Depok : Rajawali Pers.
- Kemenkes RI. 2009. Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit. Diakses pada 23 Februari 2021, dari <http://kemenkes.co.id>.
- Kiruja dan Elegwa. 2013. *Effect of Motivation on Employee Performance in Public Middle Level Technical Training Insitutions In Kenya*. *International journal of Advances in Management and Economis*, Vol.2, Issue 4,pp.73-82.
- Lusri dan Lidia. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Varabel Medaisi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA* Vol. 5, No. 1, (2017).
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Murti dan Veronika Agustini Srimulyani, 2013. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* Vol.1 No. 1. 1, Februari 2013.
- Nitasari dan Eisha Lataruva, 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. *Journal of management* Vol. 1, No. 2, 2012, 446-454.
- Nursalam. 2013. Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Edisi 3. Jakarta: Salemba Medika.
- Profil Rumah Sakit Umum Daerah Prembun, 2018.
- Robbins, Stephen P. 2002. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi ke-5. Jakarta : Erlangga.
- Robbins dan Judge. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Silaen, Sofar, dan Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta : IN MEDIA.
- Standar Praktik Keperawatan Indonesia (PPNI). 2005. Jakarta.
- Standar Kompetensi Perawat Indonesia Edisi IV. 2013. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Terok, Maria. Onse, Lidya Stevany. Sumarouw, Hans. 2015. Hubungan Kinerja Perawat Pelaksana Dengan Penerapan Proses Keperawatan Di Irina C Blu Rsup Prof Dr.R.D.Kandou Manado. *Jurnal Ilmiah Perawat*, Vol. 4, NO. 1. Maret 2015.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja Edisi.5. Jakarta: Rajawali Press.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan, Teori, Psikolog, Perilaku Organisasi Aplikasi Dan Penelitian: Contoh Aplikasi Untuk Kepemimpinan Wanita*. Organisasi Bisnis, Pendidikan Dan Militer. Jakarta: Rajagrafindo Persada.