

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN  
KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT  
UMUM BANDUNG MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**ANISYAH JULIANTI LUBIS  
19.860.0278**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/4/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)2/4/24

**HALAMAN JUDUL**

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN  
KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT  
UMUM BANDUNG MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh*

*Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi*

*Universitas Medan Area*



**OLEH:**

**ANISYAH JULIANTI LUBIS**

**19.860.0278**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/4/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/4/24

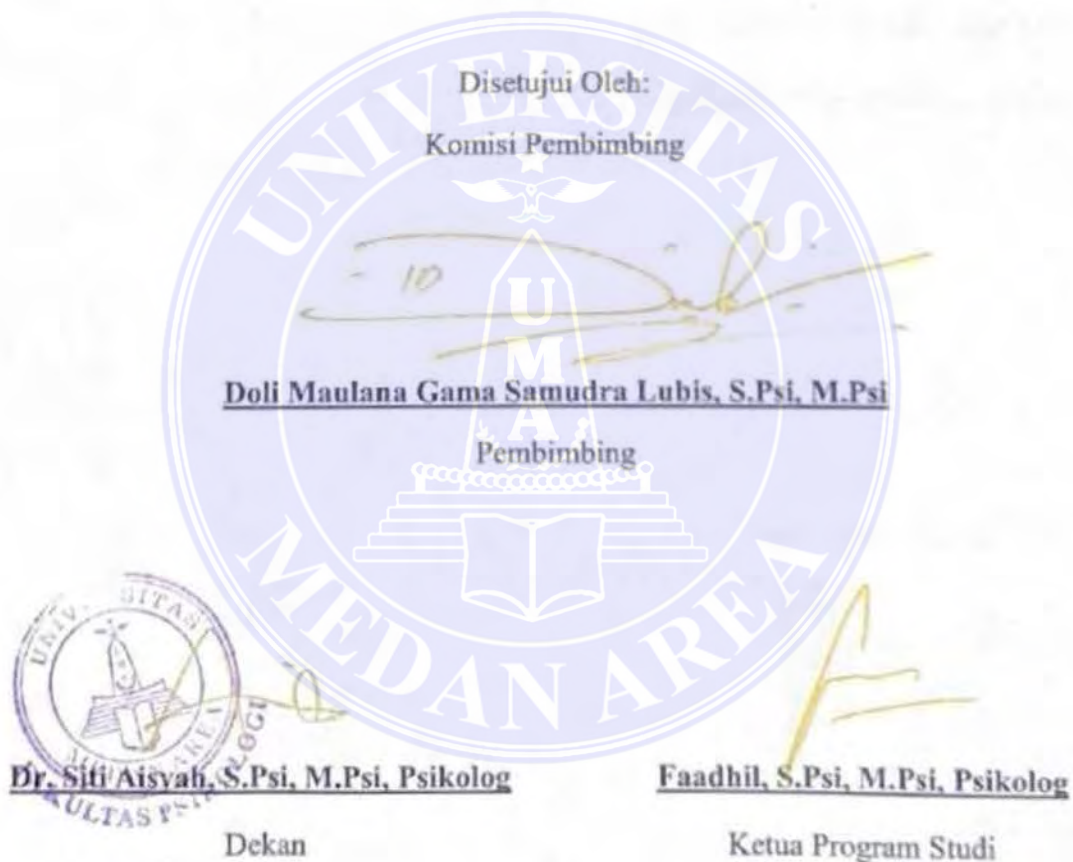
## HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN  
KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT  
UMUM BANDUNG MEDAN

NAMA : ANISYAH JULIANTI LUBIS

NPM : 19.860.0278

FAKULTAS : PSIKOLOGI



Tanggal Lulus : 05 Januari 2024

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan pengaturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 05 Januari 2024



Anisyah Julianti Lubis  
198600278

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anisyah Julianti Lubis  
NPM : 198600278  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis.

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN  
KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM BANDUNG MEDAN”.**

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 05 Januari 2024

Yang Menyatakan



(Anisyah Julianti Lubis)

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM BANDUNG MEDAN

Oleh:  
Anisyah Julianti Lubis  
198600278

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara motivasi dengan kepuasan perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan skala motivasi kerja menurut Jurgensen (dalam Ibrahim 2009), yaitu: rasa aman, kesempatan untuk maju, nama baik tempat bekerja, rekan kerja, jenis pekerjaan, atasan, jam kerja, keadaan tempat kerja dan fasilitas yang tersedia. Skala kepuasan kerja disusun menurut Spector (2015), yaitu: gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, dan rekan kerja. Sampel berjumlah 64 perawat dengan teknik *simple random sampling*. Dengan asumsi semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat, dan sebaliknya, jika motivasi kerja buruk, maka semakin rendah kepuasan kerja perawat. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *skala likert*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan teknik analisis korelasi *product moment*, dari hasil tersebut diketahui bahwa bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja dibuktikan dengan koefisien linieritas  $r_{xy} = 0.779$  dengan  $p = 0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinan ( $r^2$ ) 0.607 atau sebesar 60,7%. Artinya adalah bahwa motivasi kerja perawat memiliki kontribusi sebesar 60,7% terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Bandung Medan. Dari hasil yang di dapat pada penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kata kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja

**ABSTRACT**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION AMONG NURSES AT THE GENERAL HOSPITAL OF BANDUNG MEDAN**

**By:**

**Anisyah Julianti Lubis**

**198600278**

*This research aimed to see the relationship between motivation and satisfaction among nurses at the General Hospital of Bandung Medan. The method used in this research was a quantitative method using the job motivation scale according to Jurgensen (in Ibrahim 2009), namely: sense of security, opportunity for advancement, good reputation of the workplace, colleagues, type of work, supervisor, working hours, working place conditions, and available facilities. The job satisfaction scale was created according to Spector (2015), namely: salary, promotion, supervision, fringe benefits, awards, work procedures and regulations, and colleagues. The sample consisted of 64 nurses using the simple random sampling technique. It was assumed that the better the work motivation, the higher the job satisfaction of the nurse, and conversely, the poorer the work motivation, the lower the job satisfaction of the nurse. Data collection was done using a Likert scale. The data analysis technique used in this research was the product-moment correlation analysis technique. From these results, it was known that there was a significant positive relationship between work motivation and job satisfaction as evidenced by the linearity coefficient of 0.779 with  $p < 0.000 < 0.05$ . The coefficient of determination ( $r^2$ ) was 0.607 or 60.7%. This meant that nurses' work motivation contributed 60.7% to the job satisfaction of nurses in Bandung Medan General Hospital. From the results obtained in this research, the proposed hypothesis was declared accepted.*

**Keywords:** Motivation, Job Satisfaction



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 28 Juli 2000 di Medan. Penulis merupakan putri dari Bapak M. Nursalim Lubis dan Ibu S. Sariyah Marpaung. Penulis merupakan anak ke-2- dari 2 bersaudara.

Pada tahun 2018 peneliti lulus dari SMA Negeri 2 Medan, dan pada tahun 2019 terdaftar sebagai salah satu mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.





## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala hikmah dan karunia-Nya skripsi ini berhasil diselesaikan. Adapun judul dari penelitian ini adalah Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Bandung Medan. Skripsi ini disusun berdasarkan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Medan Area.

Terima kasih kepada Doli Maulana Gama Samudra Lubis, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing penulis dalam penulisan skripsi ini, terimakasih atas waktu dan masukan yang bapak berikan kepada peneliti pada saat proses bimbingan berlangsung, terima kasih juga kepada ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si, Psikolog selaku ketua sidang, ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si selaku penguji serta ibu Dinda Permatasari Harahap, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku sekretaris sidang, terima kasih kepada ibu-ibu sekalian atas masukkan yang telah diberikan kepada peneliti. Terima kasih kepada kedua orang tua peneliti yang telah memberikan semangat, motivasi, perhatian dan dukungan dalam segala bentuk dan doa yang dipanjatkan untuk peneliti. Disamping itu terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh rekan-rekan yang terlibat dalam pengerjaan skripsi ini. Kemudian terima kasih penulis sampaikan kepada pimpinan dan perawat RS. Bandung Medan yang telah meluangkan waktu untuk membantu peneliti melaksanakan penelitian.

Saya sebagai peneliti memohon maaf atas segala kesalahan yang pernah saya lakukan baik dalam penulisan skripsi ini maupun pada saat perkuliahan berlangsung. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan dapat mendorong para peneliti selanjutnya untuk melaksanakan penelitian-penelitian berikutnya.

