

PENGARUH PENGHARGAAN, KEPERCAYAAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KOMITMEN PERAWAT RUMAH SAKIT ERIA BUNDA PEKANBARU

Ananda Christiani B Nahor¹⁾, Machasin²⁾, Arwinence pramadewi S²⁾

1. Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

2. Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

Email : anandabanjarnahor2@gmail.com

The Influence of Reward, Trust and Empowerment on the Commitment of Nurses at Eria Bunda Hospital pekanbaru

ABSTRACT

This research was conducted at Eria Bunda Hospital Pekanbaru. This study aims to determine the effect of reward, trust and empowerment on the commitment of nurses at Eria Bunda Hospital Pekanbaru. The population in this study included all nurses at Eria Bunda Hospital Pekanbaru, totaling 73 people. The primary data was collected through a questionnaire as an instrument to prove the result of the study. The sampling technique in this study is a saturated sampling technique (census) which means making all member of the population as a sample. Data analysis used multiple linear regression analysis method with SPSS version 23 program. The results showed that : 1) reward had a positive and significant effect on nurses commitment at Eria Bunda Hospital, 2) trust had a positive and significant effect on nurses commitment at Eria Bunda Hospital, 3) Empowerment had a positive and significant effect on nurses commitment at Eria Bunda Hospital, 4) reward, trust and empowerment had a positive and significant effect on the commitment of nurses at Eria Bunda Hospital Pekanbaru.

Keywords : Reward, Trust, Empowerment, commitment

PENDAHULUAN

Dengan adanya globalisasi pada saat ini dimana organisasi maupun perusahaan di dunia berkembang sangat pesat, yang akan menimbulkan persaingan yang sangat kuat antar organisasi, terutama pada organisasi homogen. Organisasi sangat dituntut untuk lebih maju dan dapat mensejahterakan karyawan/pegawai, agar kehidupan pegawai terpenuhi dan tentunya akan berdampak pada perkembangan organisasi.

Salah satu sumber daya yang ada di Rumah Sakit adalah perawat. Perawat merupakan tenaga Kesehatan yang dibutuhkan rumah sakit dalam memberikan pelayanan Kesehatan kepada pasien. Rumah sakit tentunya membutuhkan perawat yang berkualitas dan berkomitmen.

Jika karyawan sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya, maka dapat dibuktikan dengan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan tersebut. Jika ia sudah memiliki komitmen tersebut, karyawan tidak akan mudah untuk meninggalkan pekerjaannya.

Greenberg mengemukakan bahwa komitmen adalah kesediaan seorang karyawan untuk memihak pada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Griffin mengatakan bahwa seorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota organisasi sejati, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi.

Hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap beberapa perawat di Rumah Sakit, perawat di rumah sakit ini tidak pernah lagi diberikan penghargaan, apalagi pada saat situasi Pandemi Covid-19.

Adanya faktor yang mempengaruhi peningkatan komitmen perawat yaitu dengan pemberian penghargaan (*reward*). Daft (2012 dalam penelitian Iin Asikin 2015) mengatakan bahwa manajer dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan bersikap jujur dan dapat dipercaya dalam urusan pekerjaan, memberikan informasi kepada karyawan, memperlakukan mereka dengan baik, menawarkan mereka penghargaan (*reward*) yang sesuai.

Menurut Irham Fahmi (2016:64) penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Besar kecilnya penghargaan tersebut akan memberikan semangat yang tinggi bagi tenaga kerja tersebut.

Kepercayaan juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan

sumber daya manusia memiliki komitmen terhadap suatu organisasi. Kepercayaan adalah suatu kemauan atau keyakinan mitra pertukaran untuk menjalin hubungan jangka panjang untuk menghasilkan kerja yang positif (Crosby Et Al, 2014). Jika seseorang diberi kepercayaan untuk mengemban sebuah tugas, maka ia akan merasa bahwa ia penting dalam perusahaan tersebut, dan pastinya akan lebih bertanggung jawab dalam mengerjakannya.

