

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA RUMAH SAKIT PALANG BIRU KUTOARJO**

Selvia Dinda Astuti

selviadinda2266@gmail.com

Esti Margiyanti Utami

estiutami@umpwr.ac.id

Fitri Rahmawati

fitrirahmawati@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

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 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, 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 Palang Biru Kutoarjo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus atau sampling total dan diperoleh sampel sebanyak 92 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket kuesioner dengan skala likert yang masing-masing sudah diuji cobakan serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan alat bantu SPSS 25.0 *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 tidak memediasi secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Kepuasan Kerja.

A. PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan sarana kesehatan baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat (Kepmenkes RI No.129 tahun 2009). Fungsi utamanya adalah sebagai pelaku pelayanan kesehatan dasar atau kesehatan penunjang. Sebagai unit pelayanan kesehatan, baik buruknya kinerja pelayanan sangat ditentukan oleh kinerja seluruh staf atau karyawan. Salah satu komponen staf terbesar di rumah sakit adalah

tenaga perawat. Kinerja perawat akan menggambarkan kinerja rumah sakit, hal ini dikarenakan perawat yang paling lama berada didekat pasien.

Menurut Nursalam (2014:118), untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, seorang perawat harus memiliki pengetahuan, sikap yang standar sesuai dengan profesi perawat dan didukung oleh lingkungan kerja tempat bekerja yang aman dan nyaman. 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 2000, yaitu meliputi pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi dan evaluasi. Kelima komponen tersebut, apabila dilaksanakan dengan baik oleh perawat maka tujuan pengasuhan keperawatan akan tercapai.

Menurut Wibowo (2016:2), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian cara mengerjakan. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. (Kasmir, 2019:189).

Menurut Suriana (2014:1) Kinerja perawat merupakan hasil kerja tenaga professional yang mempunyai kemampuan baik intelektual, teknikal, interpersonal dan moral, serta bertanggung jawab. Selain itu perawat berwenang melaksanakan asuhan keperawatan untuk pencapaian tugas profesi dan terwujudnya tujuan dari sasaran unit organisasi kesehatan tanpa melihat keadaan dan situasi waktu. Kinerja keperawatan didasarkan atas pedoman dan standar yang telah ditetapkan yang menjadi acuan dalam pelayanan kesehatan. Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 94/Kep/M.PAN/II/2001 BAB II pasal 4, bahwa tugas pokok perawat adalah memberikan pelayanan keperawatan berupa asuhan keperawatan atau kesehatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat dalam upaya kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, pemulihan dan pembinaan peran serta masyarakat dalam rangka kemandirian dibidang keperawatan atau kesehatan, yang menjadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan dimata masyarakat dan menunjukkan pelayanan keperawatan professional.

Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi kerja (Nursalam, 2013:32). Hal ini berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Menurut Robbin dalam Nursalam (2014:2), mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Hasibuan (2017:141), motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengerahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Herzberg dalam Hasibuan (2017:157) menyatakan dari penelitiannya, bahwa ketidakpuasan dan kepuasan

dalam bekerja muncul dari dua faktor yang terpisah, yaitu (Motivators) kepuasan kerja, (Hygiene) lingkungan yang kondusif.

Selain motivasi berpengaruh pada kinerja, motivasi juga berpengaruh pada kepuasan kerja (Wibowo, 2016:418). Menurut Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2017:203) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Nitasari (2012:80), menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi motivasi kerja terhadap kinerja. dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan meningkat.

Rumah Sakit Palang Biru Kutoarjo termasuk salah satu rumah sakit tipe C. Rumah sakit ini memiliki beberapa bangsal yang terdiri dari Poliklinik (Rawat Jalan), IGD (Instalasi Gawat Darurat), Bangsal Maria (Ibu dan Anak), Elizabeth (Rawat Inap VIP), Yoseph (Rawat Inap Pria), Santa Anna (Rawat Inap Wanita), RPI (Ruang Perawatan Intensif), Radiologi dan Laboratorium. Rumah Sakit yang beralamat di Jl. Marditomo No. 17, Kutoarjo, Kecamatan Kutoarjo, Kabupaten Purworejo, dikelola oleh yayasan Swana Santa Palang Biru. Rumah Sakit Palang Biru Kutoarjo merupakan salah satu Rumah Sakit Swasta terbesar di Kabupaten Purworejo yang memiliki Perawat berjumlah 92 orang, serta didukung tenaga medis dan nonmedis lainnya.

Berdasarkan informasi yang diterima dari Ibu Rita Susi selaku Direktur Keperawatan, menjelaskan 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, konsultasi yang dibutuhkan pasien dan keluarga pasien, dan tindakan yang ditulis terkadang belum sesuai dengan rencana keperawatan sebelumnya.

