



**HUBUNGAN TINGKAT KEPUASAN DENGAN MOTIVASI
KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai Sarjana Keperawatan

Oleh:

**TITA INTAN MEILINDA
NIM: 30901900228**

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2022**



**HUBUNGAN TINGKAT KEPUASAN DENGAN MOTIVASI
KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT**



SKRIPSI

Oleh:

TITA INTAN MEILINDA

NIM: 30901900228

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2022

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, dengan sebenarnya mengatakan bahwa skripsi dengan judul “ **Hubungan Tingkat Kepuasan dengan Motivai Kerja Perawat di Rumah Sakit** “ saya susun tanpa tindakan plagiarisme sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang dibuktikan melalui uji Turn it in dengan hasil 23%. Jika dikemudian hari ternyata saya melakukan tindakan plagiarisme, saya bertanggung jawab sepenuhnya dan bersedia menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Islam Sultan Agung Semarang kepada saya.

Semarang, 17 Februari 2023

Mengetahui,
Wakil Dekan I

Penulis



(Ns. Hj. Sri Wahyuni, M.Kep, Sp.Kep)
NIK. 210998007



(Tita Intan Meilinda)
NIM. 30901900228

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi berjudul:

HUBUNGAN TINGKAT KEPUASAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Tita Intan Meilinda

NIM : 30901900228


Telah disahkan dan disetujui oleh pembimbing pada:

Pembimbing I

Tanggal : 30, Januari 2023

Pembimbing II

Tanggal : 31, Januari 2023


Ns. Muh. Abdurrouf, M.Kep

NIDN. 0605057902


Ns. Dyah Wiji Puspita Sari, S.Kep., M.Kep

NIDN. 0622078602

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

HUBUNGAN TINGKAT KEPUASAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT

Disusun oleh:

Nama : Tita Intan Meilinda

NIM : 30901900228

Telah dipertahankan di depan dewan penguji tanggal 14 Februari 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Penguji I

Ns. Retno Issroviatiningrum, M.Kep
NIDN. 21091305

Penguji II

Ns. Muh. Abdurrouf, M.Kep
NIDN. 0605057902

Penguji III

Ns. Dyah Wiji Puspita Sari, S.Kep., M.Kep
NIDN. 0622078602

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Keperawatan



Iwan Ardian, SKM., M.Kep.
NIDN.0622087404

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
Skripsi, Januari 2023**

ABSTRAK

Tita Intan Meilinda

**HUBUNGAN TINGKAT KEPUASAN DENGAN MOTIVASI KERJA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT**

75 Halaman + 14 tabel + 2 gambar + 14 lampiran + xviii

Latar belakang: Ketidakpuasan terhadap suatu pekerjaan akan memberikan dampak pada penurunan motivasi kerja serta mengakibatkan banyaknya karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya, seorang perawat yang merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya akan sering mangkir dalam bekerja dan menyebabkan beban kerja menjadi meingkat. Tujuan penelitian ini guna mengetahui hubungan tingkat kepuasan dengan motivasi kerja perawat di rumah sakit.

Metode: Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan metode *cross sectional*. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 118 responden. Uji koelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Spearman*.

Hasil: Kepuasan kerja terbanyak dengan kategori puas sebanyak 118 (100%), motivasi kerja terbanyak dengan kategori sedang sebanyak 100 (84,7%). Terdapat korelasi hubungan bermakna antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja di RSI Sultan Agung Semarang dengan nilai *p value* 0,000 (*p value* <0,05) yang menunjukkan bahwa nilai korelasinya bermakna dan nilai *correlation coefficient spearman* sebesar 0,542.

Simpulan: Terdapat hubungan yang signifikan antara penelitian hubungan tingkat kepuasan dengan motivasi kerja perawat di rumah sakit.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Perawat

Daftar Pustaka : 65 (2012-2022)

NURSING SCIENCE STUDY PROGRAM
FACULTY OF NURSING SCIENCE
SULTAN AGUNG ISLAMIC UNIVERSITY OF SEMARANG
Thesis, Januari 2023

ABSTRACT

Tita Intan Meilinda

**THE RELATIONSHIP OF SATISFACTION LEVEL WITH NURSES WORK
MOTIVATION IN HOSPITAL**

75 pages + 14 tables + 2 pictures + 14 attachments + xviii

Background: Dissatisfaction with a job will have an impact on decreasing work motivation and result in many employees suffering alone from their work, a nurse who feels dissatisfied in carrying out her duties will often be absent from work and cause the workload to increase. The purpose of this study was to determine the relationship between the level of satisfaction and the work motivation of nurses at the hospital.

Methods: This research is an analytic research with cross sectional method. Sampling in this study used a total sampling technique with a total sample of 118 respondents. The correlation test used in this study is the Spearman test.

Result: the most job satisfaction with the category of satisfied as much as 118 (100%), the most work motivation with the moderate category as many as 100 (84,7%). There is a significant correlation between job satisfaction and work motivation at RSI Sultan Agung Semarang with a p value of 0.000 (p value <0,05) which indicates that the correlation value is significant and the Spearman correlation coefficient is 0,542.

Conclusion: This is a significant relationship between research on the relationship between the level of satisfaction and the work motivation of nurses in the hospital.

Keywords : Job Satisfaction, Nurse's Work Motivation

Bibliography : 65 (2012-2022)

MOTTO

SEKALI NYEBUR YA HARUS BASAH

SEKALI BERJUANG YA HARUS DITUNTASKAN!!!

JIKA KAMU INGIN MENYERAH

INGAT UNTUK APA KAMU MEMULAI



KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, berkat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “HUBUNGAN TINGKAT KEPUASAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT” ini dengan baik.

Skripsi ini sebagai syarat kelulusan yang harus dipenuhi oleh mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung khususnya Fakultas Ilmu Keperawatan, selain itu penyusunan proposal skripsi juga ditujukan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis tidak akan dapat menyelesaikan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Gunarto, SH M. selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Iwan Ardian SKM. M.kep, selaku Dekan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Ns. Indra Tri Astuti, M.kep, Sp.Kep. an selaku kaprodi S1 Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Ns. Muh. Abdurrouf, M.Kep selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan memberikan ilmu serta nasehat yang bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini.

5. Ns. Dyah Wiji Puspita Sari, S.kep., M.Kep selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penyusunan skripsi ini.
6. Kepada kedua orang tua tercinta serta calon mertua saya Ibu Sri Hariyanti, Bapak Supartono, Bapak Wagimin, Ibu Siti Mariyam, dan Abang saya Tito Febry Kurniawan yang selalu menjadi penyemangat, terimakasih untuk semua doa, nasehat, dan motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
7. Kepada suami saya, Rochmad Sahid, yang selalu memberikan semangat, dukungan, perhatian kepada saya dan selalu membantu saya serta menjadi support system saya untuk selalu mengerjakan skripsi agar lulus tepat waktu dan menjadi motivasi saya dalam menyelesaikan skripsi.
8. Kepada sahabat dekat saya Tiara Nafisa, Satya Bella, Salma Salsabila, Dindamia, Azzurivia, Vania Intana, Siti Masruroh, Tsamara Fairuza, Titik Nur S, Tania Aprilia, Tyas, Wasilatun, Wa'aini yang selalu membantu dan menyemangati saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sampai selesai dengan tepat waktu.
9. Teman-teman seperjuangan Mahasiswa S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
10. Serta semua pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi ini.
11. Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi sesama pihak dan bagi penulis sendiri.

Semarang, 09 Februari 2023

Penulis

Tita Intan Meilinda



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Kepuasan Kerja.....	8
1. Definisi Kepuasan Kerja.....	8
2. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	9
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	12
4. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	17
5. Indikator Kepuasan Kerja.....	19

B. Motivasi.....	20
1. Definisi Motivasi.....	20
2. Tujuan Motivasi	22
3. Jenis-jenis Motivasi.....	23
4. Tipe-tipe Motivasi.....	24
5. Alat-Alat Motivasi	25
6. Teori-Teori Motivasi.....	26
7. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja.....	31
8. Kekuatan-kekuatan Motivasi	32
9. Pengukuran Motivasi Kerja	34
10. Cara Memotivasi	34
11. Indikator Motivasi Kerja.....	35
C. Kerangka Teori.....	37
D. Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Kerangka Konsep.....	39
B. Variabel Penelitian.....	39
C. Jenis dan Desain Penelitian.....	40
D. Populasi dan Sampel	40
1. Populasi.....	40
2. Sampel.....	40
E. Waktu dan Tempat Penelitian	41
F. Definisi Operasional.....	41
G. Instrumen/ Alat pengumpulan data	42
1. Instrumen penelitian.....	42

2.	Uji Validitas	43
3.	Uji Reliabilitas	46
H.	Metode Pengumpulan data.....	46
1.	Data Primer	46
2.	Data Sekunder	47
I.	Rencana Analisis.....	48
1.	Analisis <i>univariat</i>	48
2.	Analisis <i>bivariate</i>	48
J.	Etika Penelitian	49
BAB IV	HASIL PENELITIAN.....	51
A.	Gambaran Umum Penelitian	51
B.	Karakteristik Responden	52
1.	Umur	52
2.	Jenis Kelamin.....	52
3.	Pendidikan.....	53
4.	Lama Bekerja	53
C.	Analisis Univariat.....	54
1.	Kepuasan Kerja.....	54
2.	Motivasi Kerja.....	54
D.	Analisa Bivariat.....	55
1.	Uji Normalitas.....	55
2.	Uji Spearman's-rho	55
3.	Tabel Silang	56
BAB V	PEMBAHASAN	57
A.	Karakteristik Responden	57

1. Umur	57
2. Jenis kelamin.....	58
3. Pendidikan.....	59
4. Lama Bekerja	61
B. Kepuasan Kerja Perawat	62
C. Motivasi Kerja Perawat.....	64
D. Hubungan Tingkat Kepuasan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sulan Agung Semarang	67
E. Keterbatasan Penelitian.....	69
F. Implikasi Keperawatan.....	69
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	70
A. Simpulan	70
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional.....	42
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Perawat.....	44
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Perawat	45
Tabel 3.4	Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 3.5	Kriteria Kolerasi	48
Tabel 4.1.	Distribusi frekuensi umur responden (n = 111) Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Januari, 2023	52
Tabel 4.2.	Ditribusi frekuensi jenis kelamin responden (n=111) Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Januari, 2023	52
Tabel 4.3.	Distribusi frekuensi tingkat pendidikan respoden (n=111) Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Januari, 2023	53
Tabel 4.4.	Distribusi frekuensi tingkat lama kerja responden (n=111) Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Januari, 2023	53
Tabel 4.5.	Distribusi frekuensi kepuasan kerja responden (n=111) Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Januari, 2023	54
Tabel 4.6.	Distribusi frekuensi motivasi kerja responden (n=111) Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Januari, 2023	54
Tabel 4.7.	Uji Normalitas Hubungan Tingkat Kepuasan Dengan Motivasi Kerja Perawat (n=111) di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Januari, 2023	55
Tabel 4.8.	Uji Spearman Hubungan Tingkat Kepuasan Dengan Motivasi Kerja Perawat (n=111) di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Januari, 2023	55
Tabel 4.9.	Tabel silang Hubungan Tingkat Kepuasan Dengan Motivasi Kerja Perawat (n=111) di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Januari, 2023	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Kerangka Teori.....	37
Gambar 3. 1	Kerangka Konsep	39



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Permohonan Izin Survei
- Lampiran 2. Surat Jawaban Izin Penelitian
- Lampiran 3. Surat Ijin Validitas
- Lampiran 4. Surat Permohonan Ijin Penelitian
- Lampiran 5. Surat Balasan Permohonan Ijin Penelitian
- Lampiran 6. Surat Keterangan Uji Etik
- Lampiran 7. Informed Consent
- Lampiran 8. Lembar Persetujuan Menjadi Responden
- Lampiran 9. Kuesioner penelitian
- Lampiran 10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 11. Hasil Uji Analisa Univariat
- Lampiran 12. Hasil Uji Analisa Bivariat
- Lampiran 13. Hasil Konsultasi
- Lampiran 14. Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang membuat seseorang menyukai dan menghargai pekerjaannya. Kepuasan seseorang mengenai pekerjaannya tercermin dalam tingkat kepuasan kerja mereka (Meylin, 2020). Secara efektif kemampuan perusahaan untuk mengelola perilaku pekerjanya ditunjukkan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Pranata *et al.*, 2017). Ketidakpuasan kerja akan berdampak pada turunnya motivasi kerja dan menyebabkan banyak orang menderita sendirian dalam pekerjaannya. Ketika seorang perawat tidak senang dengan pekerjaannya, dia akan sering kehilangan pekerjaan. Peningkatan beban kerja dapat terjadi akibat tingkat kehadiran ini. Hasil kerja mungkin menderita atau tidak dalam kondisi terbaiknya karena beban kerja yang berat (Nopitawati *et al.*, 2020).

Menurut penelitian yang dilakukan, tingkat ketidakpuasan kerja di antara perawat sangat bervariasi tergantung negaranya. Di Amerika Serikat (41%) berada pada tingkat tertinggi dan di Jerman (17%) pada tingkat rendah (Yolanda *et al.*, 2022). Berdasarkan hasil Riset Tenaga Kesehatan Risnakes tahun 2017 dalam (Zakiah *et al.*, 2020), di rumah sakit DKI Jakarta, mayoritas anggota staf melaporkan tingkat kepuasan sedang (50,1%), sedangkan tingkat kepuasan rendah (24,7%), dan tingkat kepuasan tinggi (25,2%). Menurut kategori pemilik rumah sakit, rumah sakit swasta memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, yaitu hanya 24,6% karyawan yang

merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan terhadap pekerjaan seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, termasuk perasaan seseorang terhadap kompensasi, peluang kemajuan, tingkat pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Selain perasaan puas dalam pekerjaan seseorang, ada elemen lain yang berkontribusi dan harus dimiliki oleh pekerja. Tingkat motivasi seseorang berperan dalam kemampuan seseorang untuk bekerja dengan baik. Tingkat kepuasan kerja dan motivasi di mana perawat bekerja mungkin berpengaruh pada output keseluruhan mereka (Nabawi, 2019).