Hasil dari wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada beberapa perawat di Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru, yang menyatakan bahwa pada saat ini kepercayaan di antara mereka sudah semakin menurun. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kepedulian rekan kerja terhadap rekan yang lainnya,

Tenaga kerja profesional memang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Namun masih banyak juga tenaga kerja yang berpengetahuan kurang luas, khususnya pekerja yang masih muda. Sangat penting untuk memberdayakannya. Menurut Mulyadi (2012), pemberdayaan merupakan tren pengelolaan manusia di dalam organisasi masa depan.

Pemberdayaan merupakan bentuk implikasi dari pengembangan bagi bawahan. Pemimpin sadar bahwa pekerjaan sangat membutuhkan bantuan oranglain, maka pemimpin harus berani mendelegasikan wewenangnya. Tenaga kerja yang diberdayakan adalah kunci kesuksesan sebuah karya yang dapat menciptakan perilaku yang efektif.

Banyak cara-cara perusahaan untuk memberdayakan para tenaga

kerjanya, seperti mendidik (memberi pelatihan dan pengembangan), menilai, memperlengkapi, menyemangati dan memelihara serta melindungi. Perawat yang diberdayakan akan semakin berkomitmen terhadap organisasi, dan sangat mendukung perkembangan rumah sakit tersebut.

Hasil dari wawancara terhadap beberapa perawat di Rumah Sakit Eria Bunda, kurangnya pemberdayaan yang diberikan kepada mereka. Seperti program Pelatihan dan Pengembangan sangat jarang dilakukan. Hal ini juga dapat disebabkan oleh kurangnya komunikasi terbuka antara karyawan dan manajemen.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis akan melakukan sebuah penelitian mengenai bagaimana komitmen perawat pada suatu organisasi. Oleh sebab itu, maka dapat diangkat sebuah judul: **“PENGARUH PENGHARGAAN, KEPERCAYAAN, DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KOMITMEN PERAWAT RUMAH SAKIT ERIA BUNDA PEKANBARU.”**

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen

Komitmen perawat adalah keyakinan dan tekad perawat pada tujuan organisasi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Israel, dkk., 2017). Sementara menurut Karambut dan Noormijati (2012), tingginya komitmen akan berdampak pada karyawan yang akan memberikan usaha terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi.

Dengan adanya komitmen yang tinggi, seorang karyawan akan mencintai pekerjaannya dan mampu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab. Lincoln dalam Darmawan (2013: 171) memberikan tiga indikator untuk konsep komitmen, yaitu:

- a. Kemauan
- b. Kesetiaan karyawan
- c. kebanggaan

Penghargaan

Menurut Irham Fahmi (2016:64) penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Siagian (2015:4-5) Penghargaan adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. penghargaan juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial.

Karami et al (2013) dengan dimensi penghargaan sebagai berikut:

- a. Financial Rewards
- b. Inherents Rewards
- c. Non-financial Rewards

C.M. Senayake dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa indikator untuk mengukur penghargaan adalah sebagai berikut :

- a. Gaji Pokok
- b. Keuntungan
- c. Pengakuan
- d. Promosi
- e. Pengembangan Karir

Kepercayaan

Rousseau, et al., (2011) dalam Robbins menyatakan bahwa

kepercayaan adalah suatu keadaan psikologis yang terjadi ketika kamu setuju dengan tindakan seseorang karena mengharapkan sesuatu yang positif terhadap perilaku orang tersebut. George dan Jones dalam Suroso (2013) menyatakan bahwa kepercayaan adalah ungkapan keyakinan terhadap orang lain atau kelompok orang dimana anda tidak akan berisiko, dihancurkan atau dilukai oleh tindakan mereka.

Menurut Morgan dan Hunt dikutip oleh sopiah menjelaskan bahwa kepercayaan timbul karena adanya suatu rasa percaya kepada organisasi yang memang mempunyai kualitas yang dapat mengikat dirinya, seperti tindakannya yang konsisten, kompeten, jujur, adil, bertanggung jawab, suka membantu dan rendah hati (*benevolent*).