Fenomena lain yang muncul adalah masih rendahnya motivasi dalam diri perawat Rumah Sakit Palang Biru Kutoarjo. Hal ini dapat dilihat, dari perilaku perawat yang bekerja hanya untuk memikirkan materi (bekerja diukur sesuai upah yang diterima), hubungan antar rekan kerja dan manajemen masih mengalami kendala, jenjang karir yang lambat, menjalankan jam istirahat melebihi batas waktu istirahat. Selain itu minimnya kesempatan yang didapat perawat untuk pengembangan diri karena jarang ada pelatihan yang diadakan oleh rumah sakit kepada perawat membuat perawat belum bisa menunjukkan keterampilan yang dimiliki.

Demikian juga dalam segi kepuasan kerja, masih ada perawat yang kurang puas dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena jumlah perawat jaga dalam setiap shift terbatas, belum sebanding dengan besarnya beban dan tanggung jawab pekerjaannya. Selain itu, sarana dan prasarana penunjang pekerjaan masih terbatas dan perlu banyak perbaikan dan penambahan, sehingga terkadang perawat harus mengeluarkan tenaga ekstra untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini dapat dilihat dari adanya keluhan pasien terhadap sikap dan perilaku beberapa perawat yang kurang ramah serta kurang informatif. Selain itu juga disebabkan oleh dukungan rumah sakit terhadap sarana dan prasarana kinerja yang belum maksimal, upah yang diterima belum sesuai harapan, serta mereka merasa pekerjaannya tidak ada perubahan.

Permasalahan kinerja perawat berdampak terhadap pelayanan kepada pasien dan keluarga yang masih jauh dari kata profesional. Tujuan yang ingin dicapai oleh rumah sakit dalam usaha mewujudkan kualitas pelayanan kepada pasien dan keluarga menjadi kurang maksimal (Nursalam, 2014:23).

B. RUMUSAN MASALAH

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

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja keras secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2016:2) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian cara mengerjakan.

b. Kinerja Perawat

Kinerja Perawat merupakan aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan untuk memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, dan pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien (Ali, 2002 & Mulati, 2006). Menurut Suriana (2014:1) kinerja perawat merupakan hasil kerja tenaga profesional yang mempunyai kemampuan baik intelektual, teknikal, interpersonal dan moral, serta bertanggung jawab. Selain itu perawat berwenang melaksanakan asuhan keperawatan untuk pencapaian tugas profesi dan terwujudnya tujuan dari sasaran unit organisasi kesehatan tanpa melihat keadaan dan situasi waktu.

c. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengerahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan kebutuhan dan perasaan tenaga kerja dan tidak mengabaikan mereka dalam rangka menjaga keharmonisan organisasi. Menurut Robbins dalam Wibowo (2016:322), motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus-menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

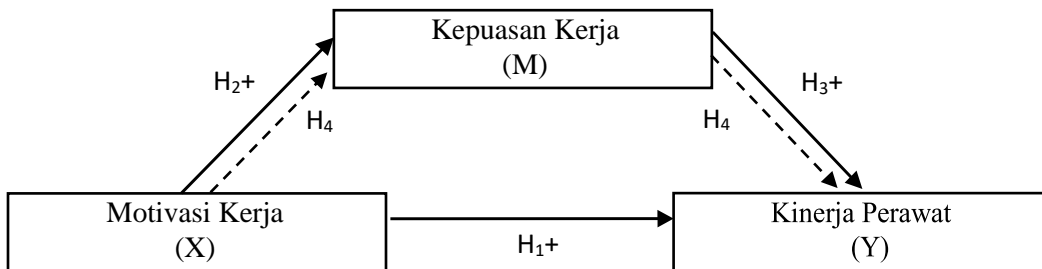
d. Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Gibson dan Donnely dalam Gilang dan Sukanto (2018:66), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi.

2. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

————▶ : Pengaruh langsung (*direct effect*)

- - - ▶ : Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

Menurut Kasmir (2019:190) 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. Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuannya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. (Wibowo, 2016:321)

Hasil penelitian Dagde (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian lain yang dilakukan oleh Yulia, *et. al.* (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Motivasi kerja 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, 2017:143).

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.

Hasil penelitian Yulia, *et. al.* (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

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 memenuhi kewajiban seperti yang tertuang dalam deskripsi pekerjaannya.

Menurut Gibson dan Donnely dalam Gilang dan Sukanto (2018:66), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima.

Hasil penelitian Dagde (2016), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Menurut Kasmir (2019:189), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi dan kepuasan kerja. Nitasari dan Lataruva (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 Lantara (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan juga hasil penelitian Hastuti (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening memperkuat 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 merupakan hasil kerja tenaga profesional yang mempunyai kemampuan baik intelektual, teknikal, interpersonal dan moral, serta bertanggung jawab. Selain itu perawat berwenang melaksanakan asuhan keperawatan untuk pencapaian tugas profesi dan terwujudnya tujuan dari sasaran unit organisasi kesehatan tanpa melihat keadaan dan situasi waktu (Suriana, 2014:1).

b. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengerahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2017:141).

c. Kepuasan Kerja

kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2017:202).