Kekuatan yang bergerak dan mendorong perilaku menuju pencapaian suatu tujuan disebut sebagai motivasi. Setiap orang memiliki kunci untuk membuka kekuatan motivasi itu di dalam diri mereka (Hasibuan, 2021). Produktivitas akan dipengaruhi oleh tingkat motivasi karyawan, dan salah satu tanggung jawab manajer adalah mengarahkan motivasi itu ke arah pencapaian tujuan perusahaan (Purba & Ngatno., 2016).

Motivasi kerja perawat dapat diartikan sebagai dorongan kerja yang berkembang dalam diri perawat agar rumah sakit dapat mewujudkan tujuannya. Motivasi kerja akan berpengaruh pada semangat kerja dan akan meningkatkan tingkat produktivitas perawat (Putri & Rosa, 2016). Adanya motivasi mengarahkan perawat untuk lebih terlibat, antusias, dan nyaman dalam pelaksanaan pekerjaannya, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja keperawatan secara keseluruhan. Namun, belum terlihat bagaimana hubungan antara motivasi perawat dan kepuasan kerja perawat di rumah sakit telah ditetapkan (Finarti *et al.*, 2017).

Bersama dengan Vietnam, Argentina, Nigeria, dan India, Indonesia adalah salah satu dari lima negara dengan penurunan motivasi tenaga kesehatan terendah, menurut *World Health Organization* (WHO). Hal ini disebabkan oleh pengabaian persyaratan kesejahteraan karyawan, karena berbagai penelitian menunjukkan bahwa tenaga kesehatan merupakan kunci utama dalam proses pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Tenaga kesehatan bertanggung jawab hingga 80% terhadap keberhasilan pembangunan kesehatan. Indonesia adalah salah satu dari 57 negara di dunia yang saat ini mengalami kekurangan tenaga kesehatan, baik dari segi jumlah maupun distribusinya (Prima, 2019)

Pada pelayanan kesehatan yang tidak beroperasi secara maksimal, penurunan kepuasan kerja perawat juga dapat disebabkan oleh penurunan motivasi perawat. Hanya 57,78% dari fasilitas medis di Indonesia yang menyediakan perawatan berkualitas tinggi, sedangkan sisanya 42,22% terus tidak memenuhi persyaratan minimum. Sementara itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa 63,16 persen pelayanan kesehatan di Provinsi Jawa Timur memberikan pelayanan prima sedangkan sisanya 36,84 persen tidak memenuhi kriteria mutu pelayanan kesehatan. Hal ini terkait dengan motivasi dari kepuasan kerja perawat (Kementerian Kesehatan RI, 2018).

Hasil temuan investigasi awal yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang di ruang Baituizzah 1 pada tanggal 10 Agustus 2022-25 Agustus 2022 dengan metode kuesioner terhadap 10 orang perawat, didapatkan hasil 10 orang perawat mengatakan puas terhadap kepuasan kerja

yang dirasakan, sedangkan motivasi kerja didapatkan 8 orang perawat mengatakan cukup dan 2 orang perawat mengatakan baik terhadap motivasi pekerjaant. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang Baituizzah 1 merasa puas atas pekerjaan yang dijalannya dan merasa cukup puas terhadap motivasi kerja yang didapatkan selama bekerja di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Tingkat antusiasme yang dibawa perawat ke pekerjaannya berbanding lurus dengan jumlah kemajuan yang dapat dicapai dalam keseluruhan tingkat perawatan medis yang diberikan di rumah sakit. Kurangnya motivasi yang ditunjukkan oleh perawat untuk melakukan pekerjaannya dapat menyebabkan keadaan yang negatif bagi individu maupun organisasi. Produktivitas akan dipengaruhi oleh tingkat motivasi karyawan, untuk mengarahkan dorongan itu ke arah pencapaian tujuan perusahaan merupakan tanggung jawab pemimpin perusahaan (Dinarwati, 2020).

Kepemimpinan dalam keperawatan adalah praktik mengerahkan pengaruh dan memberikan arahan pada semua anggota staf keperawatan untuk menginspirasi usaha keras dan kemajuan menuju tujuan tertentu. Tetapi ada berbagai hal yang berkontribusi untuk mencapai tujuan ini, antara lain tentang motivasi intrinsik, yang kita maksud adalah kapasitas yang dimiliki orang dan dikembangkan oleh individu itu sendiri, dan motivasi ekstrinsik mengacu pada faktor-faktor yang berasal dari luar subjek dan dipengaruhi oleh lingkungan dan sekitarnya (Suni, 2018).

Kepuasan kerja berkorelasi baik dengan tingkat motivasi karyawan di tempat kerja. Semakin perawat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, maka akan meningkatkan kepuasan tersendiri pada dirinya (Wulandari & Prayitno, 2017). Motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan antusiasme dalam diri perawat untuk segera menyelesaikan tugasnya secara cepat (Tewal *et al.*, 2017). Peran manajer berdampak pada unsur motivasi yang merupakan komponen penting dalam memperoleh kepuasan kerja. Cara di mana kepemimpinan dilaksanakan akan memiliki efek pada mentalitas atasan.

Jadi upaya pemimpin atau manajer untuk meningkatkan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat adalah dengan meningkatkan dukungan, dorongan dan meningkatkan komunikasi yang baik antar perawat serta memfasilitasi perawat yang berprestasi dalam usaha pengembangan potensi individunya. Hal ini dilakukan agar perawat lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi, sehingga perawat merasa pekerjaannya tidak hanya sebatas rutinitas saja. Jadi, jika tingkat kepuasan rendah maka motivasi yang diberikan rendah dan jika tingkat kepuasannya tinggi maka motivasi yang diberikan pun juga tinggi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di sampaikan tersebut, maka rumusan masalahnya adalah “Bagaimana Hubungan Tingkat Kepuasan dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Mengetahui hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
- b. Mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
- c. Menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Yaitu peneliti dapat memperoleh gambaran tentang variabel motivasi kerja dan bagaimana pengaruhnya terhadap kebahagiaan kerja perawat. Hal ini akan meningkatkan pengetahuan dan keahlian mereka dalam mengkaji unsur-unsur motivasi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang.

2. Bagi Manajemen Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

Yaitu untuk melihat pendekatan-pendekatan dapat diciptakan untuk meningkatkan kinerja perawat sebagai bagian integral dari

pengembangan sumber daya manusia rumah sakit. Hal ini akan memungkinkan manajemen rumah sakit yaitu untuk mengamati pengaruh variabel insentif kerja terhadap kepuasan kerja perawat.

3. Bagi Profesi Keperawatan

Yaitu untuk melihat informasi untuk dipertimbangkan dalam pembuatan program keperawatan profesional untuk profesi keperawatan, khususnya untuk menilai dampak elemen motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Sikap yang baik dari tenaga kerja dapat dilihat sebagai tanda kepuasan kerja, meliputi sentimen dan perilaku terhadap pekerjaan. Sikap positif ini dicapai dengan melihat pekerjaan sebagai penghormatan untuk mencapai salah satu cita-cita penting dari pekerjaan (Fortuna, 2016). Kepuasan kerja adalah pandangan positif yang memerlukan adaptasi pekerja yang sehat terhadap lingkungan dan keadaan kerja mereka, termasuk kekhawatiran yang berkaitan dengan gaji, keadaan sosial, keadaan fisik, dan elemen psikologis (Purba, 2021).

Karyawan memiliki perasaan atau keadaan emosional yang menyenangkan saat mereka melakukan pekerjaannya, dan perasaan atau keadaan emosional yang positif ini disebut sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja secara umum akan menunjukkan tingkat kepuasan terhadap apa yang telah dilakukan. Salah satu cara untuk melihat informasi ini adalah bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaan yang dilakukannya. Kombinasi kepuasan kognitif dan emotif individu dengan perusahaan itulah yang membentuk kepuasan kerja. Kepuasan afektif dicapai ketika semua evaluasi emosional positif dari pekerjaan karyawan diperhitungkan. Kesenangan emosional ini berpusat pada

bagaimana perasaan mereka saat bekerja. Perasaan atau emosi yang baik menunjukkan bahwa seseorang puas dengan pekerjaannya. Di sisi lain, kepuasan kerja kognitif mengacu pada kepuasan yang dirasakan seseorang pada pekerjaannya (Evanda, 2017).

Tingkat kepuasan yang diperoleh seseorang dari fungsinya atau pekerjaan yang dilakukan dalam sebuah perusahaan mengacu pada kepuasan kerja. Sejauh mana setiap pekerja berpikir bahwa mereka mendapat kompensasi yang adil dari berbagai segi lingkungan kerja mereka di perusahaan tempat mereka bekerja disebut sebagai kepuasan kerja. Situasi psikologis positif yang dialami oleh pekerja atau karyawan di lingkungan kerja karena fungsinya di perusahaan dan kenyataan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi secara memadai disebut sebagai kepuasan kerja (Sumartyawati *et al.*, 2017). Sensasi yang dimiliki seorang karyawan yang mendukungnya sehubungan dengan pekerjaannya dan situasinya disebut kepuasan kerja (Mangkunegara, 2019).

Menurut beberapa definisi yang diberikan di atas, sikap senang dalam bekerja merupakan tanda kepuasan kerja dari emosional karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang bersifat menyenangkan dengan cara mencintai pekerjaannya karena prestasi yang telah di capai.

2. Teori-teori Kepuasan Kerja

Ada tiga macam teori yang membahas tentang kepuasan kerja antara lain yaitu (Diana *et al.*, 2019):

a. *Teori Discrepancy*

Kesenjangan (*discrepancy*) antara harapan, kebutuhan, atau cita-cita dan apa yang seseorang rasakan atau yakini telah mereka peroleh atau capai sebagai hasil dari pekerjaan, mereka menentukan puas atau tidak puasnya seseorang terhadap sejumlah aspek pekerjaannya. *Discrepancy* ini dapat menimbulkan kepuasan atau ketidakpuasan (Diana *et al.*, 2019). ketika keadaan yang diinginkan dan situasi sebenarnya identik, seseorang dikatakan puas dengan situasinya. Besarnya kekurangan dan pentingnya suatu yang diinginkan, keduanya berkontribusi pada tingkat ketidakpuasan. Individu yang bersangkutan akan sama-sama puas dengan syarat adanya perbedaan dari jumlah yang diinginkan. Menurut sudut pandang ini, kita dapat menegaskan bahwa seseorang akan memiliki rasa kepuasan ketika kesenjangan antara apa yang dicari dan persepsinya tentang realitas saat ini telah ditutup, karena itu menandakan bahwa orang tersebut telah mencapai ambang minimal yang mereka pilih. Orang tersebut akan merasa lebih puas lagi meskipun ada perbedaan jika yang didapat lebih baik dari yang diinginkan. Perbedaan yang terjadi dalam situasi ini adalah perbedaan yang menguntungkan. Di sisi lain, tingkat ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya meningkat secara proporsional dengan jarak di mana realitas yang terlihat berada di bawah standar minimal (*negative discrepancy*).

b. *Teori Equity*

Membandingkan kinerja seseorang dengan kinerja orang lain di kelas yang sama, di tempat kerja, atau dalam situasi lain mungkin bermanfaat dalam menentukan apakah mereka senang atau tidak dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Jika mereka percaya ada keadilan (*equity*) untuk keadaan tersebut, mereka lebih cenderung puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Sejuah mana pekerja merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil dalam konteks pekerjaan mereka adalah salah satu pendorong utama kepuasan kerja. Jadi tingkat keadilan yang rendah akan menghasilkan tingkat kepuasan yang rendah bagi karyawan yang bersangkutan, dan tingkat keadilan yang tinggi akan menghasilkan tingkat kepuasan yang tinggi bagi karyawan yang bersangkutan (Saputra & Mulia, 2020).

c. *Teori Dua Faktor*

Teori ini diperkenalkan oleh Frederick Herzberg dalam Arquisola & Walid Ahlisa (2019). Menurut teori ini, “*disatisfier* atau *hygiene factors* dan *satisfier* atau *motivators*” adalah dua kategori yang dapat digunakan untuk mengklasifikasikan ciri-ciri suatu pekerjaan. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kebersihan (*Hygiene*) dapat menyebabkan ketidakbahagiaan kerja. Ada sejumlah elemen yang terkait dengan *Hygiene factors* yang mungkin berkontribusi terhadap ketidakpuasan kerja. Kebijakan kantor,

administrasi, pengawasan, hubungan interpersonal, lingkungan kerja, dan remunerasi termasuk dalam aspek-aspek ini. Sementara itu, *motivator* adalah kekuatan pendorong yang terkait dengan sikap menyenangkan terhadap pekerjaan, dengan tujuan membawa kepuasan kerja yang lebih baik bagi karyawan. Unsur-unsur ini meliputi pencapaian, pengakuan, peningkatan tingkat tanggung jawab seseorang, dan pertumbuhan pribadi.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Di antara banyak hal yang berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor yang berhubungan sebagai berikut:

Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain adalah (Purba, 2021):

a. Kesempatan Untuk Maju.

Jika ada kemungkinan untuk memperluas kemampuan kerja seseorang saat bekerja di posisi ini, seseorang harus memanfaatkannya.

b. Keamanan Kerja.

Baik pekerja pria maupun wanita umumnya menyebut elemen ini sebagai mempromosikan kebahagiaan kerja. Emosi pekerja di tempat kerja secara signifikan dipengaruhi oleh keadaan kerja yang aman. Pekerja yang bekerja akan merasa nyaman jika

tempat kerjanya aman, begitu pula sebaliknya jika tempat kerjanya tidak aman maka karyawan akan merasa tidak nyaman disana.

c. Gaji.

Semakin banyak orang yang tidak puas dengan pekerjaannya karena gaji mereka, dan hampir tidak ada orang yang mengungkapkan kebahagiaan kerja sehubungan dengan jumlah uang yang mereka hasilkan.

d. Manajemen Kerja.