Medan, November 2023  
Penulis,

Anisyah Julianti Lubis  
NPM. 198600278

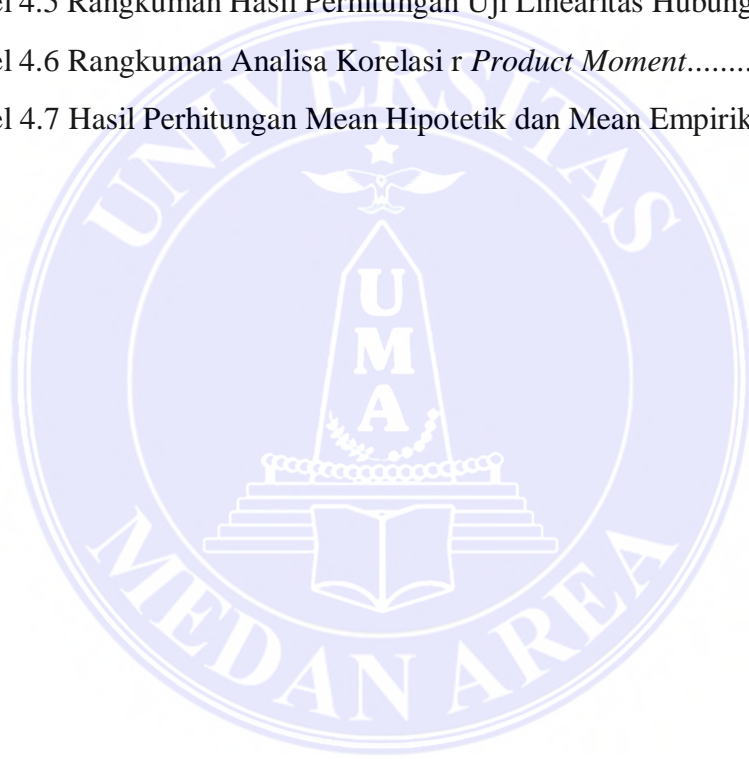
## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRAK</i> .....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
I. PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Hipotesis Penelitian .....	13
1.5 Manfaat Penelitian.....	14
II. TINJAUAN PUSTAKA .....	15
2.1 Kepuasan Kerja .....	15
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	15
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	17
2.1.3 Aspek Kepuasan Kerja.....	19
2.2 Motivasi Kerja.....	22
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	22
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	23
2.2.3 Aspek Motivasi Kerja .....	26
2.3 Perawat.....	29
2.3.1 Pengertian Perawat .....	29
2.3.2 Tugas Perawat .....	30
2.4 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja .....	31
2.5 Kerangka Konseptual.....	35

III. METODOLOGI PENELITIAN.....	36
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	36
3.2 Bahan dan Alat Penelitian.....	36
3.3 Metodologi Penelitian .....	36
3.3.1 Metode Pengumpulan Data .....	36
3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur .....	37
3.3.3 Metode Analisis Data .....	39
3.4 Populasi dan Sampel.....	39
3.4.1 Populasi.....	39
3.4.2 Sampel .....	40
3.5 Prosedur Penelitian .....	40
3.5.1 Persiapan Penelitian.....	40
3.5.2 Pelaksanaan Penelitian.....	42
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....	44
4.1 Hasil Penelitian.....	44
4.1.1 Hasil Uji Coba Alat Ukur.....	44
4.1.2 Hasil Analisis Data .....	45
4.1.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	48
4.2 Pembahasan.....	51
V. SIMPULAN DAN SARAN.....	54
5.1 Simpulan .....	54
5.2 Saran .....	55
DAFTAR PUSTAKA .....	57

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Penyebaran skala motivasi kerja .....	41
Tabel 3.2 Penyebaran skala kepuasan kerja .....	42
Tabel 4.1 Skala Motivasi Kerja setelah Uji Coba .....	44
Tabel 4.2 Skala Kepuasan Kerja setelah Uji Coba .....	45
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas .....	45
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Normalitas .....	46
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan .....	47
Tabel 4.6 Rangkuman Analisa Korelasi <i>r Product Moment</i> .....	47
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	50



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 4.1 Kurva Variabel Motivasi Kerja .....	49
Gambar 4.2 Kurva Variabel Kepuasan Kerja.....	50



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian .....	60
Lampiran 2. Analisis Data .....	67
Lampiran 3. Data Penelitian .....	76



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Rumah Sakit merupakan sarana di bidang kesehatan yang menghadirkan pelayanan kesehatan yang menyeluruh dan terpadu untuk tujuan peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, pengobatan, dan rehabilitasi kesehatan dengan biaya dan mutu yang wajar dalam rangka mendorong taraf hidup masyarakat yang setinggi-tingginya derajat kesehatan. Seiring dengan terbentuknya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang mendorong peningkatan pertumbuhan ekonomi serta kesejahteraan masyarakat, juga berpengaruh pada meningkatnya permintaan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang lebih baik dan berkualitas. Hal ini menyebabkan pesatnya perkembangan rumah sakit untuk memenuhi kebutuhan pelanggan yang terus meningkat (Wardhani, 2019).

Salah satu tenaga kesehatan yang telah lama kontak dengan pasien di rumah sakit ialah perawat. Perawat mempunyai peran penting sebagai orang yang melakukan kegiatan keperawatan, mengawasi atau mengontrol kondisi dan perkembangan pasien yang dirawat. Seorang perawat ialah seseorang yang peduli dan merawat orang lain yang mempunyai masalah kesehatan pasien 24 jam sehari terus menerus atau memberi pelayanan pada pasien untuk waktu yang lama dibandingkan dengan tenaga medis lainnya. Pelayanan keperawatan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan pelayanan kesehatan rumah sakit, karena di sebagian besar negara hingga 80% pelayanan medis disediakan oleh perawat. Hingga 40% dari penyedia layanan medis di Indonesia ialah perawat. Perawat

memberi kontribusi yang signifikan terhadap pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit. (Ariani, 2020).

Perawat ialah tenaga profesional yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan wewenang untuk memberi asuhan keperawatan pada pasien yang berkaitan dengan manajemen rumah sakit. Oleh karena itu, pelayanan keperawatan turut menentukan kualitas pelayanan. Usaha peningkatan mutu pelayanan rumah sakit juga harus diikuti dengan Usaha peningkatan kepuasan perawat. Menurut Dharma (2015), kepuasan kerja ialah sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya, di sisi lain seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memperlihatkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan indikasi bahwasanya organisasi mempunyai manajemen perilaku yang efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan rumah sakit.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan seseorang. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin dan efisiensi kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan semaksimal mungkin supaya semangat kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang sifatnya individual karena setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari nilai-nilai yang ada pada tiap-tiap individu. Semakin relevan aspek pekerjaan dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasannya (Hasibuan, 2016). Dalam hal ini, perawat yang puas dengan pekerjaannya mempunyai banyak aspek dalam pekerjaannya. Sebaliknya, perawat dengan



kepuasan kerja yang rendah merasa bahwasanya mereka kekurangan banyak aspek dalam pekerjaan mereka.

Kepuasan perawat asing masih perlu diperhitungkan untuk mendorong produktivitas tenaga kerja. Beberapa penelitian mengenai tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit asing telah mendapatkan data, diantaranya penelitian di China yang dijalankan oleh Liu (2012) memperlihatkan bahwasanya 54% perawat tidak puas dengan pekerjaannya. Wang (2015) di Shanghai memperlihatkan bahwasanya tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit masih rendah yaitu sebesar 60,8%. Berdasarkan data diatas memperlihatkan bahwasanya masih banyak perawat di luar negeri yang belum puas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja dalam sebuah instansi atau organisasi merupakan faktor penting karena banyak penelitian yang memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja mempunyai keterkaitan dengan motivasi. Tetapi terkadang kepuasan kerja tidak diperhitungkan karena pada umumnya berkaitan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2016) menjelaskan bahwasanya kepuasan kerja akan berpengaruh pada beberapa aspek yaitu: kinerja, ketidakhadiran dan keterlambatan, perubahan pekerjaan, komitmen terhadap organisasi. Orang yang puas dengan pekerjaannya otomatis mendorong produktivitasnya dalam bekerja, entah itu ketepatan jam kerjanya, komitmennya untuk tetap mempertahankan pekerjaannya di perusahaan sehingga tetap termotivasi untuk tidak berpindah pekerjaan.

