

Hubungan Penghargaan Ekstrinsik Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru

Ghufran Nugrahadi¹, Erwin², Bayhakki³

^{1,2,3} Universitas Riau

Email Penulis Korespondensi: ghufran.nugrahadi4545@student.unri.ac.id

Article History:

Received Nov 25th, 2025

Accepted Jan 14th, 2026

Published Feb 19th, 2026

Abstrak

Pendahuluan: Motivasi kerja perawat berperan penting dalam menentukan kualitas pelayanan keperawatan, salah satunya dipengaruhi oleh penghargaan ekstrinsik dari institusi berupa kompensasi finansial maupun non-finansial yang mendorong kepuasan, loyalitas, dan kinerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara penghargaan ekstrinsik dengan motivasi kerja perawat di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. **Metode:** Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Sampel penelitian berjumlah 76 perawat yang ditentukan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner penghargaan ekstrinsik terhadap motivasi kerja perawat yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat dengan uji *Chi-Square*. **Hasil:** Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 68 orang (89,5%), berusia 36–45 tahun sebanyak 40 orang (52,6%), memiliki pendidikan S1 Ners sebanyak 53 orang (69,7%), dan bekerja sebagai Non-PNS sebanyak 37 orang (48,6%). Mayoritas responden memiliki tingkat penghargaan ekstrinsik pada kategori cukup sebanyak 48 orang (63,2%) serta motivasi kerja dalam kategori cukup sebanyak 45 orang (59,2%). Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai *Pearson Chi-Square* sebesar 0,027 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan signifikan antara penghargaan ekstrinsik dengan motivasi kerja perawat. **Kesimpulan:** Terdapat hubungan signifikan antara penghargaan ekstrinsik dengan motivasi kerja perawat di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

Kata Kunci : Penghargaan Ekstrinsik, Motivasi Kerja, Perawat

Abstract

Abstract Introduction: Nurses' work motivation plays an important role in determining the quality of nursing services, one of which is influenced by extrinsic rewards from institutions in the form of financial and non-financial compensation that encourage satisfaction, loyalty, and performance. This study aims to determine the relationship between extrinsic rewards and nurses' work motivation at Arifin Achmad Regional General Hospital in Pekanbaru. **Methods:** This study used a quantitative design with a cross-sectional approach. The study sample consisted of 76 nurses selected using proportional random sampling. The instrument used was a questionnaire on extrinsic rewards for nurses' work motivation, which had been tested for validity and reliability. Data analysis was performed using univariate and bivariate analysis with the Chi-Square test. **Results:** The majority of respondents were female, numbering 68 people (89.5%), aged 36–45 years, numbering 40 people (52.6%), had a bachelor's degree nursing degree, numbering 53 people (69.7%), and worked as non-civil servants, numbering 37 people (48.7%). The majority of respondents had a sufficient level of extrinsic reward, totaling 48 people (63.2%), and sufficient work motivation, totaling 45 people (59.2%). The Chi-Square test results show a Pearson Chi-Square value of 0.027 ($p < 0.05$), which means that there is a significant relationship between extrinsic rewards and nurses' work motivation. **Conclusion:** There is a significant relationship between extrinsic rewards and nurses' work motivation at Arifin Achmad Regional General Hospital in Pekanbaru.

Keyword : Extrinsic Rewards, Work Motivation, Nurses

1. PENDAHULUAN

Bagian Rumah sakit memiliki peran penting dalam menjaga serta meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Kualitas pelayanan rumah sakit sangat bergantung pada sumber daya manusianya, terutama tenaga keperawatan yang menjadi garda terdepan dalam memberikan asuhan kepada pasien. Perawat tidak hanya dituntut memberikan pelayanan profesional, tetapi juga harus mampu bekerja di bawah tekanan dan menghadapi risiko kerja tinggi. Kondisi tersebut menjadikan perawat kelompok tenaga kesehatan yang memiliki tingkat stres dan kelelahan kerja yang cukup tinggi, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja (Kurniawati *et al.*, 2023). Masalah utama yang muncul adalah rendahnya motivasi kerja perawat akibat sistem penghargaan yang belum berjalan optimal, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Irawati & Farradia, 2021).