Seperangkat pengaturan dan keadaan kerja yang dipelihara secara konsisten adalah salah satu ciri tempat kerja yang dikelola dengan baik untuk anggota stafnya, memungkinkan mereka melakukan pekerjaan mereka di lingkungan yang nyaman dan bebas risiko.

e. Kondisi Kerja.

Dalam contoh kondisi ini, mengacu pada lingkungan kerja, termasuk ventilasi, pencahayaan, serta area makan dan minum.

f. Pengawasan (*Supervisi*).

Di mata bawahannya, atasan seringkali memiliki peran ganda sebagai sosok ayah dan sosok yang berwibawa. Ketidakhadiran dan perputaran karyawan merupakan hasil potensial dari pengawasan yang tidak efektif.

g. Faktor Intrinsik dari Pekerja.

Tanggung jawab yang menyertai posisi membutuhkan keahlian tertentu. Keras dan sederhana, bangga dengan pekerjaan yang meningkatkan atau menurunkan tingkat kepuasan karyawan.

h. Komunikasi.

Jika ada komunikasi yang efektif di antara rekan kerja, banyak orang akan merasa lebih puas dengan posisi yang mereka miliki dan terbuka antara mereka dan atasannya. Kemampuan pimpinan dalam situasi ini untuk terbuka mendengar, memahami, dan menghargai gagasan atau prestasi, para pekerja perusahaan merupakan faktor yang sangat penting dalam menghasilkan kebahagiaan kerja.

i. Aspek Sosial Dalam Pekerjaan.

Meskipun mungkin sulit untuk dijelaskan, aspek sosial tempat kerja dianggap berperan dalam apakah karyawan menyukai pekerjaan mereka atau tidak.

j. Fasilitas.

Rumah sakit, fasilitas cuti dan pensiun, atau tempat tinggal, adalah persyaratan untuk suatu pekerjaan. Jika terpenuhi, ini akan menghasilkan kepuasan karyawan atau pekerja..

Berikut ini adalah beberapa elemen lagi yang mempengaruhi kepuasan kerja (Ayu *et al.*, 2018):

a. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan

- 1) Serangkaian kemampuan yang beragam, khususnya profesi yang membutuhkan berbagai kemampuan. Hal ini sangat membantu dalam memastikan bahwa pekerja tidak bosan saat mereka bekerja. Karyawan memiliki kecenderungan untuk memilih peran yang lebih baik menggunakan kemampuan dan pengalaman mereka.
- 2) Identitas pekerjaan, juga dikenal sebagai identitas tugas, akan menawarkan nilai atau posisi kunci dalam suatu organisasi. Secara khusus, identitas nilai ini akan memberikan nilai. Nilai ini diberikan kepada anggota organisasi sebagai hadiah atau penghargaan atas pencapaian tujuan tertentu dalam organisasi, seperti penentuan jabatan atau promosi.
- 3) Pekerjaan penting, khususnya pekerja akan merasakan kepuasan kerja jika diberi tugas penting untuk dilakukan dan jika pekerjaan yang dilakukan memiliki arti penting bagi mereka.
- 4) Karyawan harus diberikan otonomi, yang mencakup kebebasan untuk menyuarakan pikiran mereka dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Diperkirakan bahwa pekerja akan mengalami kepuasan kerja yang lebih besar sebagai akibat dari otonomi ini.
- 5) Memberikan kritik yang membangun dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang seringkali dalam bentuk penilaian pekerjaan, yang merupakan jenis perhatian dari atasan kepada

bawahannya. Memberikan umpan balik tentang pekerjaan membantu meningkatkan kebahagiaan kerja.

b. Ciri-ciri ekstrinsik pekerjaan

- 1) Kompensasi finansial, khususnya penghargaan yang dipandang adil (*Equitable reward*). Setiap pekerja yang memenuhi tanggung jawabnya akan diberi kompensasi secara moneter atau sebaliknya. Sebaliknya, motivasi utama sebagian orang dalam bekerja bukanlah keuntungan finansial. Ketika datang untuk mencari pekerjaan yang mereka sukai, banyak orang siap menerima tingkat gaji yang lebih rendah. Jika gaji atau kompensasi sesuai untuk posisi tersebut, maka tingkat keahlian karyawan saat ini dan standar gaji atau kompensasi yang telah ada hingga saat ini akan berkontribusi pada tingkat kesenangan mereka dalam bekerja..
- 2) Pengawasan, pemimpin yang ideal akan dapat membuat stafnya senang dalam pekerjaannya, dan dia akan dapat melakukannya melalui pengawasan yang efektif. Tindakan memberikan pengawasan merupakan salah satu pendekatan. Istilah "*supervision*" mengacu pada bantuan yang diberikan atasan kepada atasan bawahan yang sedang mengalami masa-masa

sulit, seperti pekerja yang menghadapi akibat dari tragedi atau yang kehilangan orang yang dicintai.

3) Kolega yang suportif, kewajiban dari masing-masing posisi tersebut menuntut kontak antara anggota yang berbeda dari tenaga kerja yang sama. Selain itu, sebagai rekan kerja, mereka bertanggung jawab untuk membantu menumbuhkan lingkungan yang menyenangkan dan produktif di tempat kerja untuk memfasilitasi pengembangan hubungan kerja yang bersahabat dan keberhasilan mengejar tujuan bersama yang dihasilkan oleh kerja mereka.

4) Keadaan kerja yang mendukung Karyawan membutuhkan kondisi kerja yang dapat membantu meningkatkan kebahagiaan kerja, seperti terpenuhinya kebutuhan fisik, misalnya memiliki tempat kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan.

4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Pandangan keseluruhan seseorang tentang pekerjaan mereka dapat dicirikan sebagai tingkat kepuasan kerja mereka. Bekerja dalam keadaan yang kurang ideal, berinteraksi dengan orang, mematuhi norma dan prosedur organisasi, dan mengikuti standar kerja adalah semua aspek pekerjaan yang diperlukan. Evaluasi (*evaluation*) merupakan tugas yang menantang. Ada dua pendekatan berbeda untuk menentukan seberapa puas seorang karyawan dengan pekerjaannya, yaitu (Tarigan, 2017):

- a. Angka nilai global tunggal (*single global rating*). Dalam metode angka nilai global tunggal, kita mengajukan satu pertanyaan kepada orang-orang dan membuat mereka menjawab pertanyaan itu adalah semua yang terlibat dalam pendekatan peringkat global tunggal. Contoh: Jika kita bertanya, "seberapa senangkah Anda dengan pekerjaan Anda?", responden akan menunjukkan tingkat kepuasan mereka dengan melingkari angka antara 1 dan 5, yang menunjukkan berapa kali mereka puas, dan tanggapan mereka berkisar dari "Sangat Puas" hingga "Sampai Tidak Puas".
- b. Skor penjumlahan (*summation score*). Pendekatan teknik penjumlahan melibatkan banyak fase kerja terpisah yang digunakan untuk mengidentifikasi komponen kunci dari suatu proyek dan kemudian menanyakan bagaimana perasaan anggota tim tentang setiap komponen. Contoh kriteria yang sering dipertimbangkan antara lain gaji saat ini, prospek kemajuan, dan koneksi dengan rekan kerja.

Instrumen berikut dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja (Mangkunegara, 2019):

- a. Skala Indeks Deskripsi Jabatan Sebagai Sarana untuk Menilai Kepuasan Karyawan dengan Pekerjaan Mereka, pada skala yang mengukur sikap dari lima kategori berbeda—pekerjaan, pengawasan, gaji, promosi, dan rekan kerja—karyawan disurvei untuk mengetahui aspek mana dari pekerjaan atau posisi mereka

yang mereka anggap sangat baik dan aspek mana yang mereka anggap sangat negatif. Pekerja wajib menanggapi setiap pertanyaan dengan mencentang kotak yang sesuai untuk jawaban, tidak, atau tidak ada jawaban.

- b. Metode untuk Menilai Kepuasan Karyawan dengan Pekerjaannya Menggunakan Ekspresi Wajah, skala ini terdiri dari kumpulan gambar wajah orang dengan berbagai emosi wajah, termasuk sangat gembira, netral, melankolis, dan sangat suram. Para karyawan diminta untuk memilih ekspresi wajah mereka berdasarkan keadaan kerja saat ini.
- c. Menggunakan Kuesioner Minnesota untuk Menilai Kepuasan Karyawan dengan Pekerjaan Mereka, Pekerjaan yang dievaluasi sebagai sangat senang, tidak puas, netral, menyenangkan, dan memuaskan semuanya termasuk dalam skala ini. Ini juga berlaku untuk pekerjaan yang sangat dihargai. Karyawan diberikan pilihan untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan setting tempat kerja mereka.

5. Indikator Kepuasan Kerja

Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat memengaruhi seberapa puas anda dengan pekerjaan anda.:

- a. Faktor Psikologi, umumnya dikenal sebagai variabel yang berhubungan dengan psikologi karyawan, termasuk sifat termasuk

- minat, ketenangan di tempat kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan (Wulandari *et al.*, 2021).
- b. Faktor Fisik, Karakteristik termasuk hobi, kemampuan bersosialisasi di tempat kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan bakat terkadang disebut sebagai faktor yang terkait dengan psikologi karyawan.
 - c. Faktor Keuangan, terutama yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, seperti struktur insentif dan skala gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, dan sebagainya. Kategori ini mencakup semua item ini serta yang lainnya.
 - d. Faktor Sosial, terutama yang berkaitan dengan hubungan interpersonal, baik di dalam tempat kerja maupun dengan atasan (Rahmadhan, 2020).

B. Motivasi

1. Definisi Motivasi

Kekuatan yang bergerak dan mendorong perilaku menuju pencapaian suatu tujuan disebut sebagai motivasi. Setiap orang memiliki kunci untuk membuka kekuatan motivasi itu di dalam diri mereka (Hasibuan, 2021). Motivasi adalah kekuatan yang dapat berasal dari dalam atau luar individu yang membangkitkan semangat dan ketekunan pekerja untuk mengejar tujuan mereka. Produktivitas akan dipengaruhi oleh tingkat motivasi karyawan, dan salah satu tanggung jawab pemimpin adalah mengarahkan dorongan itu ke arah pencapaian tujuan perusahaan (Dinarwati, 2020).

Menyadari bakat intrinsik seseorang dapat dianggap sebagai inspirasi, memiliki kekuatan untuk memicu perilaku, dan mengarahkannya. Perilaku ini merupakan hasil interaksi terpadu antara motivasi dan keinginan seseorang dan lingkungan di mana mereka bertindak, dan memiliki potensi untuk membantu orang tersebut mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan untuk diri mereka sendiri dalam sebuah proses yang dinamis. Kekuatan yang ada di dalam diri setiap orang dan memiliki kapasitas untuk mengaktifkan dan mendorong perilaku dapat digambarkan sebagai motivasi (Sumartyawati *et al.*, 2017). Individu dapat tergerak untuk melaksanakan tugasnya jika memiliki kondisi yang disebut dengan motivasi kerja (Silaban, 2018).

Salah satu definisi motivasi adalah tindakan seseorang untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu dan inilah yang dilakukan oleh motivasi. Motivasi kerja adalah tekanan psikologis yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha mereka, dan seberapa tangguh mereka dalam menghadapi tantangan. Tekanan ini ada dalam konteks organisasi, dan inilah yang kami sebut sebagai "*work motivation*". Jika karyawan diberi insentif (*reward*) yang sesuai, seperti bonus, penghargaan, cuti tambahan, dan sebagainya, itu akan mendorong mereka untuk menghasilkan hasil kerja yang luar biasa. Motivasi ini akan bermanfaat bagi perusahaan secara keseluruhan. Menurut Mangkunegara (2019), pendekatan sikap (*attitude*) yang diambil pekerja untuk mengatasi berbagai masalah terkait pekerjaan di perusahaan inilah yang

menimbulkan motivasi. Karyawan yang dibimbing atau diinstruksikan untuk mencapai tujuan organisasi bisnis dikatakan termotivasi ketika mereka memiliki kondisi atau energi yang mendorong mereka untuk melakukannya. Karyawan yang memiliki sikap mental pro dan positif terhadap tantangan yang dialaminya di tempat kerja akan lebih termotivasi dalam bekerja, yang pada gilirannya memungkinkan mereka untuk mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan pemikiran para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa perawat dimotivasi oleh kekuatan dalam dirinya yang menginspirasi mereka untuk melakukan tindakan guna mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan.

2. Tujuan Motivasi

Berikut adalah penjabaran dari tujuan motivasi (Mangkunegara, 2019):

a. Meningkatkan Moral dan Kepuasan Kerja Karyawan.

Ketika datang untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, kepuasan kerja karyawan merupakan pendorong penting semangat staf, yang pada gilirannya mendorong disiplin dan kinerja karyawan.

b. Meningkatkan Produktivitas Karyawan.

Karena produktivitas yang tinggi, semua tugas yang dilakukan akan selesai tepat waktu, yang akan menghasilkan keuntungan bagi organisasi.

c. Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan.

Kinerja perusahaan secara langsung berkorelasi dengan tingkat disiplinnya. Ketika ada disiplin yang tepat, itu menandakan bahwa pekerja sadar akan kewajiban yang dibebankan kepada mereka.

d. Menciptakan Suasana dan Hubungan Kerja Yang Baik.

Ketika atasan dan rekan kerja bersikap baik, simpatik, dan berterima kasih, ikatan kerja yang positif dapat berkembang.

e. Meningkatkan Loyalitas, Kreativitas, dan Partisipasi.

Karyawan diberi kesempatan untuk terlibat dan memberikan pemikiran dan rekomendasi mereka sendiri. Ini memupuk rasa tanggung jawab pribadi yang lebih besar di antara para pekerja sehubungan dengan tanggung jawab mereka.

3. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik adalah dua kategori yang membentuk motivasi, yang dijabarkan sebagai berikut (Suralaga, 2021):

a. Motivasi intrinsik

Keinginan untuk melakukan suatu kegiatan hanya untuk kepuasan kegiatan itu sendiri merupakan contoh motivasi intrinsik (tujuan itu sendiri). Orang yang termotivasi secara intrinsik tidak memerlukan insentif eksternal, seperti hadiah atau hukuman, untuk menyelesaikan tugas, karena mereka melihat kerja mereka memiliki nilai dalam dan dari dirinya sendiri. Menurut Woolfolk, variabel yang berasal dari dalam diri seseorang dan berkontribusi pada dorongan intrinsiknya meliputi hal-hal seperti minat, keinginan,

kesenangan, dan rasa ingin tahu. Metode penetapan tujuan dikenal sebagai pembelajaran global, dan hasil yang diinginkan adalah pemenuhan pribadi melalui pengejaran tantangan. Orang yang didorong dari dalam memiliki kecenderungan untuk memilih aktivitas yang berkisar antara mudah dan menuntut dalam hal tingkat kesulitannya.

b. Motivasi Ekstrinsik

Signifikansi teori motivasi intrinsik diakui oleh teori motivasi ekstrinsik, meskipun tidak seluruhnya. Di sisi lain, Anda perlu berusaha untuk menumbuhkannya. Teori motivasi ekstrinsik meneliti kekuatan yang bekerja pada orang yang dipengaruhi oleh pengaruh luar yang dikelola oleh manajer. Unsur-unsur ini meliputi lingkungan tempat kerja, seperti gaji, kondisi kerja, peraturan perusahaan, dan hubungan rekan kerja, serta penghargaan, promosi, dan tugas.

4. Tipe-tipe Motivasi

Konsep motivasi adalah sesuatu yang hidup yang dapat diekspresikan dalam berbagai cara. Istilah "motivasi" dapat dipecah menjadi 4 kategori berbeda, yang masing-masing memberikan corak unik pada aktivitas manusia. Berbagai macam jenis motivasi sesuai dengan yang dijelaskan oleh Hasibuan (2021) yaitu:

- a. Dalam konteks manajemen, istilah motivasi positif (*insentif positif*) mengacu pada praktik pemberian penghargaan kepada karyawan atas

kinerja yang baik dengan imbalan uang atau non-uang. Moral bawahan akan meningkat sebagai akibat langsung dari motivasi positif semacam ini karena orang memiliki kecenderungan untuk dengan senang hati menerima apa yang memuaskan.

- b. Manajer dapat mendorong bawahan mereka melalui penggunaan motivasi negatif, juga dikenal sebagai *insentif positif*, dengan menghukum karyawan yang kinerjanya terlihat di bawah standar (prestasi rendah). Moral bawahan kemungkinan besar akan meningkat dalam waktu dekat sebagai akibat dari motivasi negatif semacam ini karena mereka takut dihukum; namun demikian, dalam jangka panjang, jenis motivasi ini mungkin memiliki dampak yang merugikan. Dalam dunia bisnis, para manajer perusahaan seringkali menggunakan dua bentuk motivasi yang telah dijelaskan di atas. Untuk meningkatkan moral tenaga kerja, penerapannya harus akurat dan seimbang. Sementara motivasi negatif hanya efektif dalam jangka pendek, motivasi positif mungkin berhasil dalam jangka waktu yang panjang.

5. Alat-Alat Motivasi

Motivasi mempunyai komponen alat – alat berupa materiil insentif, non materiil insentif, dan kombinasi materiil insentif dan non materiil insentif yang dijabarkan sebagai berikut (Hasibuan, 2021):

- a. Insentif material, pemberian uang atau barang dengan nilai pasar terkadang disebut sebagai alat insentif karena memenuhi persyaratan

- ekonomi. Beberapa contoh insentif material adalah rumah, mobil, dan lain-lain.
- b. Insentif nonmateri, pemberian tersebut berupa barang atau jasa yang tidak ternilai harganya, dan akibatnya hanya berfungsi untuk membangkitkan perasaan senang atau bangga pada diri sendiri. Beberapa contoh insentif nonmateri antara lain medali, sertifikat, bintang jasa, dan penghargaan sejenis lainnya.
 - c. Penggabungan imbalan moneter dan nonmoneter, di mana alat motivasional yang ditawarkan datang dalam bentuk imbalan moneter (yaitu, uang dan barang) dan nonmoneter (yaitu, medali dan sertifikat), masing-masing, untuk memuaskan persyaratan moneter serta rasa pemenuhan spiritual atau kebanggaan.

6. Teori-Teori Motivasi

- a. Untuk memahami motivasi secara tepat perlu diawali dengan anggapan bahwa motivasi adalah sesuatu yang positif, faktor yang menentukan tingkat kinerja dalam bekerja, sesuatu yang berlangsung terus menerus, dan alat ukur hubungan kerja yang ada dalam suatu organisasi. Akibatnya, manajer organisasi wajib memiliki kapasitas untuk mendorong anggota stafnya, yaitu melalui kesadaran akan berbagai gagasan yang berkaitan dengan motivasi. (Yulianti & Meutia, 2020).
- b. Kebutuhan manusia dan cara pemenuhan kebutuhan tersebut di tempat kerja diberi bobot yang signifikan dalam teori motivasi (Purba, 2021). Teori motivasi tersebut antara lain:

1) Teori Hierarki Kebutuhan

Hierarki kebutuhan adalah konsep yang muncul dalam banyak ide berbeda, tetapi teori yang diciptakan oleh Abraham Maslow (*hierarchy of needs theory*) mungkin yang paling terkenal. Menurut teori Maslow, banyak derajat kebutuhan seseorang, yang diatur dalam hierarki tergantung pada minat orang tersebut, berfungsi sebagai sumber motivasi utama mereka.

a) Kebutuhan Fisiologis

Tuntutan fisik esensial manusia, seperti kebutuhan akan makanan, air, dan oksigen, semuanya dianggap sebagai kebutuhan fisiologis. Ini termasuk persyaratan untuk lingkungan tempat kerja yang nyaman dan gaji minimum yang cukup untuk memenuhi kebutuhan, jika termasuk dalam lingkup organisasi.

b) Kebutuhan Akan Rasa Aman

Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan akan suasana yang aman secara fisik dan emosional, bebas dari kerusakan, serta lingkungan yang damai dan bebas dari aktivitas kekerasan. Kebutuhan ini memanifestasikan dirinya di tempat kerja melalui keamanan kerja, pemerasan, dan jenis tenaga kerja yang aman.

c) Kebutuhan untuk diterima

Persyaratan ini mewakili keinginan untuk menyesuaikan diri dan disukai oleh orang lain serta dorongan untuk berteman dan bergabung dalam suatu kelompok. Persyaratan ini berpengaruh pada kemauan karyawan untuk membentuk ikatan yang kuat dengan rekan kerja, berpartisipasi dalam kelompok kerja, dan bergaul dengan baik dengan atasan dalam perusahaan.

d) **Kebutuhan untuk dihargai**

Memiliki reputasi positif dan ingin dilihat, dihormati, dan dipuji oleh orang lain berhubungan dengan dorongan ini. Kebutuhan untuk diakui di tempat kerja menunjukkan kebutuhan untuk diakui, tanggung jawab yang besar, status yang tinggi, dan pengakuan atas kontribusi kepada perusahaan.

e) **Kebutuhan untuk aktualisasi diri**

Kebutuhan ini, yang juga dikenal sebagai kebutuhan terbesar yang belum terpenuhi, adalah merasa utuh dalam diri sendiri. Tujuan dari doa ini adalah untuk meningkatkan kapasitas secara keseluruhan dan yang terpenting untuk meningkatkan diri. Dengan memberi karyawan waktu istirahat untuk bekerja, mendorong kreativitas mereka, dan memberi mereka pelatihan yang memungkinkan mereka menyelesaikan tugas-tugas yang menantang dengan sukses,

bisnis dapat memenuhi kebutuhan mereka yang terus-menerus akan modernisasi.

- 2) Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow, keinginan Tuntutan tingkat rendah yang diprioritaskan harus dipenuhi sebelum kebutuhan tingkat yang lebih tinggi menjadi nyata. Fase-fase tersebut dapat memenuhi persyaratan tingkat rendah: Kebutuhan fisiologis dialami sebelum kebutuhan akan keamanan, dan kebutuhan akan keamanan dialami sebelum kebutuhan akan kebutuhan sosial, dan seterusnya. Seseorang yang disibukkan dengan dorongan untuk merasa aman di lingkungan fisiknya akan mengarahkan upayanya untuk membuat lingkungannya lebih aman dan akan kurang memperhatikan kebutuhannya untuk dihormati atau untuk memenuhi potensinya sebagai individu. Setelah suatu kebutuhan terpenuhi, keinginan selanjutnya, yang lebih tinggi dalam hirarki, akan menjadi lebih jelas saat kebutuhan pertama terpenuhi.
- 3) Teori Kepuasan (*Content Theory*);

Gagasan ini berpusat pada bagaimana hal itu membahas unsur-unsur kebutuhan dan pemenuhan pribadi yang memengaruhi cara individu bertindak dan berperilaku. Teori ini berfokus pada aspek kepribadian individu yang bertanggung jawab untuk memperkuat, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku mereka. Teori ini berusaha untuk memberikan jawaban atas topik keinginan apa yang dapat

dipenuhi dan apa yang dapat memotivasi seseorang untuk antusias terhadap profesinya. Kemampuan untuk memenuhi kebutuhan baik materi maupun non materi, serta kepuasan yang didapat dari melakukan pekerjaan, itulah yang mendorong gairah seseorang terhadap tugas yang digelutinya. Jika persyaratan dan harapan mereka terpenuhi secara konsisten, mereka akan merasa lebih puas dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi mereka. Menurut pengertian ini, seseorang akan berperilaku (bersemangat dalam bekerja) untuk memuaskan keinginannya (inner requirements) dan mencapai kepuasan.

Ketika persyaratan seseorang dan tingkat pemenuhan yang diinginkan lebih besar, mereka akan berusaha lebih keras untuk memuaskan keinginan tersebut. Siswa X, misalnya, telah mengarahkan pandangannya untuk mendapatkan nilai A sebelum dia lulus. Dibandingkan dengan Siswa Y, yang senang mendapatkan nilai C, hal ini memotivasinya untuk berusaha lebih keras saat belajar. Jumlah kebutuhan dan pemenuhan yang ingin dicapai seseorang merupakan indikator yang baik dari tingkat hasrat yang dimiliki orang tersebut untuk tugas yang mereka lakukan.

4) Teori Motivasi Proses

Tujuan mendasar dari teori motivasi proses ini adalah untuk memberikan solusi atas pertanyaan “bagaimana memperkuat, mengarahkan, mempertahankan, dan

menghentikan perilaku individu”, dengan tujuan akhir untuk memastikan bahwa setiap karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh manajemen.

Jika Anda melihat lebih dekat, Anda akan melihat bahwa teori ini mendefinisikan serangkaian sebab dan akibat antara tindakan seseorang dan hasil yang diinginkan. Jika semuanya berjalan sesuai rencana hari ini, maka Anda dapat mengharapkan hasil yang memuaskan besok. Karena itu, hasil yang diperoleh tercermin dalam cara seseorang menjalankan tugasnya; karenanya, tindakan hari ini adalah konsekuensi dari kemarin.

7. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Banyak hal berbeda yang mungkin berdampak signifikan pada tingkat motivasi karyawan di tempat kerja. Tingkat motivasi yang dimiliki seseorang dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel, termasuk sifat-sifat pribadi, faktor lingkungan, dan alasan intrinsik dan ekstrinsik (Krisnawati *et al.*, 2016). Istilah "motivasi intrinsik" mengacu pada motivasi atau aktivitas fisik yang tidak membutuhkan rangsangan dari luar karena setiap orang secara alami ingin melakukan sesuatu yang aktif. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah motivasi yang aktif dan bekerja karena Sedangkan variabel ekstrinsik adalah yang berasal dari luar diri seseorang, sedangkan faktor intrinsik adalah yang berasal dari dalam. Meskipun motivasi seseorang dapat dipicu oleh berbagai keadaan,

termasuk yang ada di lingkungannya, psikologinya, dan hobinya, itu harus terlebih dahulu berasal dari dalam dirinya sendiri (Novitasari, 2019).

Dapat ditarik kesimpulan berdasarkan dua teori berbeda yang telah dikemukakan oleh para ahli, dan kesimpulan tersebut adalah bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja adalah keadaan dan kepentingan internal maupun eksternal. Dampak dari keadaan luar, seperti pengaruh yang dimiliki oleh perusahaan tempatnya bekerja. Di sisi lain, faktor internal adalah kondisi atau kualitas yang unik bagi seseorang, seperti tingkat minat terhadap profesinya. Aspek-aspek eksternal ini dapat dikelola atau dikendalikan, namun situasi itu sendiri dihasilkan secara alami, sehingga faktor-faktor interior tidak dapat dikendalikan atau dimanipulasi. Kedua aspek ini harus saling melengkapi untuk menghasilkan tingkat kinerja setinggi mungkin.