Binod Ghimere (2018) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa adanya indikator untuk mengukur kepercayaan, yaitu sebagai berikut :

- Adil
- Berbagi Informasi
- Keterbukaan
- Menanggung Risiko

Pemberdayaan

Abdullah et al. (2015) Menyatakan pemberdayaan dapat dilihat sebagai cara untuk mendorong komitmen individu untuk organisasi karena meningkatkan kesesuaian antara peran kerja dan kepercayaan diri dalam kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mendorong karyawan untuk melakukan upaya lebih atas nama organisasi dan lebih berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Pemberdayaan perawat penting untuk dilakukan karena dampak dari

adanya pemberdayaan kepada perawat dapat membuat mereka merasa puas karena perawat banyak berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi yang mengarah pada tingginya komitmen terhadap organisasi organisasi (Diputri dan Rahyuda, 2016).

Riski Nurti Pratiwi dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa adanya indikator pemberdayaan adalah sebagai berikut:

- Menjaga jalur Komunikasi yang terbuka
- Lingkungan kerja yang memotivasi
- Komite unit sebagai sarana untuk mempromosikan pemberdayaan struktural
- Diadakannya model tata kelola bersama antara atasan dan bawahan.

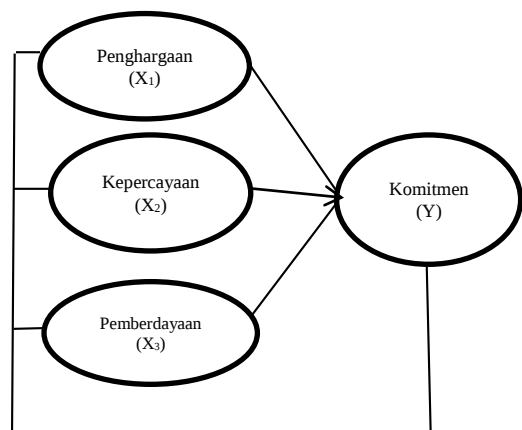
METODE PENELITIAN

a. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Eria Bunda yang beralamat di Jalan KH Ahmad Dahlan No. 163, Kampung Tengah Kec. Sukajadi Kota Pekanbaru, Riau.

Kerangka Penelitian

Gambar 1 Kerangka Penelitian



Sumber: Sukrillah (2012), Kast dan Rosenzweig (2011), Rivai (2013), dan Ivancevich (2015)

Hipotesis

- H₁ : Penghargaan berpengaruh terhadap Komitmen Perawat
H₂ : Kepercayaan berpengaruh ke dalam Komitmen Perawat
H₃ : Pemberdayaan berpengaruh terhadap Komitmen
H₄ : Penghargaan, Kepercayaan dan Pemberdayaan berpengaruh terhadap Komitmen Perawat

b. Populasi dan Sampel

Menurut Morissan (2012), populasi merupakan suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena dimana kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan. Sementara sampel merupakan bagian yang tak terpisahkan dari populasi yang mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus), yaitu kejadian seluruh anggota populasi menjadi sampel (Arikunto, 2010). Maka dalam penelitian ini yang menjadi populasi sekaligus sampel penelitian adalah perawat Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru yang berjumlah 73 orang.

c. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui pengamatan langsung dan penyebaran kuisioner pada Rumah Sakit Eria Bunda. Data yang diperoleh yaitu jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner masing-masing variabel yaitu Variabel

Penghargaan, Kepercayaan, Pemberdayaan dan Komitmen pegawai.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dengan mengambil data dari Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru.

2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda di Pekanbaru, maka peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan suatu teknik pengumpulan data yaitu angket. Berdasarkan cara menjawabnya angket dalam penelitian ini termasuk dalam angket tertutup dan semua pernyataan dalam angket bersifat positif/mendukung.