Berbagai penelitian telah menyoroti hubungan antara penghargaan dan motivasi kerja. Dharmaja (2019) dan Dewi *et al.* (2021) menemukan bahwa penghargaan finansial maupun sosial berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja perawat. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh Aristy (2019) serta Putri & Nasution (2021), yang menyebutkan bahwa penghargaan tidak selalu berpengaruh signifikan, tergantung pada konteks organisasi, persepsi keadilan, dan kebijakan manajemen. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian tentang penghargaan dan motivasi masih menghasilkan temuan yang beragam dan belum sepenuhnya konsisten.

Kesenjangan penelitian terletak pada kurangnya kajian mengenai penerapan sistem penghargaan di rumah sakit daerah, khususnya RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada rumah sakit swasta atau institusi besar di kota-kota utama, sementara aspek penghargaan non-finansial seperti pengakuan, apresiasi tim, dan kegiatan sosial belum banyak diteliti (Siregar *et al.*, 2023). Padahal, faktor-faktor tersebut berpotensi meningkatkan semangat kerja dan loyalitas perawat terhadap institusi.

Berdasarkan teori motivasi Robbins & Judge (2019), faktor ekstrinsik seperti sistem penghargaan merupakan elemen penting dalam mendorong kinerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya menganalisis hubungan antara penghargaan ekstrinsik finansial maupun non-finansial dengan motivasi kerja perawat di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara penghargaan ekstrinsik terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi pihak rumah sakit dalam merancang kebijakan penghargaan yang adil, transparan, dan efektif untuk meningkatkan motivasi serta kinerja tenaga keperawatan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif korelasi, hubungan yang diteliti dalam penelitian ini adalah antara variabel independen berupa penghargaan ekstrinsik yang ada di rumah sakit dan variabel dependen berupa motivasi kerja perawat yang bekerja di rumah sakit, jenis penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional study*. Penelitian dilaksanakan di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau pada Bulan Agustus 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di instalasi rawat inap pada semua ruangan yaitu rawat inap medikal, rawat inap surgikal, instalasi perawatan neonatus, dan instalasi perawatan intensif. Teknik sampling yang digunakan yaitu *proportional random sampling*. Jumlah responden pada penelitian ini yaitu sebanyak 76 orang. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner penghargaan ekstrinsik terhadap motivasi kerja perawat yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner terbagi menjadi tiga bagian. Kuesioner pertama berisi karakteristik perawat yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan status kepegawaian. Kuesioner kedua berisikan 22 item pernyataan terkait dengan penghargaan

ekstrinsik. Berdasarkan hasil uji validitas ditunjukkan dari 22 butir pertanyaan yang diujicobakan ternyata 22 butir valid karena memiliki nilai $r_{xy} > r_{\text{tabel}} = 1,00$ pada $\alpha = 5\%$ dengan $N = 20$. Kuesioner ketiga berisikan 18 item pernyataan terkait motivasi kerja. Berdasarkan hasil uji validitas ditunjukkan dari 18 butir pertanyaan yang diujicobakan ternyata 18 butir valid karena memiliki nilai $r_{xy} > r_{\text{tabel}} = 1,00$ pada $\alpha = 5\%$ dengan $N = 20$. Selanjutnya butir pertanyaan yang valid dan reliabel tersebut diurutkan kembali dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat dengan uji *Chi-Square*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

a. Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	8	10.5
Perempuan	68	89.5
Total	76	100
Usia		
25-35 (Dewasa awal)	25	32.9
36-45 (Dewasa madya)	40	52.6
45-55 (Lansia awal)	11	14.5
Total	76	100
Pendidikan		
DIII	23	30.3
S1 Ners	53	69.7
Total	76	100
Status Kepegawaian		
PNS	29	38.2
PPPK	10	13.2
Non-PNS	37	48.6
Total	76	100