8. Kekuatan-kekuatan Motivasi

Ada 6 (enam) kekuatan motivasi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan antara yaitu (Supriyadi, 2021):

a. Kekuatan Aqidah (keyakinan)

Kekuatan ini merupakan kekuatan paling dasar yang dimiliki oleh manusia. Mereka yang kurang beriman tidak mampu melakukan sesuatu yang positif. Orang hanya akan terdorong untuk bekerja, jika mereka benar-benar percaya apa yang mereka lakukan.

b. Kekuatan Organisatoris

Kualitas ini mengacu pada cara di mana seorang individu dapat mengatur waktu mereka secara efektif saat bekerja. Jika suatu pekerjaan ditangani dengan baik, orang tersebut akan memiliki tingkat motivasi yang meningkat.

c. Kekuatan Intelektual

Baik pesimisme maupun optimisme terkait erat satu sama lain dan kecakapan intelektual. Seseorang dengan IQ yang buruk akan memiliki pandangan negatif terhadap tugas yang telah diberikan kepada mereka. Sebaliknya, jika individu memiliki kapasitas intelektual yang kuat, ia akan memiliki pandangan yang positif dan mampu menyelesaikan tugas dengan sukses. Oleh karena itu, memiliki kapasitas intelektual yang kuat membuat seseorang lebih terdorong untuk berhasil dalam karirnya.

d. Kekuatan Teknokrat

Kekuatan ini terkait erat dengan penggunaan teknologi. Tingkat motivasi seseorang untuk melaksanakan tugasnya meningkat secara proporsional dengan sejauh mana mereka menguasai teknologi yang relevan untuk posisi mereka.

e. Kekuatan Demokratik

Kemampuan ini sangat berkorelasi dengan pandangan atau selera mode seseorang. Semua pekerjaan dapat dilakukan oleh satu orang jika mereka memiliki kekuatan demokrasi, tetapi kekuatan demokrasi mengacu pada kekuatan tim. Orang bijak memiliki pepatah yang berbunyi, *“no one of us as all of us”* yang pada

dasarnya berarti bahwa tidak ada dari kita yang sekuat kita semua bersama-sama. Dengan kata lain, tidak ada yang memiliki pengetahuan penuh. Namun demikian, harus ada kualitas dalam tim yang menutupi kekurangan individu satu sama lain agar tim menjadi sukses

9. Pengukuran Motivasi Kerja

Penggunaan teori harapan (*expectation theory*) merupakan salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk menilai tingkat motivasi kerja. Disarankan oleh teori ekspektasi bahwa menilai sikap orang akan sangat membantu untuk mengidentifikasi masalah dengan tingkat motivasi mereka. Serangkaian pertanyaan sering diajukan sebagai bagian dari proses pengukuran. Jenis pengukuran ini dapat membantu manajemen tenaga kerja lebih memahami mengapa karyawan termotivasi untuk bekerja atau tidak termotivasi untuk bekerja, kekuatan motivasi apa yang dimainkan di berbagai lokasi dalam bisnis atau agensi, dan seberapa berbeda berbagai metode memotivasi karyawan dari satu lain (Sinambela, 2019).

10. Cara Memotivasi

Banyak informasi tentang metode menginspirasi bawahan telah diungkapkan oleh para ahli, termasuk penggunaan strategi berikut (Handayani *et al.*, 2020):

- a. Berbuat baik (*the be good approach*), dengan membangun lingkungan kerja yang menguntungkan bagi karyawan, termasuk paket kompensasi, tunjangan, dan insentif yang murah hati.

- b. Mengandalkan kekuatan fisik (*the strong approach*), dimana pemimpin menggunakan pengaruhnya terhadap bawahannya untuk mengendalikan mereka.
- c. Tawar-menawar implisit (*implicit bargaining*), dimana terjadi ketika bawahan dan atasan melakukan kesepakatan atas prestasi kerja yang dicapai sesuai dengan insentif yang akan ditawarkan.
- d. Kompetisi (*competition*), setiap bawahan diberi kesempatan untuk mengerjakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.
- e. Internalisasi (*internalized motivation*), disebut juga dengan memperhatikan kemampuan, kebebasan, perhatian, dan keyakinan yang sudah ada.

11. Indikator Motivasi Kerja

Berikut ini adalah daftar kategori yang dapat digunakan untuk mengatur berbagai aspek dan indikasi motivasi kerja (Patandung & Deni, 2020):

- a. Motivasi internal, Itu termasuk mengambil tanggung jawab untuk menyelesaikan sesuatu, menyelesaikan proyek dengan tujuan yang ditentukan, memiliki tujuan yang menantang, mendapatkan umpan balik atas hasil pekerjaan mereka, mencintai pekerjaan mereka, selalu ingin mengungguli orang lain, dan menekankan pencapaian mereka.

- b. Motivasi eksternal, seperti keinginan untuk mendapatkan imbalan atas usaha seseorang, keinginan untuk dipuji atas prestasinya, dan keinginan untuk diperhatikan oleh rekan kerja dan atasan.



C. Kerangka Teori



Sumber : (Rahmadhan, 2020); (Purba, 2021); (Mangkunegara, 2019); (Evanda, 2017); (Tarigan, 2017); (Lestari *et al.*, 2016).

D. Hipotesis

Definisi masalah penelitian telah diberikan dalam bentuk kalimat pernyataan, dan hipotesis adalah solusi sementara yang disarankan untuk masalah penelitian yang dinyatakan. (Sastroasmoro & Ismael, 2014). Berikut ini adalah hipotesis penelitian:

H1 : Ada hubungan antara tingkat kepuasan dengan motivasi perawat di rumah sakit.

H0 : Tidak ada hubungan antara tingkat kepuasan dengan dengan motivasi perawat di rumah sakit.



2. Variabel *Dependent* (Terikat)

Variabel yang dipengaruhi nilainya ditentukan oleh variabel lain.

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja

C. Jenis dan Desain Penelitian

Desain penelitian analitik adalah desain yang digunakan untuk penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross-sectional* yang dapat didefinisikan sebagai investigasi dinamika korelasi antara variabel independen dan dependen dengan menggunakan metode seperti pendekatan, observasi, atau pengumpulan data pada titik waktu yang sama.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah total item atau orang dengan atribut dan sifat yang telah diidentifikasi oleh peneliti, kemudian di tarik kesimpulan (Dahlan, 2020). Populasi pada penelitian ini adalah perawat yang ada di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang di ruang rawat inap berjumlah 118 orang perawat.

2. Sampel

Kualitas dan angka yang dipegang oleh populasi diwakili dalam sampel sampai batas tertentu. Sampel dapat diperoleh dari suatu populasi jika peneliti tidak memiliki waktu, uang, atau tenaga untuk memeriksa setiap aspek dari keseluruhan populasi. Ini adalah pilihan ketika ada

populasi besar yang peneliti tidak dapat menyelidiki setiap aspek dari keseluruhan populasi (Sugiyono, 2016). Sampel pada penelitian ini menggunakan total semua populasi yaitu 118 responden. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kriteria inklusi dan kriteria eksklusi yaitu :

a. Kriteria Inklusi :

- 1) Perawat pelaksana di rawat inap RS Islam Sultan Agung Semarang.
- 2) Bersedia menjadi responden

b. Kriteria Eksklusi

Perawat RSI Sultan Agung Semarang yang cuti atau tidak masuk selama penelitian dilakukan.

E. Waktu dan Tempat Penelitian

Dimulai dengan konseptualisasi topik penelitian dan diakhiri dengan pembuatan laporan akhir, penelitian dilakukan di RSI Sultan Agung Semarang Kabupaten Semarang. Rencana studi ini dilakukan, dimulai dengan pembuatan proposal dan diakhiri dengan pembuatan laporan.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang dihasilkan, serta segala sesuatu yang diputuskan untuk diselidiki oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi tentangnya, setelah itu ditarik kesimpulan tentangnya (Sugiyono, 2016). Untuk memberikan gambaran umum tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, variabel ini telah

dioperasionisasikan. Kemudian dengan menggunakan kedua variabel yang tertera pada tabel di bawah ini, variabel tersebut akan diubah menjadi indikator-indikator tertentu agar dapat dinilai dan dikaji sesuai dengan tujuan penelitian ini.

Tabel 3.1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi oprasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala ukur
1	Kepuasan kerja	Kepuasan kerja perawat yang telah di lakukan dalam menangani dan merawat pasien di rumah sakit dengan indikator : 1. kepuasan psikologi 2. kepuasan fisik 3. kepuasan sosial 4. kepuasan finansial	Kuisisioner skala likert yang terdiri dari 20 pertanyaan,pertanyaan terdiri dari dua jawaban yaitu: 1. Tidak:1 2. Ya:2 Skor tertinggi:40 Skor terendah:20	Responden mendapat : 1. Tidak puas, bila skor $\leq 50\%$ (skor 1-20) 2. Cukup puas, bila skor $>50\% - <75\%$ (skor 21-30) 3. Puas, bila $\geq 75\%$ (skor 31-40)	Interval
2	Motivasi kerja	Motivasi perawat yang di lakukan perawat dalam menangani dan merawat pasien di rumah sakit dengn indikator : 1. Motivasi internal 2. Motivasi eksternal	Kuisisioner skala likert yang terdiri dari 27 pernyataan dengan pilihan jawaban: Skor 4:Sangat setuju Skor 3:Setuju Skor 2:Tidak setuju Skor 1:Sangat tidak setuju	Kuesioner dikategorikan menjadi 2 tingkatan (Tinggi dan rendah). Skor maksimal adalah 108. 1. Tinggi : 27-54 2. Sedang : 55-81 3. Rendah : 82-108	Interval

G. Instrumen/ Alat pengumpulan data

1. Instrumen penelitian

Alat atau metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen kuesioner. Kuesioner dalam subjek penelitian dapat dipecah menjadi tiga bagian berikut:

- a. Kuesioner A, berisi tentang data umum berupa identitas responden, yang terdiri dari nama/inisial, umur, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja.
- b. Kuesioner B, berisi tentang kepuasan kerja perawat yang dimodifikasi oleh peneliti sebelumnya Caraka (2017) dengan jumlah sebanyak 20 pertanyaan, dimana terdapat kepuasan psikologi dengan 4 pertanyaan, kepuasan sosial dengan 5 pertanyaan, kepuasan fisik dengan 5 pertanyaan dan kepuasan finansial dengan 6 pertanyaan. Pertanyaan dengan jawaban “tidak” mendapatkan nilai 1, sedangkan pertanyaan yang dijawab “iya” mendapatkan nilai 2 (Wicaksana, 2017).
- c. Kuesioner C, berisi tentang motivasi perawat yang dimodifikasi oleh peneliti sebelumnya (Darmawan, 2016). Kuesioner ini memuat sebuah pernyataan yang berkaitan dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

2. Uji Validitas

Untuk memastikan bahwa suatu alat ukur akurat dan handal sebelum digunakan dalam suatu pengukuran, maka terlebih dahulu harus melewati Uji Validitas. Hal ini bertujuan untuk menentukan valid atau tidaknya setiap komponen atau pertanyaan dalam instrumen penelitian, maka dilakukan uji menggunakan rumus *Product Moment* (Shareefa *et al.*, 2021). Pada taraf signifikansi 0,05 ditentukan berdasarkan uji ini instrumen penelitian dinyatakan valid apabila nilai r hitung yang

dihasilkan lebih besar dari r tabel, dan dinyatakan tidak valid apabila nilai r hitung kurang dari r-tabel.

Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja perawat menggunakan kuesioner yang terdiri dari 20 pertanyaan. Sedangkan variable motivasi kerja menggunakan kuesioner yang terdiri dari 27 pertanyaan.

Uji validitas ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, dengan jumlah responden 1/3 dari sampel yaitu 39 responden. Dinyatakan valid apabila nilai r-hitung yang dihasilkan lebih besar dari r-tabel. Dinyatakan tidak valid apabila r-hitung yang dihasilkan lebih kecil dari r-tabel. Dengan r-tabel 0,316 dan taraf signifikan 5% dari 20 pertanyaan kepuasan kerja dan 27 pertanyaan motivasi kerja.

Berikut ialah hasil dari uji validitas pada kepuasan kerja perawat yang sudah dilakukan oleh peneliti.

Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Perawat

Item pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
P.1	0,430	0,316	Valid
P.2	0,380	0,316	Valid
P.3	0,372	0,316	Valid
P.4	0,325	0,316	Valid
P.5	0,336	0,316	Valid
P.6	0,365	0,316	Valid
P.7	0,341	0,316	Valid
P.8	0,428	0,316	Valid
P.9	0,425	0,316	Valid
P.10	0,436	0,316	Valid
P.11	0,411	0,316	Valid
P.12	0,424	0,316	Valid
P.13	0,350	0,316	Valid
P.14	0,344	0,316	Valid
P.15	0,409	0,316	Valid
P.16	0,410	0,316	Valid

P.17	0,356	0,316	Valid
P.18	0,360	0,316	Valid
P.19	0,393	0,316	Valid
P.20	0,352	0,316	Valid

Dari tabel 3.2 dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada variabel kepuasan kerja perawat mendapatkan nilai r-hitung > r-tabel maka dapat diartikan bahwa semua item pada variabel kepuasan kerja perawat dinyatakan valid, sehingga semua item pertanyaan kuesioner penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Berikut akan dipaparkan hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja yang sudah dilakukan peneliti :

Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Perawat

Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
M.1	0,336	0,316	Valid
M.2	0,335	0,316	Valid
M.3	0,340	0,316	Valid
M.4	0,325	0,316	Valid
M.5	0,345	0,316	Valid
M.6	0,629	0,316	Valid
M.7	0,859	0,316	Valid
M.8	0,569	0,316	Valid
M.9	0,355	0,316	Valid
M.10	0,386	0,316	Valid
M.11	0,335	0,316	Valid
M.12	0,327	0,316	Valid
M.13	0,386	0,316	Valid
M.14	0,340	0,316	Valid
M.15	0,358	0,316	Valid
M.16	0,392	0,316	Valid
M.17	0,859	0,316	Valid

Dari tabel 3.3 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Kepuasan kerja Perawat mendapatkan nilai r-hitung > r-tabel maka dapat diartikan bahwa semua item pada variabel Kepuasan Kerja

Perawat dinyatakan valid, sehingga semua item pernyataan kuesioner penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan cara membandingkan angka *cronbach alpha* dengan ketentuan nilai *cronbach alpha* adalah 0,6, jika nilai (α) \geq 0,6 dikatakan reliabel, tetapi jika nilai (α) \leq 0,6 maka dikatakan tidak reliabel (Shareefa *et al.*, 2021). Didalam penelitian ini menggunakan kuesioner dari kepuasan kerja perawat untuk mengetahui motivasi kerja perawat. Uji reliabilitas dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, dilakukan kepada 39 responden perawat.

Berikut ialah hasil reliabilitas dari Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja yang telah dilakukan oleh peneliti :

Tabel 3.4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,737	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja	0,780	<i>Reliable</i>

H. Metode Pengumpulan data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang biasanya diperoleh dan diterima langsung oleh peneliti dalam kaitannya dengan sumber data primer (Sugiyono, 2016). Dalam kebanyakan kasus, data primer dipahami sebagai data asli.