Menurut Robbins (2015), setiap aspek pekerjaan menjadi bagian dari situasi pekerjaan dan dapat memengaruhi kepuasan kerja perawat. Orang yang bekerja pada tingkat yang lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan

mereka. Mereka sering mendapatkan gaji yang lebih baik dan kondisi kerja yang lebih baik, dan pekerjaan yang mereka lakukan memberi mereka kesempatan untuk mencapai potensi penuh mereka. Jadi mereka punya alasan bagus untuk lebih puas. Akibatnya, manajer dan profesional seringkali merasa lebih puas daripada perawat yang jelek dan tidak berkualitas.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengarah pada tujuan yang konstruktif, seperti loyalitas. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan tujuan negatif. Niat negatif dapat mencakup ketidaksetiaan, niat untuk meninggalkan rumah sakit, dan menurunkan kinerja. Kepuasan kerja dianggap sebagai kondisi atau sikap yang mewujudkan status perawat yang dapat menghasilkan penerimaan pekerjaan yang positif dan bermanfaat. Ini termasuk faktor yang jelas, seperti gaji, serta faktor tersembunyi seperti kedewasaan dan pengembangan pribadi. Tetapi, gaji mungkin bukan satu-satunya faktor penting, tetapi paket perawatan, seperti perawatan medis, bonus, dan insentif keuangan lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan, juga memengaruhi kepuasan kerja. Farrukh (2020).

Beberapa penelitian mengenai kepuasan kerja perawat telah dijalankan di Indonesia, antara lain penelitian oleh Barahama (2019) memperlihatkan kepuasan kerja perawat di rumah sakit perawatan dewasa GMIM Pancaran Kasih Manado tidak puas sebanyak 30 orang (51,7%) di sisi lain 28 responden puas. puas (48,3%). Penelitian Yanidrawati (2012) di Bekasi memperlihatkan bahwasanya tingkat kepuasan kerja perawat serendah 92,96%. Penelitian Noras (2012) dengan judul Membandingkan tingkat kepuasan kerja perawat dan tingkat kepuasan pasien memperlihatkan bahwasanya tingkat kepuasan kerja perawat praktik tergolong

rendah (22,5%). Dapat dikatakan kepuasan perawat di rumah sakit masih perlu dipantau karena terkait dengan kinerja rumah sakit dalam memberi mutu pelayanan serta kepuasan pasien dan keluarga.

Menurut Robbins (2008), setiap aspek pekerjaan menjadi bagian dari situasi pekerjaan dan dapat memengaruhi kepuasan kerja perawat. Orang yang bekerja pada tingkat yang lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Mereka sering mendapatkan gaji yang lebih baik dan kondisi kerja yang lebih baik, dan pekerjaan yang mereka lakukan memberi mereka kesempatan untuk mencapai potensi penuh mereka. Jadi mereka punya alasan bagus untuk lebih puas. Akibatnya, manajer dan profesional seringkali merasa lebih puas daripada perawat yang kurang dan tidak berkualitas.

Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang menimbulkan, mengarahkan, dan bertahan dalam tindakan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi Wibowo (2014). Konsep motivasi merupakan konsep penting dalam kajian kinerja individu dalam bekerja. Motivasi bisa positif atau negatif. Motivasi positif terkadang disebut motivasi pengurang kecemasan atau pendekatan wortel, yakni orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan uang, pujian, dan peluang, menjadi karyawan penuh waktu) bila kinerja mereka memenuhi standar yang ditetapkan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit. Perawat tidak termotivasi untuk memberi Usaha minimal dalam memberi pelayanan medis Evanda (2017). Dapat dikatakan bahwasanya motivasi kerja perawat dapat menciptakan kondisi kerja yang mendorong semangat kerja dan pada akhirnya memengaruhi tingkat kepuasan kerja di rumah sakit.

Hasil penelitian Thalib (2021) terhadap 152 responden memperlihatkan bahwasanya variabel motivasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel kepuasan. Perawat lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka, semakin puas mereka akan. Motivasi ialah motif dasar yang mendorong seseorang untuk berperilaku, melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan batinnya. Bila perawat termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dia akan merasa puas dengan apa yang telah dijalkannya. Dukungan dari atasan dan komunikasi yang baik antar perawat akan memunculkan semangat yang berpengaruh positif bagi perawat.

Penelitian yang sama juga dijalankan oleh Apriliani (2020) terhadap 123 perawat dan menemukan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepositifan tersebut terlihat dari koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,301 dengan signifikansi 0,001. Pengaruh positif artinya pengaruh motivasi kerja searah dengan kepuasan kerja perawat. Motivasi kerja perawat yang tinggi juga akan memengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan perawat dengan reward, dimana indikatornya meliputi *extrinsic reward* yaitu gaji, tunjangan, pensiun dan asuransi; dan penghargaan intrinsik, yaitu keamanan kerja dan peluang masa depan, merupakan pendorong utama kepuasan kerja.

Salah satu rumah sakit swasta yang ada di kota Medan ialah Rumah Sakit Umum Medan Bandung yang beralamat di Jalan Mistar Medan No. 39-43 Kelurahan Sei Putih Barat, Kecamatan Medan Petisah, Provinsi Sumatera Utara dengan pelayanan Kelas C untuk pasien umum dan jaminan kesehatan. RSU Bandung Medan mempunyai total 118 hospital bed (TT). Penyelenggaraan pelayanan kesehatan didukung oleh 28 tenaga medis (11 dokter umum, 2 dokter

gigi dan 15 spesialis); 149 tenaga perawat, 31 tenaga kebidanan; 19 staf pendukung medis; 16 staf administrasi/umum. Ruang lingkup kegiatan pelayanan medis, khusus merawat pasien di bawah arahan kepala bagian rawat inap, meliputi gawat darurat, VVIP, VIP, PICU, NICU, HCU, ruang operasi, ruang bayi, dan ruang bersalin. (RSU Bandung Medan, 2020).

Menurut laporan komite keperawatan jumlah pasien rawat inap bulan Januari-Juli 2020 secara berurutan ialah 112 orang, 114 orang, 124 orang, 162 orang, 219 orang, 270 orang dan 327 orang serta rawat jalan yaitu 330 orang, 349 orang, 313 orang, 295 orang, 307 orang, 490 orang dan 548 orang. Berdasarkan kunjungan pasien rawat inap Triwulan I (Januari-Maret 2020), 363 orang dan Triwulan II (April-Juni) 695 orang, yakni mengalami peningkatan 29%. Demikian juga kunjungan rawat jalan Triwulan I (Januari-Maret) 992 orang dan Triwulan II (April-Juni) 1.092 orang, yakni mengalami peningkatan 4,7%. Terlihat persentase kunjungan rawat inap dan jalan pasien tidak signifikan. Di sisi lain data perawat meminta pengunduran diri 8 orang tahun 2021 dan saat ini sudah mendapat penggantinya.

Adanya perawat melakukan pengunduran disebabkan pendapatan yang diterima setiap bulan belum dapat memenuhi kehidupannya, kurangnya rasa mempunyai yang dirasakan perawat terhadap rumah sakit karena jenjang karir dan insentif yang diterima kurang memuaskan. Di sisi lain perawat juga merasa bahwasanya mereka kurang mendapat perhatian dalam melakukan peningkatan kemampuan dan keterampilan. Pemberian izin untuk melakukan pendidikan lanjutan dijalankan secara bertahap karena jumlah perawat terbatas dan hanya diberikan kepada perawat yang telah memiliki jabatan seperti Kepala Ruangan, juga

tidak dapat dipungkiri bahwasanya gaji yang diterima setiap bulan masih dibawah Upah Minimum Kota Medan yang bernilai Rp. 3,370,645 (sesuai Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 188.44/746/KPTS/2021 yang tercantum dalam situs [gajimu.com](http://gajimu.com)).

Selanjutnya mereka mengatakan bahwasanya keinginan untuk maju belum didukung dari pimpinan membuat mereka harus mengeluarkan dana sendiri untuk menambah ilmu dan pengetahuan mengenai pelayanan keperawatan. Perawat juga merasa pengembangan potensi profesi keperawatan belum optimal diberikan terutama Kepala Ruangan dan bila diberikan dapat mendukung peningkatan mutu layanan keperawatan. Padahal pemberian workshop atau pelatihan di tempat kerja dapat mendorong prestasi perawat sehingga akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi perawat.