Skor yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang mempunyai 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak setuju (TS), dan Sangat Tida Setuju (STSS). Menurut Sugiyono (2010) skala Likert yaitu skala untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang terhadap fenomena sosial. Pemberian skor terhadap masing-masing jawaban adalah sebagai berikut:

3. Metode Analisis Data

Pada penelitian ini pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert. Bentuk instrumen yang digunakan adalah Kuesioner dan dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Pengujian asumsi klasik dilakukan secara bersama-sama

dengan proses uji regresi linear berganda. Terdapat tiga jenis pengujian pada uji asumsi klasik ini, diantaranya: (1) Uji Normalitas, (2) Uji Multikolinieritas, (3) Uji Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah regresi linier untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua (Suharyadi dan Purwanto, 2004:508), dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Uji Hipotesis

- Uji Parsial
- Uji Simultan
- Uji Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja dengan jumlah responden sebanyak 52 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	6	8,21
2	Perempuan	67	91,78
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Dalam penelitian ini responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada

responden berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan pekerjaan sebagai perawat lebih diminati oleh kaum perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	18	24,65
2	33-40 Tahun	30	41,09
3	41-50 Tahun	25	34,24
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa Rumah Sakit Eria Pekanbaru banyak memperkerjakan Perawat yang masih dalam usia produktif.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	D3	28	38,35
2	S1	45	61,64
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jumlah perawat dengan Pendidikan terakhir S1 lebih banyak daripada jumlah perawat dengan Pendidikan terakhir D3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Tabel 4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa kerja

No	Lama Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	≥ 1-5 tahun	15	20,54
2	≥ 6-10 tahun	33	45,2
3	≥ 11-15 tahun	25	34,24
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Dalam tabel 4 diatas terlihat bahwa jumlah perawat berdasarkan masa kerja tertinggi adalah pada masa kerja 6-10 tahun.

PEMBAHASAN

Penghargaan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen perawat. Pengaruh penghargaan terhadap komitmen memiliki artian bahwa semakin tingginya penghargaan yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi tersebut. Dalam hal ini perawat yang merasa dihargai akan bekerja lebih maksimal dan lebih memberikan dirinya bagi organisasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kinerja perawat.

Komitmen memiliki arti sebagai rasa memiliki yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dimana tempat mereka bekerja. Berdasarkan hasil kuesioner mengenai komitmen perawat terlihat bahwa perawat bersikap loyal terhadap organisasi. Hal ini berarti perawat memiliki komitmen yang tinggi, yang ditunjukkan dengan sikap loyalitas perawat terhadap Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru.

Hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa sebagian besar perawat akan merasa rugi jika mereka meninggalkan rumah sakit tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sikap perawat telah menunjukkan komitmen yang baik terhadap rumah sakit. Melibatkan perawat dalam setiap organisasi juga dapat

mendukung tingginya komitmen perawat, dimana mereka akan merasa dianggap, dan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi tersebut.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Senayake (2021) yang menyatakan bahwa penghargaan intrinsik menunjukkan hubungan positif terhadap komitmen perawat.

Kepercayaan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan hasil bahwa variabel kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen perawat pada Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan terhadap perawat akan meningkatkan komitmen perawat pada organisasi tempat mereka bekerja.

Kepercayaan sendiri memiliki arti bahwa tingkat ekspektasi positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap manajemen. Kepercayaan sendiri muncul karena adanya suatu rasa percaya kepada organisasi yang memang mempunyai kualitas yang dapat mengikat dirinya, seperti adanya tindakan yang konsisten, jujur, adil, bertanggung jawab dan suka membantu. Kepercayaan sendiri merupakan suatu komponen yang penting yang dapat membantu mengembangkan suatu lingkungan kerja yang kondusif.