2. Data Sekunder

Sebagian besar data sekunder diambil atau dikumpulkan dari sumber yang sudah ada. (Sugiyono, 2016). Berikut adalah ikhtisar dari setiap langkah proses pengumpulan data sekunder:

- a. Peneliti mengurus izin penelitian dari Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- b. Setelah mendapatkan surat izin dari akademik, peneliti menyerahkan kepada Direktur Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
- c. Setelah mendapatkan izin penelitian, peneliti memberikan surat izin kepada kepala ruang sebagai bukti dapat dilakukannya penelitian pada perawat di ruangan tersebut.
- d. Peneliti menemui responden menjelaskan maksud dan tujuan dari penelitian kepada responden yang bersedia dalam penelitian.
- e. Peneliti memberikan lembar inform consent atau lembar persetujuan dan diharap menandatangani lembar persetujuan menjadi responden.
- f. Setelah reponden menandatangani surat persetujuan, peneliti memberikan lembar kuesioner kepada responden.
- g. Peneliti menunggu responden mengisi kuesioner tersebut, apabila ada yang tidak paham dengan pertanyaan atau pernyataan yang ada didalam kuesioner peneliti akan menjelaskan kepada responden.
- h. Setelah responden selesai mengisi kuesioner kemudian peneliti mengumpulkan lembar kuesioner yang telah diisi, kemudian dicek kembali bahwa kuesioner sudah terisi dengan lengkap.

- i. Kemudian kuesioner tersebut diperiksa dan diolah sebagai data penelitian.

I. Rencana Analisis

1. Analisis *univariat*

Analisis *univariat* adalah semacam analisis yang dilakukan terhadap suatu variabel. Dalam penelitian khusus ini, analisis univariat dilakukan dengan tujuan untuk menjelaskan atau menggambarkan sifat dari masing-masing variabel bebas dan terikat. Analisa variabel penelitian ini adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja perawat.

2. Analisis *bivariate*

Uji statistik Spearman digunakan untuk analisis data penelitian ini. Karena kedua variabel tersebut menggunakan skala interval, maka pendekatan ini digunakan untuk menentukan ada tidaknya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut (Sugiyono, 2016). Jika nilai $\text{sig} < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima, jika nilai $\text{sig} > 0,05$, maka hipotesis H_0 diterima dan H_1 ditolak. Diharapkan dengan hasil uji korelasi :

Tabel 3. 5 Kriteria Kolerasi

Nilai	Tingkat Hubungan
0 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

J. Etika Penelitian

Untuk memastikan bahwa tidak ada perilaku tidak etis yang terjadi selama penelitian dan untuk memenuhi persyaratan etika penelitian, prinsip-prinsip berikut harus dipatuhi (Hidayat, 2014):

1. Lembar Persetujuan (*Informed consent*)

Lembar persetujuan tersebut memuat penjelasan tentang penelitian yang dilakukan, tujuan penelitian, metode yang diikuti, keuntungan yang diberikan kepada responden, serta potensi bahaya yang mungkin timbul. Responden diberikan pernyataan yang tidak ambigu dan lugas dalam lembar persetujuan, sehingga mereka mengetahui bagaimana penelitian ini dilakukan. Bagi para peserta yang bersedia memberikan informasi kontak mereka secara bebas dan menandatangani lembar persetujuan.

2. Anonimitas

Para peneliti hanya menggunakan kode untuk melindungi anonimitas responden dengan mengecualikan nama mereka.

3. *Confidentiality* (Kerahasiaan)

Kerahasiaan (*Confidentiality*) yang mengacu pada praktik tidak mengungkapkan data dan temuan studi yang didasarkan pada data individu melainkan melaporkan data yang didasarkan pada kelompok.

4. Sukarela

Partisipasi subjek penelitian sepenuhnya bersifat sukarela, dan tidak ada paksaan atau tekanan langsung atau tidak langsung pada calon responden atau sampel yang akan diperiksa oleh peneliti.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Penelitian

Pada penelitian ini jumlah responden sebanyak 118 orang dan pengambilan sampel dilakukan dengan pendekatan *total sampling*. Kriteria sampel perawat pelaksana didapatkan di ruang rawat inap RSI Sultan Agung Semarang. RSI Sultan Agung Semarang merupakan lembaga pelayanan kesehatan masyarakat yang beroperasi di bawah naungan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung. Rumah sakit yang berdiri sejak tahun 1971 dan diresmikan sebagai rumah sakit umum pada tanggal 21 Februari 2011. Rumah sakit ini dapat ditemukan di JL Raya Kaligawe Km 4.

RSI Sultan Agung Semarang ditetapkan sebagai RS tipe B oleh surat ketetapan (SK) NO.HK.03.05/I/513/2011 yang ditandatangani direktur tim penetapan kelas B Jendral Bina Upaya Kesehatan. Penelitian ini dilakukan di RSI Sultan Agung Semarang pada bulan Desember hingga Januari, penelitian ini menggunakan responden yang berjumlah 118 pelaksana di ruang rawat inap meliputi Ruang Baitus Salam 1, Ruang Baitus Salam 2, Ruang Baitun Nisa 1, Ruang Baitun Nisa 2, Ruang Baitul izzah 1, dan Ruang Baitul Izzah 2. Peneliti menggunakan teknik *total sampling* untuk memilih responden yaitu memilih sampel secara penuh dari subyek masing-masing strata atau setiap wilayah ditentukan oleh kriteria inklusi dan eksklusi.

B. Karakteristik Responden

Dalam penelitian khusus ini, responden memiliki karakteristik yang beragam, beberapa di antaranya adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Berikut adalah daftar temuan tes penelitian berdasarkan atribut masing-masing responden:

1. Umur

Tabel 4.1. Distribusi frekuensi umur responden (n = 118) Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Januari, 2023

Umur	Frekuensi (f)	Persentase (%)
17-25 tahun	21	17,8
26-35 tahun	79	66,9
36-45 tahun	18	15,3
Total	118	100,0

Tabel 4.1 menerangkan bahwa umur responden yang paling banyak dalam penelitian ini adalah responden dengan rentang umur 26-35 tahun sebanyak 79 responden (66,9%) dan responden yang paling kecil pada rentang umur 36-45 tahun sebanyak 18 responden (15,3%) dari semua jumlah responden.

2. Jenis Kelamin

Tabel 4.2. Ditribusi frekuensi jenis kelamin responden (n=118) Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Januari, 2023

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Laki-laki	30	25,4
Perempuan	88	74,6
Total	118	100

Tabel 4.2 menerangkan jika jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 88 yaitu (74,6%) lebih banyak

dibandingkan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 30 yaitu (25,4%) dari jumlah semua responden.

3. Pendidikan

Tabel 4.3. Distribusi frekuensi tingkat pendidikan responden (n=118) Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Januari, 2023

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
S1	43	36,4
D3	75	63,6
Total	118	100

Tabel 4.3 menerangkan jika jumlah responden dengan pendidikan D3 sebanyak 75 yaitu (63,6%) lebih banyak dibandingkan responden dengan pendidikan S1 sebanyak 43 yaitu (36,4%) dari jumlah semua responden.

4. Lama Bekerja

Tabel 4.4. Distribusi frekuensi tingkat lama kerja responden (n=118) Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Januari, 2023

Lama Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
2-5 tahun	65	55,1
6-10 tahun	46	39,0
>10 tahun	7	5
Total	118	100,0

Tabel 4.4 menerangkan jika jumlah responden dengan lama kerja 2-5 tahun sebanyak 65 yaitu (55,1%) lebih banyak dibandingkan responden dengan lama kerja 6-10 tahun sebanyak 46 yaitu (39,0%) dan lama kerja >10 tahun sebanyak 7 yaitu (5%) dari jumlah semua responden.

C. Analisis Univariat

1. Kepuasan Kerja

Tabel 4.5. Distribusi frekuensi kepuasan kerja responden (n=118) Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Januari, 2023

Kepuasan kerja	Frekuensi (f)	Persentase %
Cukup puas	0	0
Puas	118	100
Total	118	100

Tabel 4.5 menerangkan bahwa responden yang mempunyai tingkat kepuasan kerja terbanyak adalah responden dengan kategori puas sebesar 118 yaitu (100%) dari 118 responden.

2. Motivasi Kerja

Tabel 4.6. Distribusi frekuensi motivasi kerja responden (n=118) Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Januari, 2023

Motivasi kerja	Frekuensi (f)	Persentase %
Tinggi	0	0
Sedang	100	84,7
Rendah	18	15,3
Total	118	100,0

Tabel 4.6 menerangkan bahwa responden yang mempunyai motivasi kerja terbanyak dalam penelitian ini adalah responden dengan motivasi kerja sedang sebanyak 100 responden yaitu (84,7%) dan paling sedikit responden dengan motivasi kerja rendah sebanyak 18 responden yaitu (15,3%).

D. Analisa Bivariat

1. Uji Normalitas

Tabel 4.7. Uji Normalitas Hubungan Tingkat Kepuasan Dengan Motivasi Kerja Perawat (n=118) di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Januari, 2023

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig.
Kepuasan Kerja	.513	118	.000
Motivasi Kerja	.378	118	.000

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada penelitian ini uji normalitasnya adalah Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja di RSI Sultan Agung Semarang dengan 118 responden. Diperoleh distribusi data tidak normal dengan hasil *p-value* atau *sig* pada *Kolmogorov-Smirnov* yaitu pada Kepuasan Kerja 0,000 dan Motivasi Kerja 0,000 ($<0,05$), oleh karena itu uji yang digunakan adalah *uji non parametric* dengan *uji spearman*.

2. Uji Spearman's-rho

Tabel 4.8. Uji Spearman Hubungan Tingkat Kepuasan Dengan Motivasi Kerja Perawat (n=118) di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Januari, 2023

			Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
<i>Spearman's-rho</i>	Kepuasan Kerja	<i>Correlation Coefficient</i>	1,000	0.542
		<i>Sig (2-tailed)</i>	.	,000
		N	118	118
	Motivasi Kerja	<i>Correlation Coefficient</i>	0.542	1,000
		<i>Sig (2-tailed)</i>	,000	.
		N	118	118

Tabel 4.8 dari data di atas dalam penelitian ini didapatkan hasil adanya hubungan yang bermakna antara dua variabel yaitu Kepuasan

Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat mendapatkan hasil *p value* atau *sig* (2-tailed) yaitu .000 atau *p value* <0,05 sehingga kedua variabel yang telah dilakukan penelitian memiliki hubungan antara keduanya. Hasil korelasi antara dua variabel tersebut diartikan sedang, sedangkan arah korelasi positif antara dua variabel tersebut mempunyai konotasi bahwa semakin besar Motivasi Kerja maka semakin baik Kepuasan Kerja Perawat.

3. Tabel Silang

Tabel 4.9. Tabel silang Hubungan Tingkat Kepuasan Dengan Motivasi Kerja Perawat (n=118) di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Januari, 2023

		Motivasi Kerja				Total	
		Rendah		Sedang			
		N	%	N	%	N	%
Kepuasan Kerja	Cukup Puas	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Puas	18	15,3%	100	84,7%	118	100%
Total		118	100%	100	100%	118	100%

Tabel 4.9 menerangkan bahwa kepuasan kerja puas dengan motivasi kerja rendah Sebanyak 18 responden (15,3%), sedangkan kepuasan kerja puas dengan motivasi kerja sedang sebanyak 100 responden (84,7%).

BAB V

PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan jumlah tahun yang dihabiskan untuk bekerja diperhitungkan saat menentukan karakteristik orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden.. Hasil uji dari setiap karakteristik ini dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dari 118 responden, umur responden terbanyak dalam penelitian ini umur 26-35 tahun sebanyak 79 responden yaitu (66,9%). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Neggusie (2012) yang menunjukkan umur rata-rata perawat pelaksana antara 26-35 tahun yaitu sebanyak 168 responden (73%). Umur 26-35 tahun adalah usia dimana seseorang mempunyai kematangan dalam berpikir baik. Sejalan dengan Robbins & Judge (2018) mengatakan bahwa derajat pengetahuan dan kedewasaan seseorang cenderung meningkat semakin lama mereka hidup. Nursalam (2013) mengemukakan bahwa sistem perawatan kesehatan lembaga rumah sakit memiliki batasan usia tertentu dalam menerima staf perawat saat merekrut perawat, dan batasan tersebut berkisar antara usia 20 hingga 35 tahun.

Robbins & Judge (2018) mengemukakan bahwa hubungan usia dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang positif, artinya

semakin tua usia karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, paling tidak sampai usia karyawan mendekati masa pensiun dalam pekerjaan yang dikuasainya. Hubungan ini didukung oleh fakta bahwa ada korelasi positif antara usia dan kepuasan kerja. Rudianti *et al.*, (2013) mengemukakan bahwa perawat pelaksana yang berusia kurang dari 35 tahun mempunyai kinerja yang jauh lebih baik dibandingkan dengan perawat pelaksana yang berusia lebih dari 35 tahun. Besarnya kematangan perawat akan berbeda-beda tergantung dari usia pasien, dalam konteks ini kematangan mengacu pada kemampuan untuk memperoleh informasi dan keterampilan yang diperlukan untuk keperawatan holistik (Azizahatunnisa & Suhartini, 2012).

Penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap RSI Sultan Agung Semarang, secara umum rentang usia responden antara 26 sampai 35 tahun, dapat dikatakan pada rentang usia tersebut perawat sedang dalam pengembangan karir dan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja, sehingga perawat mampu memberikan pelayanan kesehatan secara maksimal, gesit, dan berpikir lebih kritis saat melakukan tindakan keperawatan.

2. Jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang di teliti berjumlah 118 responden, didapatkan hasil mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perawat perempuan yaitu sebanyak 88 perawat dengan presentase (74,6%). Penelitian Fatmawati (2016) menampilkan

rincian jenis kelamin responden, dengan mayoritas responden (66,7%) adalah perempuan. Ada sebanyak 36 tanggapan perempuan. Teori *Environmental Nightingale* meletakkan keperawatan menjadi sesuatu yang sakral dipenuhi oleh wanita. Masyarakat berpendapat, perawat adalah profesi yang sangat cocok bagi perempuan. Perempuan dianggap teliti, tekun, sabar seperti seorang ibu yang memiliki intuisi lebih kuat. Salah satu dari banyak alasan mengapa wanita mendominasi bidang keperawatan adalah karena ini (Wati *et al.*, 2018). Maka dari itu jumlah perawat perempuan di rumah sakit lebih besar dan lebih banyak dibanding dengan laki-laki (Soeprodjo *et al.*, 2017). Pendapat ini sejalan dengan penelitian Fitriyanti & Suryati (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja perempuan lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan Badan Pusat Statistik (2013) ditemukan bahwa persentase pekerja perempuan lebih banyak daripada pekerja laki-laki, persentase pekerja perempuan sebesar 8,2%, sedangkan persentase pekerja laki-laki hanya 6,2%. Hal ini sesuai dengan temuan yang telah diperoleh peneliti yaitu jumlah perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap RSI Sultan Agung Semarang mayoritas berjenis kelamin perempuan.

3. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dari 118 responden di rawat inap RSI Sultan Agung Semarang yaitu

berpendidikan D3 dengan jumlah 75 responden dengan presentase (63,6%). Elysabeth *et al.*, (2015) mengklaim bahwa jumlah pendidikan seseorang secara langsung berkorelasi dengan sejauh mana mereka kompeten dalam penggunaan *evidence-based nursing practice*. Perawat yang telah menyelesaikan lebih banyak sekolah akan mengalami peningkatan yang signifikan dalam tingkat motivasi diri mereka untuk tampil lebih efektif dalam pekerjaan mereka. Pendidikan berdampak langsung pada tingkat perawatan yang mampu diberikan perawat kepada pasien mereka juga, perawat dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki pengetahuan dan kemampuan yang lebih besar (Rozulaina, 2018). Tingkat pendidikan yang memadai akan membuat para pekerja memiliki harapan untuk karirnya yang meroket, oleh karena itu, mereka memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk lebih termotivasi untuk bekerja keras karena mereka memiliki cita-cita untuk menduduki posisi yang lebih baik (Yasa & Mayasari, 2022).

Dari hasil penelitian ini ditemukan pendidikan D3 sebanyak 75 responden dan S1 sebanyak 43 responden. Semakin banyak pengetahuan yang dimiliki seseorang, semakin besar keinginannya untuk memanfaatkan kemampuan dan bakat yang dimilikinya, sehingga bisa disimpulkan menurut beberapa teori para ahli juga bahwa RSI Sultan Agung Semarang telah memenuhi syarat kriteria tenaga keperawatan dengan lulusan D3 keperawatan yang sudah bisa disebut sebagai perawat profesional.

4. Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dari 118 Responden di ruang rawat inap RSI Sultan Agung Semarang, khusus masa kerja tertinggi dengan lama kerja 2-5 tahun berjumlah 65 perawat dengan persentase (55,1%), sedangkan perawat dengan masa kerja paling sedikit, yaitu lebih dari 10 tahun berjumlah 7 perawat dengan persentase (5%). Umum bagi perawat yang baru direkrut untuk cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih rendah daripada perawat yang lebih berpengalaman. (Muharni & Wardhani, 2020). Nursalam (2020) mengatakan bahwa lamanya waktu yang dihabiskan seorang perawat bekerja untuk organisasi tertentu, berkorelasi dengan tingkat keahlian perawat dan jumlah pengalaman yang telah mereka peroleh selama karir mereka.

Nursalam (2020) juga menggaris bawahi bahwa lamanya seseorang bekerja sebagai perawat berkorelasi langsung dengan jumlah pengalaman yang dimiliki individu dalam bidang pemberian asuhan keperawatan sesuai dengan protokol atau standar yang digunakan oleh fasilitas kesehatan. Jika dibandingkan dengan perawat yang baru memulai atau yang sudah lama tidak bekerja, perawat yang telah bekerja di agensi yang sama untuk jangka waktu yang lebih lama akan memiliki

tingkat pengalaman, serta tingkat kompetensi yang lebih tinggi. dan keahlian (Wandira *et al.*, 2022).

Penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap RSI Sultan Agung Semarang pada 118 responden yaitu lama masa kerja 2-5 tahun sebanyak 65 perawat dengan presentase (55,1%), dalam rentang lama kerja tersebut perawat sudah dapat beradaptasi di lingkungan kerja serta semangat yang tinggi dalam menjalani pekerjaan sehingga perawat diharapkan dapat memiliki kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi serta dapat memberikan motivasi kerja kepada perawat yang belum lama bekerja.

B. Kepuasan Kerja Perawat

Hasil penelitian didapatkan bahwa dari 118 responden yang diteliti mengenai kepuasan kerja perawat terbesar kategorinya adalah tinggi pada 118 perawat dengan presentase 100%. Karena perawat merasa senang, nyaman, dan puas dengan apa yang telah dicapainya selama bekerja. Beberapa faktor seperti *reward* yang diberikan oleh atasan, asuransi atau tunjangan kesehatan, motivasi tinggi yang diberikan oleh atasan, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang baik dengan rekan kerja, pekerja yang sudah seperti keluarga, serta kesembuhan dan kepuasan pasien juga dapat menimbulkan perasaan puas bagi perawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat di RSI Sultan Agung Semarang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dengan skor 100%. Kepuasan kerja penting bagi profesi keperawatan karena membantu profesi meningkatkan kinerjanya dalam memberikan layanan prima (Kusnadi *et al.*,

2022). Ketika seorang perawat memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, mereka akan mengalami kebahagiaan dan kegembiraan dalam pekerjaannya dan tidak akan tergoda untuk meninggalkan pekerjaannya. Sebaliknya, perawat yang tidak bahagia dalam pekerjaannya lebih cenderung mempertimbangkan untuk berhenti, mempertimbangkan untuk mencari peluang kerja baru, dan ingin meninggalkan posisinya saat ini dengan harapan mendapatkan posisi yang lebih memuaskan (Hasibuan *et al.*, 2020).

Penelitian yang dilakukan Noviyani *et al.*, (2013) tentang kepuasan kerja perawat, peneliti mengumpulkan data dari perawat yang senang dengan pekerjaannya di instalasi rawat inap RSUD Tidore Kepulauan. Persentase perawat yang mengaku bahagia dengan pekerjaannya adalah 85,2%. Informasi ini berkaitan dengan kepuasan kerja perawat PNS. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Yanidrawati *et al.*, (2019) tentang kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Bekasi. Studi tersebut menemukan bahwa hanya 5 dari 71 perawat yang puas dengan pekerjaan mereka yang setara dengan tingkat kepuasan hanya 7,04%. Akibatnya kinerja perawat menjadi buruk.

Para peneliti berasumsi bahwa mayoritas responden, jika tidak semua responden senang dengan pekerjaan yang dikerjakan. Menurut temuan penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap RSI Sultan Agung Semarang yang menemukan bahwa kepuasan kerja perawat dinilai puas dengan persentase 100%. Dalam kasus ketika kepuasan kerja untuk profesi keperawatan bekerja untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan yang berkualitas, hal ini akan berdampak pada pelayanan kesehatan yang ditawarkan kepada pasien oleh perawat. Perawat yang sangat

puas dengan pekerjaannya akan senang dan gembira saat bekerja. Dalam rangka memberikan kesenangan bagi pasien sebagai pengguna layanan kesehatan dan perawat sebagai pemberi layanan kesehatan, mereka selalu berusaha untuk memenuhi tuntutan pasien saat melakukan program pengobatan.

C. Motivasi Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi kerja dengan jumlah responden 118 responden dengan motivasi kerja terbanyak dalam penelitian ini adalah responden dengan motivasi kerja sedang sebanyak 100 responden (84,7%) dan hanya 18 responden (15,3%) dengan motivasi kerja rendah. Hal ini dikarenakan perawat RSI Sultan Agung Semarang telah merasa cukup puas terhadap motivasi kerja yang diberikan oleh atasan dan juga motivasi yang terdapat dalam dirinya sendiri, karena motivasi kerja juga sebagai upaya untuk tercapainya suatu tujuan. Selain itu ada faktor lain yang memicu meningkatnya motivasi kerja dalam diri seseorang seperti mendapatkan penghargaan atau prestasi, mendapatkan pujian, dorongan dan dukungan dari orang lain, atau bahkan memang melakukannya karena kewajiban. Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Amin *et al.*, (2014), penelitian tersebut melibatkan total 66 perawat sebagai responden penelitian. Dari 66 perawat tersebut, 56,1% memiliki motivasi tinggi, 42,4% memiliki motivasi sedang, dan 1,5% memiliki motivasi rendah.

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan Fitri (2017) hasil penelitian ini sejalan dengan penelitiannya, karena korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Tugurejo

Semarang menghasilkan hasil uji statistik yang diperoleh nilai p untuk hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan perawat. kinerja sebesar 0,001 dan koefisien korelasi sebesar 0,523 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel.

Sangat menantang untuk melakukan penelitian langsung pada motivasi karena fakta bahwa motivasi tidak segera terlihat dan sangat mudah untuk mengubah motivasi. Seperti pendapat Spencer Kagen (1993), kompetensi dianalogikan sebagai gunung es yang beberapa aspeknya terlihat dan banyak aspek lainnya tidak terlihat. Keterampilan dan pengetahuan adalah contoh aspek kompetensi yang terlihat, sedangkan perilaku sosial, pandangan diri, karakteristik perilaku, dan motivasi adalah contoh aspek kompetensi yang tidak terlihat. Motivasi adalah komponen kompetensi yang tidak terlihat (Pramana & Bustanur., 2019).

Tidaklah mudah untuk mendemonstrasikan apakah seorang perawat termotivasi atau tidak, untuk menetapkan apakah seorang perawat termotivasi atau tidak, ada beberapa variabel yang mendasari yang perlu dipertimbangkan. Menurut George & Jones (2017) dalam Solihin (2019) menjelaskan untuk hal ini, karena ada unsur-unsur yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang, dan hal-hal tersebut dapat bersifat intrinsik atau ekstrinsik. Seseorang yang motivasinya berasal dari dalam, seperti yang ditunjukkan oleh kenyataan bahwa mereka mendapatkan kesenangan dari aktivitas yang memberikan kesenangan itu. Seseorang yang didorong secara ekstrinsik di sisi lain melakukan aktivitas yang ada dengan maksud untuk mendapatkan semacam imbalan uang, imbalan sosial, atau untuk mencegah menerima semacam konsekuensi negatif..



D. Hubungan Tingkat Kepuasan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sulan Agung Semarang

Hasil penelitian ini diperoleh data yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja perawat bekerja di RSI Sultan Agung Semarang dengan melihat *p-value* atau *sig.* (2-tailed) yaitu 0.000 atau *p-value* <0,050, keeratan hubungan kedua variabel dapat dilihat pada kolom yang memuat *Correlation Coefficient* sebesar 0,542 dan dengan melihat tabel keeratan hubungan dan arah hubungan positif yang bermakna. Jika motivasi kerja tinggi maka kepuasan kerja perawat akan tinggi pula, begitu juga sebaliknya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yanidrawati *et al.*, (2019) tentang kepuasan kerja perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bekasi diketahui bahwa jumlah perawat yang puas terhadap pekerjaan hanya 5 dari 71 orang, yang setara dengan hanya 7,04% perawat yang puas bekerja, yang nilainya ditentukan. Persentase ini sangat rendah jika dibandingkan dengan jumlah perawat yang tidak puas dengan pekerjaannya, dengan 92,96% penelitian menunjukkan bahwa indikator kepuasan kerja perawat berada pada kuadran I yaitu penghasilan dari kesempatan promosi yang berarti indikator ini adalah dianggap penting oleh perawat, sehingga perlu mendapat tanggapan dan penanganan serius yang harus diutamakan oleh rumah sakit karena indikator ini dianggap sangat penting oleh perawat.

Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Gatot & Adisasmito (2015) tentang hubungan antara faktor konten pekerjaan dan kepuasan kerja. Dalam penelitian tersebut, penulis menemukan bahwa kelima variabel isi

pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan ($p < 0,01$) dengan kepuasan kerja. Temuan ini didukung oleh penyelidikan saat ini. Komponen yang dikenal sebagai “*Reward factor*” memiliki nilai 0,645, menjadikannya sebagai komponen dengan nilai koefisien tertinggi.

Berdasarkan temuan penelitian yang menganalisis hubungan antara unsur-unsur yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja, ditemukan bahwa dari enam variabel yang berhubungan dengan lingkungan kerja, masing-masing memiliki hubungan yang signifikan ($p < 0,01$) dengan pekerjaan kepuasan. Komponen kebijakan memiliki nilai koefisien tertinggi yaitu sebesar 0,714, menjadikannya pemenang dalam kategori ini. Teori yang dikembangkan oleh Robbins & Judge (2018) digunakan dalam penelitian ini. Menurut teori ini, Beberapa indikator yang berbeda dapat digunakan untuk menentukan tingkat kepuasan kerja. Tanda-tanda ini termasuk pekerjaan itu sendiri, gaji, prospek kemajuan, pengawasan, dan umpan balik dari rekan kerja atau atasan.

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSI Sultan Agung Semarang dipengaruhi oleh motivasi kerja mereka. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh perawat.

E. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Sampel yang diteliti tergolong sedikit maka peneliti menggunakan teknik *total sampling*.
2. Teori yang sudah ada sangat mendukung namun ada beberapa masalah yang membuat peneliti masih kurang maksimal saat melakukan penelitian yaitu karena dalam penelitian ini dilakukan secara observasional dan dengan waktu yang sangat singkat.