Di lain pihak, perawat yang berpendidikan Diploma III jarang mendapatkan promosi untuk menduduki jabatan dalam bidang struktural seperti Bagian *Infection Control Nurse* (ICN) atau lainnya tetapi mereka hanya ditempatkan sebagai perawat pelaksana di ruang rawat inap yang senantiasa memberi pelayanan kesehatan pada pasien selama shift kerja. Didukung oleh pendapat Mathieu dan Zajac (dalam Andayani, 2010) yang menyampaikan bahwasanya secara menyeluruh karyawan memerlukan adanya realisasi dan pengembangan diri sehingga karyawan harus mendapatkan kesempatan untuk mendorong kemampuan dan mengembangkan pekerjaannya. Karyawan yang kompeten diharapkan tidak hanya dapat untuk melaksanakan pekerjaannya, melainkan karyawan akan mampu mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih mudah dibandingkan dengan karyawan yang kurang mempunyai kompetensi yang tepat.

Di sisi lain untuk meringankan beban kerja yang selama ini, rumah sakit dapat mendorong dukungan fasilitas kesehatan di ruang bekerja. Handoko (2013) menyampaikan bahwasanya kepuasan kerja ialah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana karyawan mempersepsikan pekerjaan mereka. Bila beban kerja tidak begitu berat karena dukungan sarana kesehatan, perawat akan merasa puas dalam memberi pelayanan keperawatan. Adanya faktor lingkungan ini (fasilitas kesehatan) dapat mempercepat proses pelayanan keperawatan pada pasien sekaligus diharapkan kesembuhan pasien atau jadwal rawat pasien akan berkurang.

Kinerja Rumah Sakit Umum Bandung Medan ditinjau berdasarkan indikator pelayanan keperawatan yaitu Penggunaan Tempat Tidur (*Bed Occupation Rate/BOR*) bulan Januari-Juli 2020 secara berurutan yaitu: 19%, 17,40%, 14,60%, 20,28%, 23%, 18,10% dan 33,70% (rata-rata 22,29%) belum efisien dan belum sesuai Standar Pelayanan Minimal rumah sakit dengan nilai BOR sebesar 60-80%. Indeks kepuasan pasien sebesar 75,9%, masih dibawah standar kepuasan pasien RSU Bandung Medan 90%. Rendahnya kinerja rumah ini diduga dapat disebabkan tingkat kepuasan perawat dalam melaksanakan pelayanan keperawatan pada pasien masih rendah. Salah satu hal penting dalam manajemen rumah sakit ialah menciptakan kepuasan perawat. Kepuasan perawat sangat penting bagi rumah sakit, karena kepuasan perawat akan memengaruhi tingkat produktivitas rumah sakit. Karena menurut Steers dan Porter (2005), kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau emosi positif sebagai ekspresi dari evaluasi pengalaman kerja. Dengan adanya emosi positif yang diciptakan oleh perawat sangat berguna untuk perawat

tersebut akan puas dan mengalami peningkatan terhadap produktivitas kerjanya di rumah sakit pada saat sedang melakukan layanan keperawatan.

Perawat merasa puas dalam memberi layanan kesehatan tentunya didukung motivasi yang kuat. Motivasi perawat dapat bersumber dari dalam diri perawat itu sendiri seperti kemauan, keinginan dan faktor dari luar seperti kompensasi (gaji), insentif, dukungan fasilitas dan pengembangan karier dari pimpinan rumah sakit. Diperkuat dengan kutipan dari Robbins (2012) yang mengatakan bahwasanya kepuasan kerja ialah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang memperlihatkan perbedaan antara banyaknya imbalan yang diterima seorang karyawan dan jumlah yang mereka yakini sebagai jumlah yang seharusnya mereka peroleh.

Perawat yang mempunyai motivasi yang kuat ditandai dengan keinginan dan kemauan yang kuat dalam bekerja, tulus dalam bekerja dan ingin memperoleh prestasi kerja yang lebih baik dari teman seprofesinya. Perawat yang sangat termotivasi dalam kegiatan profesional mereka lebih mungkin untuk menemukan kepuasan kerja. Ini karena insentif untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik telah diberikan. Didukung oleh kutipan Sudirman (2004) motivasi diartikan sebagai Usaha mendorong seseorang untuk menjalankan suatu hal dan motivasi juga bisa diartikan sebagai motivasi dari dalam diri perawat untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian bila motivasi perawat dalam bekerja kuat terutama dalam memberi pelayanan kesehatan menyebabkan kepuasan perawat juga akan meningkat.



Hasil wawancara dengan 3 orang perawat yang telah dilakukan pada saat pra-penelitian, yang bahwasanya responden pertama menyampaikan bahwa ia telah bekerja selama kurang lebih 4 tahun di Rumah Sakit Umum Bandung Medan namun gaji atau upah yang ia dapat tidak sesuai dan masih di bawah Upah Minimum Kota Medan. Ia juga menyampaikan kalau saja gajinya sesuai dengan Upah Minimum, semangat dalam bekerja akan ia tingkatkan dan ia akan bekerja lebih giat lagi. Responden kedua pun menyatakan bahwa selain gaji atau upah yang tidak sesuai, ia mengharapkan pimpinan rumah sakit yakni Kepala Ruangan Rumah Sakit Umum Bandung Medan agar dapat memberikan ilmu-ilmu yang lebih *update* atau terbaru dalam menyampaikan pelayanan keperawatan. Dan juga usaha dalam meningkatkan kualitas pelayanan dapat dimaksimalkan lagi agar prestasi yang diperoleh lebih memuaskan. Sedangkan responden ketiga pada saat dilakukannya wawancara menyampaikan bahwa sepanjang ia bekerja di Rumah Sakit Umum Bandung Medan, ia tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi dan kemampuannya. Dampak dari hal tersebut pun berpengaruh pada responden karena ia merasa promosi jabatan yang ditawarkan tidak pernah ada. Selain itu fasilitas yang tersedia pun kurang memadai dan tidak mendukung usaha dalam mengurangi beban kerja yang selama ini dapat lebih mudah dikerjakan sesuai dengan *standard operasional prosedur*.

Berdasarkan hasil wawancara di atas diketahui bahwasanya ketidakpuasan perawat dalam bekerja diakibatkan oleh upah yang diterima saat ini masih rendah. Pada saat bekerja mempunyai prestasi yang baik belum tentu mendapatkan penghargaan, atau minimal perhatian dari kepala ruangan atau atasan lainnya mengenai kebutuhan para perawatnya. Mengenai kepuasan kerja menurut Gilmer

(dalam Lih: As'ad, 2003) merujuk pada faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja seperti kesempatan promosi, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor internal dan pekerjaan, pekerjaan, kondisi kerja, pekerjaan, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas. Dalam penelitian Murti (2013), karyawan akan termotivasi bila kebutuhannya tercukupi, seiring dengan tercukupinya kebutuhan maka akan terjadi kepuasan kerja. Prabu (2005) juga mengatakan bahwasanya faktor motivasi juga berpengaruh penting terhadap faktor kepuasan kerja karyawan, hal ini memperlihatkan bahwasanya semakin besar faktor motivasi maka semakin besar pula kepuasan kerja.

Penurunan motivasi kerja terjadi sebab kurangnya kedisiplinan yang diakibatkan oleh menurunnya tingkat kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu, sebaiknya manajemen rumah sakit memotivasi perawat untuk bekerja sehingga dapat mendorong produktivitas dan kepuasan kerja. Motivasi yang dapat mendorong kepuasan kerja perawat dapat berupa dukungan, kebutuhan fisik, rasa aman dan nyaman dalam bekerja, dll. Dengan memberi motivasi kerja maka akan tercipta rasa tanggung jawab, semangat yang akan menimbulkan keinginan untuk mengabdikan diri pada pekerjaan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya, di sisi lain bila seorang karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, dia akan memperlihatkan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Hariani, 2019).

Begitu pentingnya motivasi kerja dengan itu pula pimpinan diharap untuk lebih peka terhadap kepentingan para perawat. Akan lebih baik lagi bila pimpinan mau untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan dari para perawat, sehingga

pimpinan tahu hal apa saja yang dapat menyebabkan perawat termotivasi untuk lebih tekun saat bekerja.