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan mayoritas respondennya adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 68 orang (89.5%), sedangkan laki-laki 8 orang (10.5%). Sebagian besar responden berusia dari rentang 36-45 tahun sebanyak 40 orang (52.6%), sedangkan responden yang berusia dari rentang 25-35 tahun sebanyak 25 orang (32.9%) dan responden yang berusia >45 tahun sebanyak 11 orang (14.5%). Responden berdasarkan pendidikan, mayoritas memiliki pendidikan S1 Ners sebanyak 53 orang (69.7%), sedangkan DIII sebanyak 23 orang (32.9%). Sebagian besar responden dengan status kepegawaian Non-PNS sebanyak 37 orang (48.6%), Sedangkan responden untuk status kepegawaian PNS sebanyak 29 orang (38.2%) dan responden untuk status kepegawaian PPPK sebanyak 10 orang (13.2%).

Hasil penelitian menunjukkan mayoritas respondennya adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 68 orang (89.5%), Temuan ini didukung oleh Depari *et al.* (2024) yang menjelaskan bahwa profesi keperawatan identik pada perempuan karena erat kaitannya dengan *mother instinct*, sehingga jumlah perawat laki-laki cenderung lebih sedikit, ditambah dengan fakta bahwa lulusan pendidikan keperawatan dari perguruan tinggi rata-rata juga lebih banyak didominasi oleh perempuan. Hal ini diperkuat oleh Mahdarsari (2021) yang menyatakan bahwa keperawatan masih dipandang sebagai profesi yang lebih sesuai bagi perempuan, mengingat pekerjaan ini menekankan pada aspek empati, perhatian, serta sikap *caring* terhadap pasien. Dengan demikian, dominasi perawat perempuan dalam profesi ini turut memengaruhi dinamika motivasi kerja, termasuk dalam kaitannya dengan penghargaan ekstrinsik.

Hasil penelitian menunjukkan Sebagian besar responden berusia dari rentang 36-45 tahun sebanyak 40 orang (52.6%), Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat yang menjadi responden berada pada kelompok usia dewasa madya (Dinkes RI, 2009). Pada usia ini, individu umumnya berada dalam puncak produktivitas kerja, memiliki pengalaman yang cukup panjang, serta stabilitas emosional yang lebih baik dibandingkan kelompok usia yang lebih muda. Menurut Robbins & Judge (2019), usia berhubungan erat dengan sikap kerja, pengalaman, dan tingkat kedewasaan dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Perawat dalam rentang usia 36–45 tahun biasanya telah memiliki keterampilan dan pengalaman kerja yang memadai, sehingga penghargaan ekstrinsik seperti gaji, tunjangan, insentif, dan promosi jabatan menjadi penting sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi mereka. Selain itu, menurut Harahap *et al.* (2023), pada usia dewasa madya individu cenderung memiliki kebutuhan ekonomi yang meningkat, misalnya untuk pendidikan anak, kebutuhan keluarga, maupun persiapan masa depan. Oleh karena itu, motivasi kerja pada kelompok usia ini seringkali dipengaruhi secara signifikan oleh faktor penghargaan ekstrinsik, khususnya kompensasi finansial dan penghargaan karier.