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis

a. X harus berpengaruh terhadap Y

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Langkah 1

Model	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi (p-value)	Keterangan
X → Y	0,392	0,032	Memiliki pengaruh yang Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja (X) terhadap kinerja perawat (Y) sebesar 0,392 dengan nilai signifikansi 0,032 < P-Value (0,05), sehingga diperoleh garis regresi sebagai berikut $Y = 0,392$. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis pertama (H_1) yang diajukan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja perawat (Y), Diterima.

b. X harus berpengaruh terhadap M

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Langkah 2

Model	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi (p-value)	Keterangan
X → M	0,819	0,001	Memiliki pengaruh yang signifikan

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja (X) terhadap kepuasan kerja (M) sebesar 0,819 dengan nilai signifikansi 0,001 < P-Value (0,05), sehingga diperoleh garis regresi sebagai berikut $M = 0,819$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) yang diajukan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja (X) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (M), diterima.

c. M harus berpengaruh terhadap Y

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Langkah 3

Model	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi (p-value)	Keterangan
M → Y	0,448	0,013	Memiliki pengaruh yang signifikan

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja (M) terhadap kinerja perawat (Y) sebesar 0,448 dengan nilai signifikansi 0,013 < P-Value (0,05), sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut $Y = 0,448M$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (M) berpengaruh positif terhadap kinerja perawat (Y), 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	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi (P-Value)	Keterangan
X → Y	0,392	0,032	Memiliki pengaruh yang signifikan
X+M → Y	0,385	0,210	Tidak memiliki pengaruh yang signifikan

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien motivasi kerja (X) terhadap kinerja perawat (Y) sebesar 0,392 dengan nilai signifikansi 0,032 setelah di regresi bersama kepuasan kerja (M), nilai koefisien regresi motivasi kerja (X) terhadap kinerja perawat (Y) menjadi 0,385 dengan nilai signifikansi sebesar 0,210 > p - value (0,05). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis keempat (H_4) yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (M) memediasi motivasi kerja (X) terhadap kinerja perawat (Y), ditolak.

2. Pembahasan

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dipaparkan pada Tabel 8, diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan koefisien sebesar 0,392 dan nilai signifikansi 0,032, yang lebih kecil dari P-

Value (0,05). Artinya, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Palang Biru Kutoarjo.

Motivasi yang dimiliki perawat RSUD Palang Biru Kutoarjo 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 Palang Biru Kutoarjo 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.

Hal ini sejalan dengan teori Herzberg (1964) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi berhubungan dengan faktor motivasi seperti pencapaian dan pengakuan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja perawat. Artinya bahwa Kinerja perawat akan menjadi lebih baik jika ada motivasi yang memicu perawat untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Diterimanya hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dagde (2016), Solihatun, dkk. (2021:67), Lantara (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dipaparkan pada Tabel 9, diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien sebesar 0,819 dan nilai signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari P-Value (0,05). Artinya, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Palang Biru Kutoarjo.

Motivasi kerja yang kuat didukung dengan terpenuhinya kebutuhan prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan dalam pekerjaan dan pertumbuhan diri pada perawat sehingga akan menciptakan kepuasan kerja. Perawat RSUD Palang Biru Kutoarjo memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga menimbulkan kepuasan kerja tersendiri berkaitan dengan pekerjaannya (the work it self), dengan motivasi yang ada di RSUD Palang Biru Kutoarjo mereka para perawat sangat merasa puas terhadap kompensasi yang di berikan oleh RSUD Palang Biru Kutoarjo dalam bentuk tingkat gaji yang sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang di lakukan sehingga memiliki kepuasan dengan prestasi kerjanya. Selain itu perawat yang mampu bekerja sama dalam pekerjaan dengan baik juga akan meningkatkan kepuasan kerja terhadap rekan kerja.

Menurut teori Herzberg (1964), faktor motivasi, seperti pencapaian dan pengakuan, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi intrinsik yang kuat dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja karena individu merasa

lebih dihargai dan termotivasi untuk mencapai tujuan mereka. Diterimanya hipotesis pertama (H2) pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nitasari (2012), Lantara (2017), Yulia, *et. al.* (2017), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dipaparkan pada Tabel 10, diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dengan koefisien sebesar 0,448 dan nilai signifikansi 0,013, yang lebih kecil dari P-Value (0,05). Artinya, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Palang Biru Kutoarjo.