F. Implikasi Keperawatan

Hasil penelitian hubungan tingkat kepuasan dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, diharapkan dapat memberikan informasi atau dapat sebagai bahan evaluasi pada seluruh perawat agar dapat meningkatkan motivasi yang diberikan oleh pemimpin, agar perawat tidak mengalami dampak negatif dari kurangnya motivasi kerja dan menjadi lebih baik dan berkualitas dari sebelumnya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil penelitian tentang kepuasan kerja yang paling banyak dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 118 (100%) orang senang dengan pekerjaannya.
2. Responden dalam survei ini yang memiliki tingkat motivasi kerja tertinggi adalah 100 (84,7%) orang yang menilai motivasi kerjanya sedang dan hanya 18 (15,3%) responden dengan motivasi yang rendah.
3. Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja di RSI Sultan Agung Semarang yang ditunjukkan dengan nilai *p-value* atau *sig.* (2-tailed) sebesar 0,000 ($p\text{ value} < 0,05$). Keeratan hubungan kedua variabel dapat dilihat pada kolom *correlation coefficient* yaitu 0,542, dan dengan melihat tabel keeratan hubungan dan arah hubungan yang menunjukkan bahwa jika motivasi kerja tinggi, maka kepuasan kerja juga akan tinggi.

B. Saran

1. Bagi Profesi Keperawatan

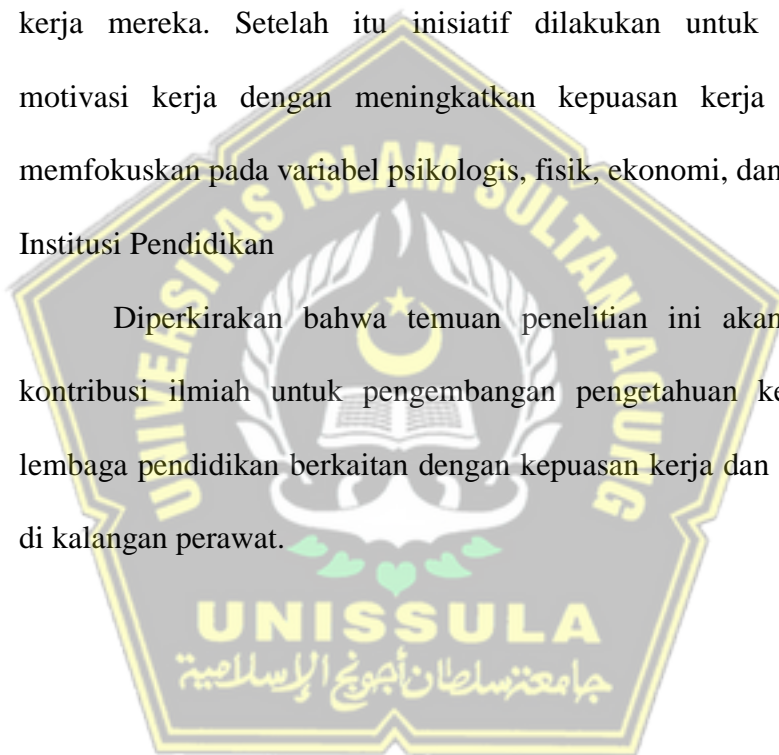
Temuan penelitian ini dapat membantu perawat lebih memahami masalah kepuasan kerja dan motivasi kerja saat mereka memberikan layanan kesehatan. Mereka juga dapat digunakan sebagai bahan penilaian untuk meningkatkan standar pelayanan kesehatan yang diberikan di rumah sakit agar lebih meningkatkan mutu asuhan keperawatan.

2. Institusi RS

Dengan hasil penelitian ini, manajemen keperawatan RSI Sultan Agung Semarang akan dapat mengevaluasi kepuasan kerja dan motivasi kerja perawat di ruangan dan memberikan perhatian khusus pada variabel yang mempengaruhi kinerja mereka dalam memberikan layanan keperawatan, yang sangat terkait dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja mereka. Setelah itu inisiatif dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan meningkatkan kepuasan kerja bersama dan memfokuskan pada variabel psikologis, fisik, ekonomi, dan sosial.

3. Institusi Pendidikan

Diperkirakan bahwa temuan penelitian ini akan memberikan kontribusi ilmiah untuk pengembangan pengetahuan keperawatan di lembaga pendidikan berkaitan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja di kalangan perawat.



DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M., Sjatar, E., & Idris, F. (2014). Hubungan antara reward, komitmen dan motivasi perawat dengan pelaksanaan model praktek keperawatan profesional di RSUD Labuang Baji Makassar. *JST Kesehatan*, 2(1), 96–104.
- Arquisola, M. J., & Walid Ahlisa, S. U. (2019). Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries. *FIRM Journal of Management Studies*, 4(2), 160. <https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780>
- Ayu, N., Pitasari, A., & Surya Perdhana, M. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–11.
- Azizahatunnisa, N., & Suhartini. (2012). Pengetahuan dan Keterampilan Perawat dalam Pelayanan Keperawatan Holistik di Indonesia Holistic Tourist Hospital. *Jurnal Nurshing Studies*, 1(1).
- Dahlan, S. (2020). Statistik Untuk Kedokteran Dan Kesehatan Deskriptif, Bivariat dan Multivariat. In *Salemba Medika*.
- Darmawan, R. (2016). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Demak*. UNISSULA.
- Diana, Yasmin, D., & Sukardi. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provisi Kalimantan Barat. *Jurnal Produktivitas*, 6. [جامعنا سلطان أجوع الإسلام](https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780)
- Dinarwati, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang. *The World of Financial Administration Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.37950/wfaj.v2i1.908>
- Elysaabeth, D., Libranty, G., & Natalia, S. (2015). Hubungan tingkat pendidikan perawat dengan kompetensi aplikasi evidence-based practice correlation between nurse's education level with the competency to do evidence-based practice. *Koinonia Journal*, 1(1), 14–20.
- Evanda, R. B. (2017). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit dr. Soebandi Jember. *Bisma*, 11(1), 41. <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i1.6207>

- Fatmawati, A. D. (2016). *Hubungan Pemberian Reward Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Umum Daerah Raa Soewondo Pati*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Finarti, D. R., Bachri, A. A., & Arifin, S. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Berkala Kesehatan*, 1(2), 115. <https://doi.org/10.20527/jbk.v1i2.3150>
- Fitri, N. I. Y. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Jombang)*. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Fitriyanti, L., & Suryati, S. (2016). Hubungan Karakteristik Perawat dengan Motivasi Kerja dalam Pelaksanaan Terapi Aktivitas Kelompok di Rumah Sakit Khusus Daerah Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Artikel Ilmu Kesehatan*, 8(1).
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa dua di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366–375.
- Gatot, D. B., & Adisasmito, W. (2015). Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUP Gunung Jati Cirebon. *Makara Kesehatan*, 9(1), 1–8.
- George, J. M., & Jones, GR. (2017). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (4th ed.). Upper Saddle River.
- Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah, F. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 11(1). <https://doi.org/10.18196/bti.111129>
- Hasibuan, M. M., Fitriani, A. D., & Theo, D. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Citra Rumah Sakit Umum Dr. Ferdinand Lumban Tobing Kota Sibolga Tahun 2019. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*, 4(2), 144–154. <https://doi.org/10.52643/marsi.v4i2.1029>
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. A. A. (2014). *Metode Penelitian Kebidanan dan Teknik Analisis Data*. Salemba Medika.
- Kementerian Kesehatan RI. (2018). Riskesdas 2018. In *Laporan Nasional Riskesdas 2018*.

- Krisnawati, K. M. S., Wijaya, I. P. G., & Suarjana, K. (2016). Hubungan Motivasi dan Komitmen Kerja Perawat dengan Penerapan Keselamatan Pasien di Ruang Intensif RSUP Sanglah Denpasar. *Community of Publishing in Nursing (COPING)*, 4(3), 29–35.
- Kusnadi, E. W., Abdillah, M. R., & Rahmat, A. D. I. . (2022). Prediktor Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti: Sebuah Pengujian Goal-Setting Theory. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 214–223.
- Lestari, I. T. D., Djaelani, Abd. K., & Slamet, A. R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi. *E – Jurnal Riset Manajemenprodi Manajemen*.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Meylin, D. R. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik*. XI, 0–14.
- Muharni, S., & Wardhani, U. C. (2020). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA*, 3(2), 236–245.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Neggusie, N. (2012). Relationship Between Rewards and Nurses' Work Motivation in Addis Ababa Hospitals. *Ethiopian Journal of Health Sciences* , 22(2), 107–112.
- Nopitawati, N. M., Juanamasta, I. G., & Suartini, N. L. (2020). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar. *Gaster*, 18(2), 163. <https://doi.org/10.30787/gaster.v18i2.418>
- Notoatmodjo, S. (2014). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Novitasari, N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Putera Bahagia Cirebon. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(1), 179. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v19i1.588>
- Noviyani, N., Warouw, H., & Palandeng, H. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Perawat Pns Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Keperawatan*, 1(1).
- Nursalam. (2013). *Manajemen Keperawatan*. Salemba Medika.

- Nursalam. (2020). *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan* (5th ed.). Salemba Medika. <http://www.penerbitsalemba.com>
- Patandung, H., & Deni, A. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Various Stone Indonesia. *Jurnal Ekonomak*, Vol. VI No(1), hal 33-48.
- Pramana, A., & Bustanur. (2019). Penerapan Model Pembelajaran Pair Checks Spencer Kagen 1993 Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Kelas Viii Mata Pelajaran Fiqih Di Mts. Babussalam Simandolak Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi. *JOM FTK UNIKS (Jurnal Online Mahasiswa FTK UNIKS)*, 1(1), 66–72.
- Pranata, L., Rini, M. T., & Surani, V. (2017). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria Kota Palembang. *Jurnal Akdemika Baiturrahim*, 6(2), 44–51.
- Prima, B. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019. *Al-Tamimi Kesmas*, 8(2), 74–82. <https://doi.org/10.35328/kesmas.v8i2.167>
- Purba. (2021). *Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Purba, L. N., & Ngatno. (2016). Role Of Leaders Against Effect The Performance Of Employees As Variable Intervening Through Motivation. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(4), 11.
- Putri, R. R., & Rosa, M. (2016). Analisis Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II. *Jurnal Ners Dan Kebidanan Indonesia*, 3(2), 82. [https://doi.org/10.21927/jnki.2015.3\(2\).82-90](https://doi.org/10.21927/jnki.2015.3(2).82-90)
- Rahmadhan. (2020). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 8(2), 97–102.
- Robbins, & Judge. (2018). *Perilaku Organisasi* (12th ed., Vol. 1). Salemba Medika.
- Rozulaina, A. (2018). *Hubungan karakteristik perawat dengan kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di BRSD RAA Soewondo Kabupaten Pati*. Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Rudianti, Y., Handiyani, H., & Sabri, L. (2013). Peningkatan Kinerja Perawat Pelaksana Melalui Komunikasi Organisasi Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 16(1), 25–32.

- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.33559/esr.v2i1.440>
- Sastroasmoro, S., & Ismael, S. (2014). *Dasar-Dasar Metodologi penelitian Klinis*. Sagung Seto.
- Shareefa, A., Yuyu, H., & Fitri, N. (2021). Analisis Butir Soal Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Sekolah Dasar. 566–573. <http://proceedings.upi.edu/index.php/semnaspgsdpwk>
- Silaban, E. J. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Perawat (Kasus Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru). *Jom Fisip*, 5(1), 1–10.
- Sinambela, Y. (2019). Pengukuran Motivasi Kerja Dengan Menggunakan Expectancy Theory Terhadap Karwayan Pt.X. 17–25.
- Soeprodjo, R. R., Mandagi, C. K., & Engkeng, S. (2017). Hubungan antara jenis kelamin dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. VL Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara. *KESMAS*, 6(4).
- Solihin. (2019). *Hubungan Motivasi Belajar Siswa Kelas X Dengan Hasil Belajar Mata Pelajaran Aqidah Ahlak di MA Nurul Falah NW Lajut Tahun Pelajaran 2018/2019*. UIN Mataram.
- Spencer Kagen. (1993). *Kooperatif Learning*. Kagan Cooperative Learning.
- Statistik, B. P. (2013). *Badan Pusat Statistik*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumartyawati, Hasib A, & Edi. (2017). Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsj Provinsi Ntb. *Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*, 3(1)(1), 8–14.
- Suni, A. (2018). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan (Teori dan Aplikasi dalam Praktik Manajemen Keperawatan)*. Bumi Medika.
- Supriyadi, E. I. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang. *Neo Politea*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i1.98>
- Suralaga, F. (2021). *Psikologi Pendidikan*. Rajagrafindo Persada.

- Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Matrix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), 123–129.
- Tewal, F. S., Mandey, S. L., & Rattu, A. J. M. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara Analysis of the Influence of Organizational Culture, Leadership, and Motivation on Nurses Performance At. *Analisis Pengaruh Budaya... 3744 Jurnal EMBA*, 5(3), 3744–3753.
- Wandira, F., Andoko, & Gunawan, M. R. . (2022). Hubungan Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja dengan Keterampilan Perawat Dalam Melakukan Komunikasi Terapeutik di Ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin. *Malahayati Nursing Journal*, 4(11), 3155–3167.
- Wati, R., Yetti, K., & Noviestari, E. (2018). Hubungan peran kepala ruang terhadap perilaku perawat pelaksana dalam pelaksanaan keselamatan pasien. *JAMC Idea's*, 5(2).
- Wicaksana, C. H. (2017). *Ubungan antara kepuasan kerja perawat dengan perilaku caring perawat di rsi sultan agung semarang*. Unissula.
- Wulandari, D. A., & Prayitno, A. (2017). Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 46–57.
- Wulandari, Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasional Perbanas Institute, Sinambela*, 289–294.
- Yanidrawati, K., Susilaningsih, S., & Somantri, I. (2019). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bekasi. *Students E-Journal*, 1(1), 32.
- Yasa, I. N., & Mayasari, N. M. D. A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 421–427.
- Yolanda, V., Sigalingging, S., Rupang, E. R., Barus, M., Simanjorang, R. J., Yolanda, V., & Sigalingging, S. (2022). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022*. 7(1), 50–58.
- Yulianti, D., & Meutia, I. F. (2020). *Buku Ajar Perilaku dan Pengembangan Organisasi*. Pusaka Media.

Zakiah, N., Nurriszka, R. H., Nurdiantami, Y., & Hardy, F. R. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 16(1), 55. <https://doi.org/10.24853/jkk.16.1.55-67>