Sesuai dengan latar belakang masalah yang sudah diuraikan bahwasanya bila perawat mempunyai motivasi yang kuat yang bermula dari dalam diri sendiri ataupun lingkungannya banyak kecenderungan dapat mendorong kepuasan perawat dalam melakukan pelayanan kesehatan sehingga akan berpengaruh terhadap mutu pelayanan keperawatan. Persoalan inilah yang melatarbelakangi penulis untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Bandung Medan”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini ialah apakah ada keterkaitan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada perawat di RSU Bandung Medan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana keterkaitan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan.

## **1.4 Hipotesis Penelitian**

Dari pertimbangan teoritis di atas dan atas dasar uraian masalah yang diajukan, hipotesis penelitian yang diajukan ialah: Ditemukannya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat. Diasumsikan bahwasanya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat di

RSU Bandung Medan. Di sisi lain, bila motivasi kerja rendah maka kepuasan kerja perawat di RSU Bandung Medan akan rendah.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Temuan dalam penelitian ini diharapkan mampu untuk mengetahui mengenai bagaimana hubungan antara motivasi dengan kepuasan yang berkaitan dengan ilmu psikologi dan teori psikologi khususnya dalam bidang kesehatan.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

- a) Manfaat praktis dari penelitian ini yakni penelitian ini diharapkan bisa memberi masukan informasi kepada perawat mengenai Usaha mendorong kepuasan perawat melalui motivasi.
- b) Manfaat Praktis Bagi Rumah Sakit akan memberi pengetahuan bagaimana manajemen senior dapat mendorong kepuasan kerja perawat untuk mendorong kinerja rumah sakit. Di sisi lain, menarik bagi peneliti yang akan datang untuk menempatkan makalah ini menjadi referensi penelitian yang dapat memberi wawasan dan informasi tambahan mengenai masalah yang berkaitan dengan kepuasan perawat, dan dapat dijadikan pertimbangan untuk menyarankan Usaha dan solusi untuk mendorong kepuasan. berkat kepuasan yang terlihat dari dalam perawat atau dari lingkungan.
- c) Manfaat praktis bagi peneliti ialah menambah pengetahuan dan membuka wawasan pemikiran peneliti, sekaligus dapat menggunakan motivasi kerja untuk mencapai kepuasan kerja

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kepuasan Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

As'ad (2012) menguraikan bahwasanya kepuasan kerja menjadi hal yang sifatnya pribadi. Tiap individu tidak akan mempunyai tingkat kepuasan yang sama sebab hal ini tergantung dari sistem nilai yang ada pada dirinya. Hal ini disebabkan karena perbedaan antar individu. Kepuasan merupakan konsep multidimensional atau multidimensi, yang bersifat subjektif bagi setiap individu yang bersangkutan (Gomes, 2003). Sementara itu, Spector (2012) berpendapat bahwasanya kepuasan kerja ialah bagaimana perasaan individu sebenarnya akan pekerjaan mereka, serta bagaimana perasaan mereka mengenai aspek dari pekerjaan mereka tersebut. Ini ialah tingkat dimana seseorang menyukai (puas) atau tidak menyukai (tidak puas) terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan teori Frederik Herzberg (dalam Rivai & Sagala, 2013), kepuasan dan ketidakpuasan kerja ialah dua hal yang tidak sama. Kepuasan dan ketidakpuasan menjadi bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yakni faktor motivasi dan faktor kebersihan. Kepuasan berasal dari faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau akibat langsungnya semisal sifat pekerjaan, keberhasilan pekerjaan, kesempatan promosi, kesempatan untuk pengembangan pribadi dan pengakuan. Di sisi lain, ketidakpuasan terikat pada keadaan seputar pekerjaan (contohnya kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan, dan relasi dengan orang lain) dan bukan pada badan pekerjaan itu sendiri. Elemen ini

dibutuhkan untuk mencukupi dorongan biologis serta kebutuhan dasar bagi karyawan.

Porter & Locke (dalam Rivai & Sagala, 2013) menjelaskan dengan mengukur kepuasan kerja seseorang dengan mengurangkan perbedaan antara apa yang seharusnya dan apa yang dirasakan realitas. Jika kepuasan yang dicapai melebihi apa yang diinginkan, maka orang akan semakin puas, jadi memang ada gap, tapi positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diterima begitu saja dan apa yang dicapai.

Zaleznik (dalam Rivai & Sagala, 2013) mengatakan bahwa apakah seseorang merasa puas atau tidak puas tergantung pada apakah ada keadilan di suatu tempat, terutama di lingkungan publik.kerja. Masukan, hasil, pemerataan, dan ketidakadilan adalah komponen utama teori keadilan, menurut teori ini. Menurut teori ini, setiap karyawan membandingkan tingkat bouncingnya dengan tujuan pekerjaannya. Input ialah unsur nilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan, jumlah tugas, dan peralatan atau alat yang digunakan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Hasilnya ialah apa yang dihargai karyawan dari pekerjaan mereka, seperti upah atau tunjangan sampingan, lambang, status, penghargaan, dan kesempatan untuk sukses atau aktualisasi diri .

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan gambaran seorang karyawan tentang pekerjaannya. Ini terlihat dari interaksi antara karyawan dan pekerjaannya, lingkungan kerja, kondisi kerja, dan pendapat rekan kerja. Kepuasan kerja karyawan juga bergantung pada pemenuhan kebutuhan mereka dan pendapat kelompok yang mereka anggap sebagai referensi.

### 2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Robbins (2003) menyatakan bahwasanya kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti :

a. *Mentally Challenging Work.*

Faktor ini menggambarkan bahwasanya karyawan menyukai pekerjaan yang menawarkan kesempatan untuk mencapai potensi penuh mereka dalam melakukan pekerjaan tertentu secara cuma-cuma. Karyawan mengharapkan review yang baik dari pekerjaan yang dijalankan. Terkadang tugas yang kurang sulit dapat membuat karyawan bosan, di sisi lain tugas yang terlalu sulit cenderung sulit dijalankan dan menimbulkan stres bagi karyawan dalam bekerja. Pekerjaan yang berada di antara dua batasan ini dapat membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

b. *Equitable Rewards.*

Dimana karyawan mengharapkan suatu kebijakan dari perusahaan mengenai tunjangan yang adil dan peluang kemajuan seperti yang diharapkan. Terciptanya kepuasan kerja karena adanya imbalan yang dibayarkan secara adil, yaitu sejalan dengan ruang lingkup pekerjaan, sejalan dengan kesanggupan pegawai dan sejalan dengan standar berlaku. Tetapi terkadang tidak semua karyawan bekerja hanya untuk menghasilkan uang.

c. *Supportive Working Conditions.*

Karyawan akan memperhatikan lingkungan kerja supaya mereka merasa nyaman. Mereka tidak menyukai tempat kerja yang tidak nyaman atau berbahaya bagi keselamatan mereka. Mereka juga menyukai tempat kerja

yang dekat dengan rumah mereka.

d. *Supportive Colleagues.*

Karyawan tidak semata bekerja karena atas uang dan penghargaan yang di raihinya. Sebagian karyawan memilih bekerja untuk memenuhi kebutuhan dalam berinteraksi sosial. Dengan adanya dukungan positif dapat memberin kepuasan kerja karyawan. Dan perilaku atasan juga sangat berpengaruh atas kepuasan kerja karyawan tersebut.

Sedangkan menurut Herzberg (dalam Robbins, 2015) mengungkapkan bahwasanya faktor- faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yakni:

- a. Faktor *hygiene* seperti: Kualitas pengawasan, upah kerja, kebijaksanaan perusahaan, kondisi kerja fisik, hubungan dengan karyawan, dan keamanan pekerjaan
- b. Faktor motivasi seperti: prestasi, promosi, pengakuan, tanggung jawab, dan kesuksesan.

Sedangkan menurut Mullin (dalam Amelia, 2018) menjelaskan faktor faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- a. Faktor pribadi diantaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi, dan kemampuan, usia, status perkawananin, dan orientasi kerja.
- b. Faktor sosial diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja, dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
- c. Faktor budaya diantaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
- d. Faktor organisasi diantaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakankebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat



pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.

- e. Faktor lingkungan diantaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh pemerintah.