Hasil penelitian menunjukkan mayoritas memiliki pendidikan S1 Ners sebanyak 53 orang (69.7%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Depari *et al.* (2024) yang mendapatkan hasil sebagian besar pendidikan respondennya S1 Ners sebanyak 21 orang (56,8%). Hasil serupa juga didapatkan pada penelitian Sandora *et al.* (2022) yang mengatakan sebagian besar responden ialah perawat S1 Ners sebanyak 13 orang (50,9%). Pendidikan S1 Keperawatan memberikan dasar teori yang kuat dalam ilmu keperawatan. Perawat S1 lebih memahami konsep keperawatan holistik, praktik berbasis bukti. Program pendidikan S1 Ners meliputi praktik klinik yang intensif, melatih mahasiswa untuk menerapkan teori dalam konteks nyata. Mereka memiliki kemampuan untuk mengenali masalah klinis, merencanakan tindakan keperawatan, dan mengevaluasi hasil intervensi (Potter *et al.*, 2021). Perawat dengan pendidikan S1 sering kali dipersiapkan untuk memiliki kemampuan manajemen, termasuk pengelolaan pasien yang lebih kompleks, pengambilan keputusan berbasis data, dan pelaksanaan kolaborasi interdisipliner. Untuk itu, perawat S1 mampu memiliki pengetahuan yang lebih baik karena tidak hanya terbatas pada praktik klinis tetapi juga melibatkan analisis (Naegle *et al.*, 2023).

Hasil penelitian menunjukkan Sebagian besar responden dengan status kepegawaian Non-PNS sebanyak 37 orang (48.6%), Temuan ini menggambarkan bahwa tenaga keperawatan di rumah sakit masih didominasi oleh tenaga kontrak atau honorer, bukan Aparatur Sipil Negara (ASN/PNS). Kondisi tersebut berimplikasi terhadap penerimaan penghargaan ekstrinsik yang mereka peroleh, baik berupa gaji, tunjangan, maupun jaminan kesejahteraan. Perbedaan status kepegawaian antara PNS dan Non-PNS sering kali menjadi faktor penentu tingkat kepuasan dan motivasi kerja. Perawat dengan status Non-PNS biasanya memperoleh pendapatan yang lebih rendah, insentif yang tidak tetap, serta kepastian karier yang kurang jelas dibandingkan perawat PNS (Sari & Rahman, 2020). Hal ini sesuai dengan teori motivasi Herzberg yang membedakan faktor hygiene (gaji, keamanan kerja, kebijakan organisasi) dan faktor motivator (pengakuan, prestasi, tanggung jawab). Pada perawat Non- PNS,

aspek hygiene relatif lebih rendah sehingga dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa penghargaan ekstrinsik tidak selalu menjadi satu-satunya penentu motivasi kerja perawat. Penelitian oleh Dewi & Handayani (2021) menjelaskan bahwa meskipun insentif finansial berperan penting, faktor non-finansial seperti pengakuan, hubungan interpersonal, dan kesempatan pengembangan diri juga berpengaruh besar dalam meningkatkan motivasi. Dengan demikian, meskipun mayoritas perawat dalam penelitian ini berstatus Non-PNS, motivasi kerja tetap dapat dipelihara apabila penghargaan ekstrinsik dilengkapi dengan penghargaan intrinsik dari pihak manajemen.

b. Karakteristik Penghargaan Ekstrinsik

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Karakteristik Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan Ekstrinsik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Cukup	48	63.2
Tinggi	28	36.8
Total	76	100

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan mayoritas penghargaan ekstrinsik perawat pada kategori cukup sebanyak 48 responden (63.2%). Perawat dengan penghargaan ekstrinsik pada kategori tinggi sebanyak 28 (36.8%) dan tidak terdapat perawat dengan penghargaan ekstrinsik pada kategori rendah.