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 Palang Biru Kutoarjo yang memperhatikan kepuasan kerja perawat akan sangat diuntungkan untuk mencapai tujuan dan visi misi dari rumah sakit tersebut. Perawat RSUD Palang Biru Kutoarjo merasa puas dalam pekerjaannya sehingga menimbulkan sikap positif dan mempunyai kreativitas yang tinggi. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh perawat RSUD Palang Biru Kutoarjo sangat 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 RSUD Palang Biru Kutoarjo.

Menurut Hasibuan (2017:202) Diterimanya hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nitasari (2012), Solihatun, dkk. (2021:67), Lantara (2017) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

H4 : Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dipaparkan pada Tabel 11, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan koefisien sebesar 0,392 dan nilai signifikansi 0,032, yang lebih kecil dari P-Value (0,05). Namun, setelah mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat turun menjadi 0,385 dengan nilai signifikansi 0,210, yang lebih besar dari P-Value (0,05). Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai mediator parsial dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat. Artinya, kepuasan kerja belum mampu secara signifikan memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Dengan kata lain, meskipun motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perawat, kepuasan kerja tidak meningkatkan atau memperkuat hubungan tersebut secara signifikan.

Hasil ini mendukung penolakan hipotesis keempat (H4), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berhasil memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat. Baron & Kenny (1986) dalam teori mereka tentang mediasi

menjelaskan bahwa untuk sebuah variabel mediasi berfungsi dengan baik, variabel mediasi tersebut harus mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Dalam kasus ini, kepuasan kerja tidak berhasil memediasi secara signifikan (Baron & Kenny, 1986).

Dagde (2016:351) menjelaskan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja tanpa melalui kepuasan kerja jika faktor-faktor lain seperti kompensasi, dukungan pimpinan, dan kesempatan untuk promosi tidak mendukung kepuasan kerja secara efektif. Perawat RSUD Palang Biru merasa bahwa meskipun mereka menerima dorongan motivasi, aspek lain seperti gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang promosi belum memenuhi harapan mereka, yang menyebabkan kepuasan kerja mereka belum meningkat secara signifikan (Dagde, 2016:351).

Untuk meningkatkan kinerja perawat secara optimal, penting untuk memperhatikan berbagai aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, termasuk kesempatan untuk pengembangan karir. Jika aspek-aspek ini diperbaiki, kemungkinan besar kepuasan kerja akan meningkat dan dapat lebih efektif mendukung hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perawat RS Palang Biru Kutoarjo dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
4. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Auliani Rizka dan Wulanyani Ni Made Swasti. 2017. *Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar*. Jurnal Psikologi Udayana 2017, Vol.4, No.2, 426-434
- 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.
- Dagde, Imam Swi 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Praya*. Jurnal Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ISBN: 978-602-19568-4-7.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gilang dan Sukanto. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan (Studi Kasus di PT PLN (PERSERO) APJ BANDUNG*

- Hasibuan, Malayu S.P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hastuti, Halilah, dan Abdul Razak Munir. 2021. *The Effect of Motivation and Work Environment on Performance Through Work Satisfaction as Intervening Variable on Public Health Center Employees in Mamuju District. Quest Journals Journal of Research in Business and Management*. Vol. 9
- Herzberg, Frederick. 1964. *The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower. Personnel Administrator* (27), 3-7
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Kepmenkes RI. 2009. *Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit*. Diakses pada 23 Februari 2021, dari Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 129/MENKES/SK/II/2008 tentang Standar pelayanan minimal rumah sakit (kemkes.go.id).
- Kewuan, Nikolaus. 2016. *Manajemen Kinerja Keperawatan*. Jakarta:EGC.
- Lantara, Arya. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITC)*. E-Jurnal Pendidikan Ekonomi. Vol. 10, No.2.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- MENKES RI. 2005. *Pedoman Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat Dan Bidan*. Nomor : 836/MENKES/SK/VI/2005 tentang Pedoman pengembangan manajemen kinerja perawat dan bidan.
- Mulati, N. 2006. *Pengembangan Manajemen Kinerja (PMK) Konsep, Strategi, dan Aplikasinya*. Jurnal Keperawatan Universitas Pajajaran, Bandung.
- 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 4*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. 2014. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Edisi 4*. Jakarta: Salemba Medika.
- Persatuan Perawat Nasional Indonesia, 2005. *Standar Praktik Keperawatan Indonesia*. Pengurus Pusat PPNI, Sekretariat : Jl.Mandala Raya No.15 Patra Kuningan Jakarta.

- Solihatun, S., Darmawan, A., dan Bagus, F. 2021. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Derivatif: Jurnal Manajemen, 15(1), 57–69.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Suriana. 2014. *Analisis Kinerja Perawat (Studi Tuang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Uban Provinsi Kepulauan Riau)*. Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi.5*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wuwungan, Ronna Yulia, Rita N. Taroreh, dan Yantje Uhing. .2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado*. Jurnal EMBA, 5(2), 298-307.