Ditambah penelitian yang dilakukan oleh Herzberg (dalam Daft, 2010) menyampaikan bahwasanya faktor-faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja yakni :

- a. Prestasi (*achievement*),
- b. Prestasi yang diakui (*recognition for accomplishment*),
- c. Pekerjaan lebih menantang (*challenging work*),
- d. Bertambahnya tanggungjawab (*increased responsibility*), dan
- e. Pertumbuhan dan perkembangan (*growth and development*).

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di atas, dalam penelitian ini peneliti merujuk faktor-faktor yang dikemukakan oleh Mullin (dalam Amelia, 2018) yaitu: faktor pribadi, faktor sosial, faktor budaya, faktor organisasi, dan faktor lingkungan. Peneliti menggunakan teori ini karena penjelasan yang disampaikan lebih lengkap dan sesuai dengan kebutuhan yang dilakukan oleh peneliti.

### 2.1.3 Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Spector (2015) menyampaikan bahwasanya kepuasan kerja memiliki 7 aspek, yaitu:

- a. Gaji

Aspek ini menilai kepuasan karyawan berkaitan dengan gaji yang diperoleh dan terdapat pertambahan gaji.

b. Promosi

Aspek ini menentukan tingkat kepuasan karyawan terkait kebijakan promosi dan peluang untuk promosi. Kebijakan promosi harus adil, dengan setiap pegawai yang berprestasi mempunyai kesempatan yang sama untuk maju.

c. Supervisi

Aspek ini menentukan seberapa puas seseorang dengan pekerjaannya terhadap atasannya. Dibandingkan dengan atasan yang acuh tak acuh, kasar, dan berpusat pada pekerjaan, karyawan lebih suka bekerja dengan atasan yang mendukung, penuh pengertian, hangat, dan bersahabat, yang memberi pujian kepada bawahan mereka atas kinerja yang baik.

d. Tunjangan Tambahan

Dimensi ini menentukan seberapa puas individu dengan keuntungan tambahan yang diberikan perusahaan kepada mereka. Semua karyawan menerima kompensasi tambahan yang merata.

e. Penghargaan

Aspek ini mengukur seberapa puas seseorang dengan penghargaan yang diberikan untuk prestasi kerja mereka. Spector percaya bahwa setiap orang menginginkan usaha, kerja keras, dan dedikasi karyawan untuk memperbaiki perusahaan.

f. Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan terhadap proses dan aturan kerja. Masalah seperti birokrasi dan beban kerja adalah masalah yang berkaitan dengan proses dan peraturan tempat kerja yang memengaruhi kepuasan kerja

individu.

g. Rekan Kerja

Komponen ini mengukur kepuasan yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti adanya hubungan yang harmonis dan saling melengkapi dengan rekan kerja. Ini mengukur kepuasan kerja terkait masalah pekerjaan. Menurut beberapa penelitian, hal-hal berikut terkait dengan kepuasan kerja: kesempatan untuk bersantai dan berbagai tugas; kesempatan untuk menyibukkan diri; peningkatan pengetahuan tentang tanggung jawab, autonomi, pengayaan pekerjaan, kompleksitas pekerjaan, dan sejauh mana pekerjaan tidak sesuai dengan moral seseorang.

Ditambah menurut Anoraga (2009) mengemukakan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

a. Rasa aman

Adanya kepastian pegawai untuk memperoleh pekerjaan tetap, memegang jabatan di organisasi selama mungkin seperti yang diharapkan

b. Kesempatan untuk maju dan berkembang

Adanya kemungkinan bagi pegawai untuk maju, naik pangkat, kedudukan dan keahlian atau pengalaman.

c. Gaji atau uang

Perusahaan yang memberikan kebanggaan kepada karyawan apabila mereka bekerja diperusahaan yang bersangkutan.

d. Nama baik tempat kerja

Organisasi yang memberikan kebanggaan kepada pegawai apabila mereka bekerja diorganisasi yang bersangkutan.

e. Kesempatan berprestasi

Kesempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya

sehingga mencapai tingkat kerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa aspek kepuasan kerja yaitu rasa aman, kesempatan untuk maju dan berkembang, gaji atau uang, nama baik tempat kerja, kesempatan berprestasi.

## **2.2 Motivasi Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi adalah sifat psikologis yang memengaruhi tingkat komitmen seseorang. Ini mencakup unsur-unsur yang memengaruhi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia ke arah tertentu (Nursalam, 2015). Motivasi dalam bekerja sangat penting karena itu akan membuat perawat lebih semangat dan memberi mereka lebih banyak tanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut George dan Jones (2012), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan psikologis yang menentukan tingkah laku (arah tingkah laku) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (tingkat usaha), dan persistensi atau ketahanan dalam menghadapi situasi, hambatan, atau masalah (tingkat persistence).

Sedarmayanti (2007) mendefinisikan motivasi sebagai keseluruhan proses memotivasi bawahan untuk bekerja, sehingga karyawan mau bekerjasama secara lebih efektif dan berusaha semaksimal mungkin untuk meraih kepuasan kerja”.

Selanjutnya, Samsudin (2015) menyatakan bahwa motivasi adalah proses mendorong seseorang atau kelompok kerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sementara itu, Sunyoto (2015) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memenuhi keinginan mereka. Fahmi (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah perilaku yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan.

Orang akan termotivasi untuk melakukan apa pun yang mereka bisa untuk mencapai tujuan yang mereka anggap penting, dan dia menemukan bahwa apa yang dia lakukan akan membantu mencapainya. Menurut Vroom, motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu ditentukan oleh nilai yang mereka berikan pada hasil usahanya baik negatif maupun positif dikalikan dengan keyakinan mereka bahwa usaha mereka akan sangat membantu mencapai tujuan tersebut. (Kreitner & Kinicki, 2014).

Dengan mempertimbangkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ialah suatu situasi atau kondisi yang berusaha memengaruhi atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau bertindak dengan tujuan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Motivasi dapat dengan mudah mengarahkan dan memotivasi seseorang untuk melakukan apa pun yang mereka inginkan untuk mencapai tujuan. Karena motivasi kerja setiap orang sangat berbeda, manajemen harus menangani masalah ini karena penurunan motivasi kerja karyawan akan berdampak langsung pada kinerja mereka.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Uno (2017) faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja bisa dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Motivasi internal meliputi hal-hal seperti mengambil tanggung jawab atas tugas, melakukan tugas dengan maksud yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, memberi umpan balik atas hasil kerja, menjadi semangat dan bersemangat saat bekerja, dan selalu berusaha melampaui yang lain.

- b. Motivasi dari sumber eksternal, seperti: selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan bekerja, senang dipuji atas pekerjaannya, bekerja untuk mendapatkan dorongan, dan bekerja untuk menarik perhatian teman dan atasan.

Ditambah menurut Erni (2018) faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja diantaranya:

- a. Keluarga dan Kebudayaan

Faktor sosial seperti teman dan keluarga dapat memengaruhi keinginan seorang karyawan untuk berhasil..

- b. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan melihat diri mereka sendiri. Bila karyawan percaya bahwasanya mereka mampu melakukan sesuatu, mereka akan termotivasi untuk melakukannya.

- c. Jenis Kelamin

Banyak wanita tidak belajar sepenuhnya karena kinerja di tempat kerja seringkali identik dengan maskulinitas, terutama di lingkungan kerja yang didominasi pria.

- d. Pengakuan dan Prestasi

Jika karyawan merasa didukung atau didukung oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan kerja mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras.

- e. Cita-Cita atau Aspirasi

Cita-cita, juga disebut sebagai cita-cita, ialah tujuan yang ingin dicapai.

Tujuan ini ditetapkan dalam suatu kegiatan yang bermakna bagi karyawan.

f. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini mencakup beberapa aspek psikologis yang ada pada karyawan, seperti observasi, perhatian, ingatan, imajinasi, dan intelek. Kemampuan belajar ini digunakan untuk mengukur tingkat perkembangan berpikir karyawan.

g. Kondisi Karyawan

Kondisi fisik dan psikologis pekerja sangat memengaruhi motivasi mereka untuk bekerja, jadi manajer harus memperhatikan kondisi fisik dan psikologis pekerja.

h. Kondisi Lingkungan

Faktor lingkungan yang berasal dari luar karyawan disebut faktor lingkungan. Faktor-faktor ini dapat berasal dari keluarga, organisasi, atau masyarakat seseorang, baik yang menghambat maupun yang mendorong.

i. Unsur- Unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Faktor dinamis tenaga kerja ialah faktor yang ada dalam proses kerja tidak stabil, kadang kuat, kadang lemah, atau bahkan sama sekali tidak ada, terutama dalam kondisi kondisional.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor eksternal (kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya). Faktor internal (kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta kinerja karyawan dan produktivitas kerja).