Kepercayaan akan menentukan seseorang nyaman untuk bekerja. Apabila adanya rasa saling percaya terhadap rekan kerja, maka akan

menciptakan kerjasama yang baik, suasana kerja yang nyaman dan kondusif, dan akan meningkatkan komitmen untuk tetap bekerja dan memberikan yang terbaik bagi organisasi. Sebaliknya, apabila tidak adanya rasa saling percaya antar rekan kerja, maka tidak ada kenyamanan dan bekerja, dan kesulitan dalam mengerjakan suatu tugas yang akan menyebabkan seseorang tidak berkomitmen terhadap organisasi tersebut.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sahabattin (2015) yang menyatakan bahwa kepercayaan dapat meningkatkan komitmen perawat. Ghimire (2018) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa adanya hubungan positif antara kepercayaan dengan komitmen organisasi.

Pemberdayaan Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap komitmen

Adapun hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen perawat pada Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberdayaan yang diberikan bagi perawat, maka akan semakin tinggi pula komitmen yang dimiliki oleh perawat terhadap organisasi dimana tempat mereka bekerja.

Pemberdayaan dapat dilihat sebagai cara untuk mendorong komitmen individu (karyawan) untuk organisasi karena akan meningkatkan kesesuaian antara peran kerja dan kepercayaan diri dalam kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Pemberdayaan mendorong karyawan

untuk melakukan upaya lebih untuk organisasi, dan juga terlibat dalam kegiatan organisasi.

Pemberdayaan sangat mempengaruhi komitmen karyawan. Keahlian tertentu akan dapat mempengaruhi performa seseorang yang akan memberi dampak untuk kemajuan organisasi. Pemberdayaan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja dan juga akan mempengaruhi produktivitas. Karyawan yang diberdayakan akan merasa bahwa ia memiliki peran penting dalam organisasi, sehingga karyawan tersebut akan memiliki komitmen yang tinggi dan akan memberikan yang terbaik untuk organisasi tersebut.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Suhermin (2012), yang menyatakan bahwa pemberdayaan kerja memberikan pengaruh langsung kepada komitmen organisasi. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa penerapan pemberdayaan secara profesional dan bertanggung jawab akan menimbulkan komitmen yang semakin tinggi.

Penghargaan, Kepercayaan dan Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penghargaan, kepercayaan dan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen perawat pada Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi penghargaan yang diberikan, kepercayaan, dan pemberdayaan yang diberikan kepada perawat, maka komitmen mereka juga akan semakin meningkat.

Perawat yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan yang terbaik bagi organisasi. Melalui penghargaan, semangat kerja perawat akan semakin meningkat sehingga mereka akan merasa bahwa usaha mereka dihargai. Memberikan kepercayaan kepada perawat akan menciptakan rasa tanggung jawab penuh untuk memajukan organisasi. Perawat yang diberdayakan tentunya akan memberikan kesempatan bagi perawat untuk mengasah dan melatih kemampuannya, yang tentunya akan berdampak pada kinerja dan peningkatan komitmen perawat.

Dalam pengujian pada penelitian ini, pengaruh penghargaan, kepercayaan dan pemberdayaan terhadap komitmen perawat adalah sebesar 43,6%.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil uji statistik penelitian dan pembahasan rumusan masalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan penghargaan terhadap komitmen perawat Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan kepercayaan terhadap komitmen perawat Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru
3. Ada pengaruh positif dan signifikan pemberdayaan terhadap komitmen perawat Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru.

4. Ada pengaruh positif dan signifikan penghargaan, kepercayaan dan pemberdayaan secara simultan terhadap komitmen perawat Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru. Komitmen perawat dipengaruhi oleh penghargaan, kepercayaan dan pemberdayaan sebesar 43,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A., Morissan M., dkk. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Abdullah. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, Dimas Muhammad, dkk. 2017. *Pengaruh Penghargaan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul*. *Proceeding health Architecture*. 1(1). Hal 53-66.
- Asikin, Iin. 2015. *Pengaruh Kepercayaan dan Penghargaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan*. *Tribun Jakarta Pusat. Journal of Applied Business and Economics*. Vol 2 No 2. Hal 161-172.