Temuan yang sama juga pada penelitian oleh Afifah (2023) yang menunjukkan bahwa mayoritas penghargaan ekstrinsik perawat pada kategori cukup (55,6%). Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar perawat merasa penghargaan berupa gaji, tunjangan, insentif, maupun bentuk kompensasi lain dari organisasi sudah tersedia, namun belum sepenuhnya memuaskan. Pemberian *reward* merupakan motivasi dari luar seseorang atau individu. Imbalan ini dapat berupa promosi, jabatan, hubungan pribadi, gaji, upah, serta tunjangan sehingga motivasi ekstrinsik ini berasal dari luar pribadi atau individu. Motivasi yang maksimal akan menghasilkan hasil kinerja yang optimal. Perwujudan kerja maksimal dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu baik berupa motivasi maupun *reward* (Wulan *et al.*, 2021). Secara umum, perawat dengan penghargaan ekstrinsik kategori cukup masih memiliki motivasi kerja yang stabil, namun berisiko menurun apabila organisasi tidak melakukan peningkatan sistem *reward* (Haskas *et al.*, 2021). Oleh karena itu, manajer rumah sakit perlu mempertimbangkan pendapat perawat dalam penyusunan sistem penghargaan yang adil, baik finansial maupun non-finansial (Kanang & Syahrul, 2018). Selain kompensasi, promosi jabatan dan pengakuan juga merupakan bentuk penghargaan ekstrinsik non-finansial yang dapat meningkatkan motivasi, rasa dihargai, dan kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2018). Pengakuan dan pujian sederhana mampu memperkuat perilaku positif, mengurangi burnout, serta meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan (Sutrisno, 2016).

c. Karakteristik Motivasi Kerja

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Karakteristik Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Cukup	45	59.2
Tinggi	31	40.8
Total	76	100

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan mayoritas motivasi kerja perawat pada kategori cukup sebanyak 45 responden (59.2%). Perawat dengan motivasi kerja pada kategori tinggi sebanyak 31 (40.8%) dan tidak terdapat perawat dengan motivasi kerja pada kategori rendah.

Temuan yang sama juga pada penelitian oleh Wicaksono (2019) yang menunjukkan bahwa mayoritas motivasi kerja perawat pada kategori cukup (65,2%). Menurut Frederich Herzberg faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik, terdiri dari: keberhasilan pelaksanaan atau kinerja, pengakuan atau penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan. Faktor hygiene yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai menurut Herzberg antara lain: kebijakan dan administrasi, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, gaji atau upah. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja perawat belum sepenuhnya optimal, meskipun tidak berada pada kategori rendah. Motivasi kerja yang berada pada tingkat cukup dapat mencerminkan bahwa perawat masih memiliki dorongan untuk melaksanakan tugas, namun belum mencapai tingkat maksimal sehingga dapat berdampak pada kualitas pelayanan keperawatan. Motivasi kerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah penghargaan ekstrinsik seperti gaji, tunjangan, penghargaan atas kinerja, kesempatan promosi, dan pengakuan dari atasan maupun organisasi. Menurut teori Herzberg, penghargaan ekstrinsik termasuk dalam faktor higienis yang berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja. Apabila penghargaan ekstrinsik tidak terpenuhi dengan baik, perawat mungkin tetap bekerja namun kurang terdorong untuk meningkatkan kinerja secara optimal (Sutrisno, 2019).

Analisis Bivariat

d. Hubungan Penghargaan Ekstrinsik Terhadap Motivasi Kerja Perawat di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru

Tabel 4. Hubungan Penghargaan Ekstrinsik Terhadap Motivasi Kerja Perawat di RSUD Arifin Achmad

Variabel		Motivasi Kerja						<i>p value</i>
		Cukup		Tinggi		Total		
		n	%	n	%	n	%	
Penghargaan Ekstrinsik	Cukup	33	43.4	15	19.7	48	63.2	0,027
	Tinggi	12	15.8	16	21.1	28	36.8	
Total		45	59.2	31	40.8	76	100	

Tabel 4 menunjukkan hubungan penghargaan ekstrinsik dengan motivasi kerja pada perawat dengan p-value dari hubungan ini adalah 0,027, yang menunjukkan bahwa hubungan antara penghargaan ekstrinsik dengan motivasi kerja adalah signifikan secara statistik ($p < 0,05$). Ini berarti bahwa penghargaan ekstrinsik berhubungan secara signifikan dengan motivasi kerja pada perawat, artinya semakin tinggi penghargaan ekstrinsik maka semakin tinggi pula motivasi kerja pada perawat dan begitu pula sebaliknya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Yoon *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa penghargaan ekstrinsik memiliki pengaruh positif terhadap motivasi perawat, tetapi efeknya lebih kuat jika disertai faktor intrinsik seperti penghargaan sosial, pengakuan, dan rasa memiliki. Demikian pula, Schiller *et al.* (2025) menekankan bahwa strategi penghargaan dalam organisasi kesehatan dapat meningkatkan motivasi, namun perawat akan lebih termotivasi jika sistem penghargaan tersebut adil, transparan, dan konsisten. Dalam penelitian Palendeng *et al.*, (2021) menemukan bahwa penghargaan finansial dan penghargaan non- finansial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat. Selain itu, motivasi kerja yang juga dipengaruhi oleh penghargaan, turut memiliki pengaruh positif