### 2.2.3 Aspek Motivasi Kerja

Jurgensen (dalam Ibrahim, 2009) mengemukakan aspek yang mendorong munculnya motivasi kerja, antara lain :

a. Rasa aman (*Security*)

Rasa aman atau security ialah suatu kondisi yang dirasakan karyawan pada saat menjalankan pekerjaannya tanpa adanya beban risiko yang bisa merugikan dirinya. Rasa aman menjadi hal yang setiap karyawan inginkan, khususnya dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Rasa aman ini sangat luas, juga mencakup rasa aman yang dapat dirasakan dari kecelakaan kerja, rasa aman dari melanjutkan relasi kerja, atau kemungkinan kehilangan pekerjaan di masa mendatang.

b. Kesempatan untuk maju (*Advancement*)

Peluang promosi ialah kesempatan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dari posisi saat ini. Tiap karyawan ingin merasakan perkembangan semua bisnis yang dilalui. Potensi kemajuan, kemungkinan peluang pertumbuhan.

c. Nama baik tempat bekerja (*Company*)

Reputasi tempat kerja yang baik ialah yakni karyawan dikenal baik di masyarakat. Mempunyai rasa bangga tertentu yakni seseorang bekerja memberi mereka rasa percaya diri dan antusiasme untuk menjalankan pekerjaan secara baik.

d. Rekan kerja (*Co-Workers*)

Rekan kerja dapat bekerja sama dan berteman baik. Kerja sama dan saling menghormati menciptakan rasa tenang dan membangun keakraban, yang bisa melancarkan kegiatan kerja.



e. Jenis pekerjaan (*Type of work*)

Jenis pekerjaan ini diartikan sebagai pekerjaan yang sesuai dengan yang karyawan inginkan. Sesuainya hal-hal yang karyawan ingin dan kesanggupan mereka terhadap pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya yang mendorong pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan tanpa merasa terkekang.

f. Atasan (*Supervisor*)

Atasan yang menyenangkan ialah atasan yang instruktif dan disukai oleh bawahannya. Teladan atasan merupakan contoh untuk dapat memberi contoh yang baik bagi pegawai di dalam bekerja.

g. Jam kerja (*Hours*)

Jam kerja yang baik ialah jam kerja yang tidak membosankan dan tidak terlalu lama. Kebosanan dan keletihan akibat jam kerja yang panjang dapat dengan mudah menimbulkan kebosanan, kemalasan, dan menurunkan semangat karyawan untuk menyelesaikan tugas.

h. Kondisi tempat kerja (*Working Condition*)

Misalnya, suasana kerja yang baik berarti kebersihan selalu terjaga, serta pembaharuan udara dan suhu lingkungan kerja dalam keadaan baik.

i. Fasilitas yang tersedia

Fasilitas yang diinginkan pekerja untuk mendorong semangat kerja ialah fasilitas semisal asuransi kesehatan, transportasi, pengobatan gratis, perumahan, dan lainnya. Ketersediaan fasilitas ini akan memberi rasa percaya diri kepada karyawan bahwasanya hidup mereka aman dan tidak akan merasa tersisih.

Ditambah menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri perasaan

Yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimilikii, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang

besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikannya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku, tingkat usaha, tingkat kegigihan, keinginan, kebutuhan, rasa aman.

## **2.3 Perawat**

### **2.3.1 Pengertian Perawat**

Perawat, atau nurse, berasal dari bahasa latin nurtrix, yang berarti asuhan keperawatan atau perawatan, ialah orang (spesialis) yang memiliki kemampuan, tanggung jawab, dan kewenangan untuk memberi asuhan keperawatan atau asuhan keperawatan pada banyak tingkatan pelayanan keperawatan. (Arifin, 2017).

Perawat berdasarkan Undang-Undang Keperawatan No. 38 Tahun 2014 ialah mereka yang sudah menyelesaikan dan memperoleh gelar pasca sarjana pada lembaga pendidikan tinggi bidang keperawatan di dalam dan luar negeri yang resmi/diakui oleh negara. sejalan dengan hukum dan peraturan yang ada.

Sesuai dengan uraian di atas, dapat dikatakan bahwasanya perawat ialah seseorang yang telah terlatih dalam bidang keperawatan, mempunyai keahlian dan tanggung jawab untuk memberi pelayanan keperawatan dengan bidang ilmunya, serta memberi pelayanan asuhan keperawatan. dan perawatan kesehatan profesional untuk kesehatan dan sakit. Selain itu, perawat harus memenuhi persyaratan untuk dapat mendukung pasien secara biologis, psikologis, sosial, dan spiritual.

### 2.3.2 Tugas Perawat

Menurut Nursalam (2015) bahwasanya tugas perawat dalam memberi asuhan keperawatan di rumah sakit antara lain ialah:

a. Tugas Perawat di Rumah Sakit

Sejak pasien masuk rumah sakit, perawat berperan dan bertanggungjawab dalam merawat mereka sepanjang hari.

b. Tugas Perawat di Ruangan

Penyedia perawatan di ruangan ialah perawat yang kompeten dan berlisensi untuk melakukan layanan perawatan di kamar dengan kredensial sekolah atau lisensi yang diperlukan. Perawatan fungsional menjadi tanggung jawab kepala bagian, di sisi lain teknis operasi menjadi tanggung jawab dokter penanggung jawab. Tugas utamanya ialah melakukan asuhan keperawatan pada pasien diruangan, diantaranya ialah :

- 1) Menjaga kebersihan ruang rawat dan sekitarnya
- 2) Menerima pasien baru sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada saat ini.
- 3) Memastikan peralatan perawatan dan medis perusahaan selalu dalam kondisi baik.
- 4) Mengajarkan pasien tentang ruangan dan lingkungannya, peraturan dan tata tertib yang ada, fasilitas yang tersedia dan cara menggunakannya, dan aktivitas sehari-hari di dalamnya.
- 5) Menciptakan hubungan kerja sama yang menyenangkan dengan pasien dan keluarganya
- 6) Mempelajari kebutuhan dan masalah kesehatan pasien sesuai dengan

kemampuan mereka

- 7) Membuat rencana keperawatan yang sesuai dengan kemampuan.
- 8) Memberikan perawatan kepada pasien berdasarkan kebutuhan dan kemampuan mereka.
- 9) Berpartisipasi dan menerapkan latihan mobilitas pada pasien sehingga usaha dapat segera bekerja sendiri.
- 10) Memberikan pertolongan pertama yang tepat dan sesuai kepada pasien dalam keadaan darurat sesuai dengan kebutuhan
- 11) Mengevaluasi tindakan keperawatan sesuai dengan kemampuan.
- 12) Monitoring dan evaluasi kondisi pasien
- 13) Menciptakan dan mempertahankan hubungan yang baik antara pasien dan keluarganya untuk menciptakan ketenangan.
- 14) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan keperawatan, antara lain melalui pertemuan ilmiah dan penataran tentang cara menjalankan sistem pencacatan dan pelaporan asuhan keperawatan yang tepat dan benar. Menciptakan sistem informasi rumah sakit yang dapat dipercaya (akurat).

## **2.4 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja**

Jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan segala sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi. Ini adalah alasan mengapa kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan. Di sisi lain, faktor pekerjaan yang memengaruhi kepuasan kerja termasuk komunikasi dan rekan kerja, promosi, keamanan kerja, gaji, manajemen dan pengawasan perusahaan, faktor internal pekerjaan, kondisi kerja, dan aspek

sosial pekerjaan. Di sisi lain, faktor pekerjaan yang memengaruhi kepuasan kerja termasuk promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, manajemen dan kebijakan, komunikasi, tanggung jawab, dan prestasi kerja, pengakuan serta peluang karyawan untuk bisa berkembang. (Robbins, 2015).