- Azwar, Saifuddin (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chen, Su Yueh, dkk.2015. *Organizational Justice, Trust, and Identification and their effects on Organizational Commitment in hospital nursing staff of Kaohsiung Medical University Hospital, Taiwan*. BMC Health Services Research. 15:363. Hal 335-343.
- Dwi Fibriansari, Rezeki.2021. Strategi Empowerment pada Lingkungan Kerja Keperawatan. Jawa Tengah : CV Pena Persada.
- Elia, Wahyuningtyas.2009.*Pengaruh Kepemimpinan dan Kepercayaan karyawan pada atasan terhadap Komitmen melalui Kepuasan Kerja karyawan (studikusus di Rumah Sakit Bala Kesehatan Kota Bokor)*. Universitas Negeri Malang.
- Gaol L, Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo: Jakarta.
- Ghimire, Binod.2018. *Relationship among Trust, Justice and Organizational Commitment at Hospital in Nepal*. Journal Pravaha. Page 31-38.
- Gholami, Mohamad,dkk.2019. *Nurses Perception of Empowerment and its Relationship with Organizational commitment and Trust in Teaching Hospital in Iran*. Wiley Online Library. Page 1-10.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Cetakan IV*. Semarang.Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ida Bagus Winastya Pratama & Agung Sriathi. 2015. *Pengaruh Stress Kerja dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Prama Hotel*. E-Jurnal manajemen Unud. Vol 4. No 11. Hal 3565-3591.
- Juniarari.(2011). *Komitmen Organisasi*.Jakarta.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Lestari, Lilik dan Yunianto Askar.2015. *Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi dan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi (studi kasus pada Rumah sakit Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga)*. Stikubank University. Vil 2. No 1. Hal 335-343.
- Malayu S.P Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.(Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mc. Shane dan Glinow. 2010. *Organizational Behaviour Emerging Knowledge and Practice For the Real World 5 Edition*.New York: McGraw-Hill
- Mohammad Vali Nazari Ali Abdi & Mehrdad Goudarzvand Chegini.

2013. *Process of Employee Empowerment (Concepts and Dimensions)*. Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management review. Vol 2. No 11. Pages 76-83.
- Mulyadi.2012.*Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta:Salemba Empat.
- Nursyamsi, Idayanti.2012. Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasional serta Dampaknya pada Kinerja Dosen. CBAM-FE. Vol 1. No 1. Hal 405-423.
- Pratiwi, Riski Nurti dan Dirdjo, Maridi M.2020. *Hubungan Pemberdayaan dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda*. Borneo Student Research. Vol 1. No 3. Hal 1357-1541.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Senanayake, CM.2011. *The effect of Rewards on Work Commitment of Nurses at Surgical and Medical section (SMS) of National Hospital Sri Lanka*. Jurnal Ilmu Kedokteran. Vol 3. No 3. Hal 230-241.
- Siahkali, Soheila Rabie. 2017. *Investigasi hubungan antara Pemberdayaan Struktural dan dan Komitmen Organisasi pada perawat di Rumah sakit Zanjan, Iran*. African Health Sciences. Vol 17. Issue 1. Hal 285-292.
- Sugiyono. (2013).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suhermin.2012. *Pemberdayaan Kerja Profesional sebagai mediasi Dukungan Organisasi dan Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX) terhadap Komitmen Organisasional (studi kasus pada Staf Medis Rumah Sakit Umum Pemerintah di DKI Jakarta)*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan. Vol 16. No 2. Hal 209-229.
- Tekungundz, Sahabattin,dkk.2015. *Effect of Organizational Trust, Job Satisfaction, individual Variables on the Organizaional Commitment in Healthcare Service (case in A Public Hospital in Bingol, Turkey)*. Total Quality Management. Page 1-20.
- Winarto. 2016. *Pengaruh Kebermaknaan Kerja dan Pemberdayaan terhadap Komitmen organisasi yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja pada pegawai Rumah Sakit Yogyakarta*. ICEBUSS. Hal130-142