terhadap kepuasan kerja. Hal ini secara tidak langsung mendukung premis bahwa penghargaan ekstrinsik meningkatkan kepuasan, yang kemudian berpotensi memperkuat loyalitas (menurunkan turnover intention). Gaji juga dapat menjadi alat untuk mengurangi *turnover intention* atau niat perawat untuk keluar dari pekerjaan. Azhar (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa ketidakpuasan terhadap gaji adalah salah satu alasan utama perawat meninggalkan institusi mereka. Oleh karena itu, gaji yang kompetitif dan transparan dapat menjadi faktor penentu dalam mempertahankan staf perawat yang berkualitas. Gaji yang memadai tidak hanya mencerminkan pengakuan atas kompetensi dan pengalaman perawat, tetapi juga memberikan jaminan stabilitas finansial, yang memungkinkan perawat untuk fokus pada tugas-tugas klinis mereka tanpa dibebani oleh kekhawatiran finansial. Insentif dan bonus, sebagai salah satu bentuk penghargaan ekstrinsik, berperan sebagai faktor pendorong yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja perawat. Temuan ini sejalan dengan teori penguatan (*reinforcement theory*), dimana perilaku yang diikuti oleh konsekuensi positif seperti insentif dan bonus cenderung akan diulang. Dalam konteks ini, pemberian insentif dan bonus finansial atas pencapaian target atau kinerja yang luar biasa berfungsi sebagai penguat positif yang mendorong perawat untuk terus berprestasi (Molek, 2019). Pemberian bonus juga berfungsi sebagai indikator pengakuan dan apresiasi dari manajemen. Menurut Al- Dmour (2019), pengakuan finansial yang diberikan melalui bonus dapat meningkatkan *perceived organizational support* (dukungan organisasi yang dirasakan). Ketika perawat merasa bahwa upaya dan kerja keras mereka dihargai secara konkret oleh institusi, hal ini akan meningkatkan rasa loyalitas, kepuasan kerja, dan komitmen mereka terhadap organisasi. Kondisi ini pada akhirnya dapat berkontribusi pada penurunan angka *turnover* perawat dan peningkatan retensi staf yang berkualitas. Tunjangan sebagai salah satu bentuk penghargaan ekstrinsik, memiliki peran krusial dalam memengaruhi motivasi kerja perawat. Tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, atau tunjangan kinerja, berfungsi sebagai jaring pengaman finansial dan bentuk pengakuan non-gaji yang signifikan. Hubungan ini konsisten dengan teori kebutuhan Maslow, di mana tunjangan dapat memenuhi kebutuhan rasa aman dan jaminan, memungkinkan perawat untuk merasa lebih stabil dan dihargai oleh institusi mereka. Ketika kebutuhan dasar ini terpenuhi, perawat dapat mengalihkan fokus mereka pada aspek pekerjaan yang lebih menantang dan memuaskan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi intrinsik mereka untuk memberikan pelayanan terbaik (Kristianingsih *et al.*, 2023). Pujian berfungsi sebagai bentuk pengakuan verbal yang secara langsung memvalidasi kerja keras dan dedikasi perawat. Ini sejalan dengan teori penguatan (*reinforcement theory*), di mana pujian positif yang diberikan secara teratur oleh atasan atau rekan kerja dapat memperkuat perilaku positif dan mendorong perawat untuk terus berkinerja tinggi (Elmiyanti, 2021). Johnson (2018) menjelaskan bahwa pengakuan verbal yang tulus dan spesifik meningkatkan rasa harga diri perawat, yang merupakan faktor kunci dalam motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. Pujian membuat perawat merasa dihargai sebagai individu dan profesional. Ketika perawat diberikan kesempatan untuk dipromosikan atau mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, ini tidak hanya menawarkan kenaikan gaji, tetapi juga memberikan rasa pencapaian, pengakuan atas kompetensi mereka, dan kesempatan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar (Simbolon *et al.*, 2024). Menurut Andayani (2025), ketersediaan jalur karier yang jelas dan adil di lingkungan kerja memotivasi perawat untuk mengembangkan keterampilan mereka dan berinvestasi lebih banyak dalam pekerjaan mereka. Promosi dan jabatan menawarkan tantangan baru dan peluang untuk tumbuh, yang sangat penting untuk mencegah kebosanan dan kelelahan, serta menjaga motivasi kerja tetap tinggi. Dalam konteks praktik, hasil ini memberikan implikasi bahwa manajemen rumah sakit perlu memberikan perhatian serius terhadap sistem penghargaan, baik berupa gaji, tunjangan, bonus, maupun penghargaan non-finansial seperti pengakuan kinerja. Dengan adanya penghargaan yang adil dan sesuai beban kerja, perawat akan lebih termotivasi untuk bekerja optimal dan memberikan pelayanan berkualitas.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan penghargaan ekstrinsik terhadap motivasi kerja pada perawat yang melibatkan 76 responden di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru disimpulkan bahwa mayoritas respondennya adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 68 orang (89.5%), mayoritas responden berusia dari rentang 36-45 tahun sebanyak 40 orang (52.6%), mayoritas responden memiliki pendidikan S1 Ners sebanyak 53 orang (69.7%), mayoritas responden dengan status kepegawaian Non-PNS sebanyak 37 orang (48.7%), mayoritas penghargaan ekstrinsik perawat pada kategori cukup sebanyak 48 responden (63.2%), dan mayoritas motivasi kerja perawat pada kategori cukup sebanyak 45 responden (59.2%).

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara penghargaan ekstrinsik dengan motivasi kerja pada perawat diperoleh nilai dari *Pearson Chi-Square* adalah 0,027, yang menunjukkan lebih kecil dari batas signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kami sampaikan kepada pihak Fakultas Keperawatan Universitas Riau, RSUD Arifin Achmad yang telah mengizinkan peneliti melakukan penelitian, serta terimakasih kepada pihak- pihak yang sudah memberi semangat dan masukan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, A. N. (2024). Hubungan Antara Pemberian *Reward* Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Andayani, T. R. J., Suyono, J., Dharmani, I. A. N., Arizona, A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh Jenjang Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(2), 316-335.
- Aristy, I. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Labuang Baji Makassar. *Jurnal Mitrsehat*, 9(1).
- Azhar, M. (2021). Faktor Penyebab *Turnover Intention* Perawat Di Rumah Sakit (*Skripsi Literature Review*) (Doctoral Dissertation, Stikes Yayasan Rs Dr. Soetomo Surabaya).
- Depari, Se, Dewi, Wn, & Putri, Sa (2024). Peran Perawat Dalam Kesiambungan Pelaksanaan Pelayanan Pada Pasien Cangkok Bypass Arteri Koroner. *Jurnal Keperawatan* , 15 (02).<https://doi.org/10.22219/Jk.V15i02.30588>
- Dewi, R. K., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(1), 23–32.
- Dharmaja, I. K. W. Hubungan Pemberian *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Sanjiwani Gianyar Tahun 2019.
- Elmiyanti, N. K. (2021). Motivasi Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum. *Pustaka Katulistiwa: Karya Tulis Ilmiah Keperawatan*, 2(2), 15-19.

- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., ... & Batubara, N. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Tahta Media.
- Haskas, Y., & Darmawan, S. (2021). Hubungan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs. Tk. Ii Pelamonia Makassar. *Jimpk: Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 1(1), 19-25.
- Irawati, L., Khaeruman., & Farradia, Y. (2021). Analysis Of The Work Motivation Factors On An Employee Performance. *International Journal Of Educational Research & Social Sciences*, 2(4), 730–735. <https://doi.org/10.51601/ijersc.V2i4.104>
- Johnson, V. (2018). *The Impact Of Non-Financial Recognition On Nurse Job Satisfaction And Retention. Journal Of Healthcare Management*, 42(3), 250-265.
- Kanang, S. W. Y., & Syahrul, S. (2019). Dampak Pemberian Reward Perawat Terhadap Pelayanan Di Rumah Sakit: Literatur Review. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 10(1), 90-100.
- Kristianingsih, Y., Winarni, S., & Yuliati, I. (2023). Kompensasi Memengaruhi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana: Compensation Affects The Work Motivation Of Nurses. *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal Of Nursing)*, 9(1), 27-31.
- Kurniawati, F., Fikaris, M. F., Eryani, I. S., Rohendi, A., & Wahyudi, B. (2023). The Effect Of Workload, Burnout, And Work Motivation On Nurse Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(4), 915-927.
- Mahdarsari, M. (2021). Manajemen Keperawatan Di Rumah Sakit. *Initium Community Journal*, 1(1), 19-26.
- Molek, M., Nasution, S. L. R., & Simbolon, B. M. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Di Rsu Royal Prima Medan. *Jurnal Prima Medika Sains*, 1(1), 23-27.
- Naegle, M. A., Kelly, L. A., Embree, J. L., Valentine, N., Sharp, D., Grinspun, D., & Rosa, W. E. (2023). American Academy Of Nursing Consensus Recommendations To Advance System Level Change For Nurse Well-Being. *Nursing Outlook*, 71(2), 101917.
- Palendeng, F. O., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh insentif finansial, insentif nonfinansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3).
- Potter, P. A., Perry, A. G., Stockert, P. A., & Hall, A. (2021). Fundamentals Of Nursing-E-Book. Elsevier Health Sciences.
- Putri, N. F., & Nasution, M. A. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Reward, dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan. *Jurnal Ilmu Komunikasi Network Media*, 4(1), 35-43.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior (18th Ed.). Pearson.
- Sandora, S., Jannah, N., & Rachmah. (2022). Gambaran Pengetahuan Perawat Tentang Discharge Planning An Overview Of Nurses Knowledge About Discharge Planning. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan*, 1(3), 123–128
- Sari, A. P., & Rahman, F. (2020). Hubungan Sistem Penghargaan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan*, 8(2), 45–53.
- Schiller, N. R., Motaharina, G., König, A., Benze, G., Eichkorn, J., Weber-Krüger, M., ... & Scheithauer, S. (2025). More than rewards: insights into a hospital infection prevention and control gamification strategy. *Journal of Hospital Infection*, 160, 74-80.
- Simbolon, B., Efendy, I., & Anggraini, I. (2024). Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gunungtua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. *An-Najat*, 2(1), 70-85.

- Siregar, S. F., Dewi, M., & Akbar, A. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Haji Medan. *Regress: Journal Of Economics & Management*, 2(3), 1-9.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wicaksono. R.M.B. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rsud Kota Madiun (Doctoral Dissertation, Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun).
- Wulan, W., Ikhsan, K. N., & Maladona, A. (2017). Pemberian Motivasi Dan *Reward* Dengan Kinerja Karyawan. *Media Informasi*, 13(2), 23-28.
- Yoon, S., Kim, S., & Eum, Y. (2020). Effects Of Extrinsic Rewards On Nurses' Motivation And Performance: Mediating Role Of Work Engagement. *Journal Of Advanced Nursing*, 76(8), 2101–2112.