Di ranah pekerjaan, khususnya di perusahaan, motivasi merupakan hal yang sangat penting. Motivasi sangat penting sebab pemimpin mendistribusikan pekerjaan kepada bawahan mereka untuk melakukannya dengan baik dan diintegrasikan ke dalam tujuan perusahaan, sebab karyawan ialah pendukung tujuan perusahaan. Hasibuan (2016) berpendapat bahwasanya motivasi ialah bakat memotivasi yang menimbulkan minat terhadap pekerjaan seseorang sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan berintegrasi dalam segala usaha untuk meraih kepuasan. Dengan adanya motivasi kerja yang kuat maka bisa mendorong kepuasan kerja karyawan. Bila seseorang menginginkan suatu hal, maka ia akan mempunyai sebuah harapan sehingga ia bisa termotivasi untuk melaksanakan sesuatu dengan maksud meraih harapan yang ia inginkan. Dan bila harapannya tercukupi maka dia akan merasakan kepuasan.

Konteks ini selaras dengan Herzberg (dalam Robbins, 2008) bahwasanya Salah satu komponen kepuasan kerja adalah motivasi. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memotivasi karyawannya dengan memperhatikan kepentingan mereka untuk menjaga stabilitas organisasi. Ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi faktor-faktor yang dapat mengganggu mereka di tempat kerja. Banyak faktor, termasuk gaji, promosi, pengawasan, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur, peraturan, rekan kerja, jenis pekerjaan, dan komunikasi,

memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas, nyaman, dan bahagia saat bekerja di tempat kerja mereka jika faktor-faktor tersebut digabungkan.

Menurut Herzberg (dalam Robbins, 2008) Mereka yang memiliki perilaku kepuasan kerja memiliki motivasi kerja yang tinggi dan suka mengerjakan pekerjaannya, sedangkan pekerja yang tidak puas malas pergi bekerja atau bekerja dengan orang lain, termasuk saya sendiri. Tingkat absensi, keterlambatan, dan pelanggaran disiplin lainnya pasti akan muncul dari perilaku malas karyawan. Sebaliknya, karyawan yang bahagia akan lebih menguntungkan perusahaan.

Mengingat betapa pentingnya peran karyawan, perusahaan harus mempertahankan loyalitas karyawan dan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dengan memberikan motivasi kerja yang lebih baik yang akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Menurut Hasibuan (2016), karyawan ialah setiap orang yang bekerja untuk perusahaan dengan menjual tenaganya (fisik dan mental) kepadanya dan menerima imbalan yang ditetapkan dalam kontrak kerja mereka. Pendapat ini didukung oleh Robbins (2015), yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah komponen penting yang mendorong karyawan untuk tetap bekerja. Karena tidak puas dengan fasilitas perusahaan atau hubungan timbal balik yang ditawarkan perusahaan, kinerja karyawan akan menurun, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai keterkaitan satu sama lain.

Karyawan yang bekerja mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, seperti mereka yang telah mencapai tujuan atau harapan yang diperoleh dari pekerjaan mereka saat ini. Menurut Anoraga (2009), Seseorang akan memiliki harapan ketika ingin sesuatu, yang akan mendorongnya untuk melakukan sesuatu untuk mencapai

harapan tersebut. Jika harapannya terpenuhi, seseorang akan merasa puas. Memang ada sikap dan kondisi emosional yang dirasakan seseorang dimotivasi oleh suatu kondisi dimana seseorang dapat merasa puas dalam lingkungan kerjanya sehari-hari. Locke (dalam Luthans, 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja terdiri dari tanggapan atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif. Dia juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang bahagia atau positif yang berasal dari penilaian mereka terhadap pekerjaan atau pengalaman mereka.

Penelitian sebelumnya oleh Tella (2007) memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja mempunyai keterkaitan erat dengan kepuasan kerja. Motivasi kerja mendorong pelatihan pegawai untuk mencapai visi dan misi yang diinginkan serta dapat mendorong kinerja dan kepuasan pegawai. Konsisten dengan penelitian Adigun dan Stephenson (2001) yang memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di US dan Nigeria.

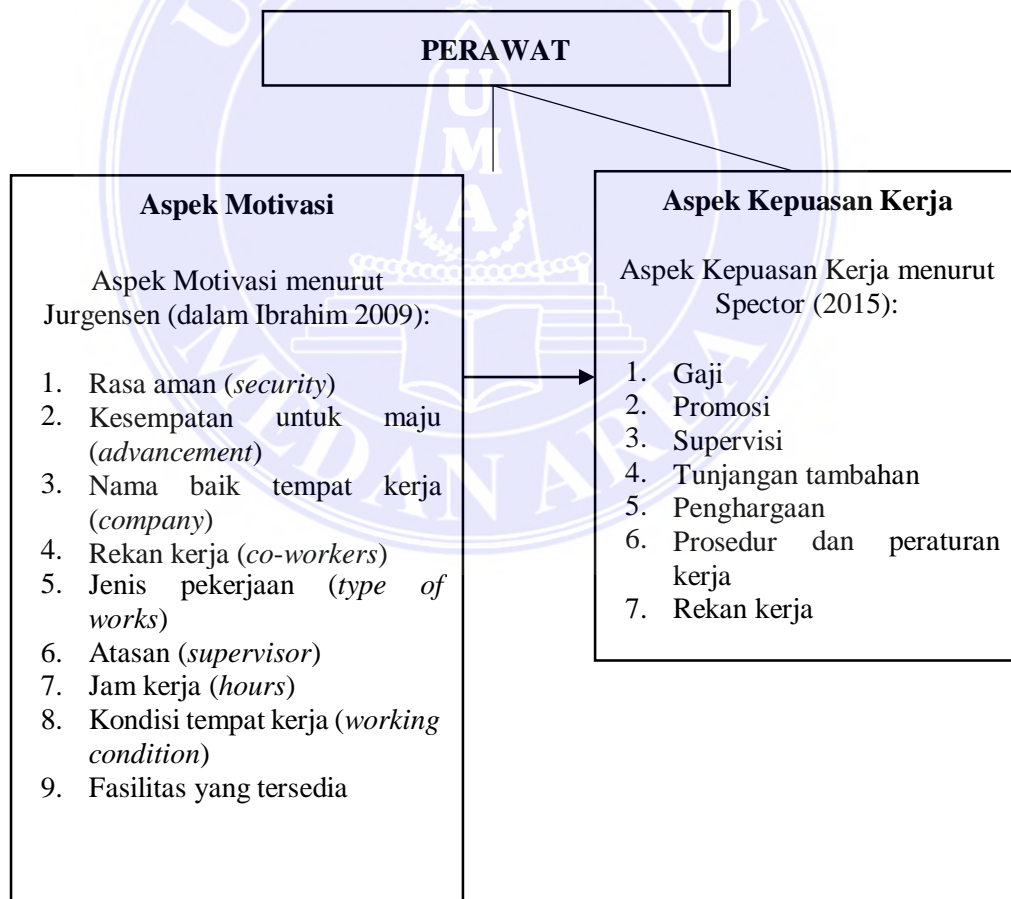
Hasil penelitian selanjutnya oleh (Ni Kadek Eni Juniar, I Gede Riana, Made Subudi, 2015) menemukan bahwasanya motivasi memengaruhi kepuasan kerja secara positif signifikan. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam studi ini motivasi dapat dilihat dari 5 tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, dan kebutuhan fisiologis dapat menjadi ukuran tertinggi motivasi kerja karyawan, terutama suasana kekeluargaan di tempat kerja. Situasi ini tercermin dalam kepuasan kerja karyawan yang tinggi, terutama dalam kaitannya dengan pekerjaan dan upah mereka. Semakin baik suasana kekeluargaan di tempat kerja, semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya saat ini.



Berdasarkan pernyataan di atas, ditemukan keterkaitan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Motivasi kerja menimbulkan kepuasan kerja karyawan dan dapat membuat karyawan lebih produktif, sekaligus dapat mencegah terjadinya stres akibat rendahnya kepuasan kerja karyawan. Dengan bertambahnya motivasi kerja untuk mendorong kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan dapat memberi kontribusi yang maksimal terhadap prestasi perusahaan.

## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bisa terlihat dari gambar berikut ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian selama kurang lebih satu minggu dijalankan dari tanggal 5 s/d 12 Juni 2023. Dan tempat dilakukannya penelitian ini adalah di Rumah Sakit Umum Bandung Medan.

### **3.2 Bahan dan Alat Penelitian**

Alat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisioner berupa skala yang digunakan sebagai alat pengumpulan data dan disebarkan kepada para responden.

### **3.3 Metodologi Penelitian**

Dalam penelitian ini, metode penelitian kuantitatif digunakan. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menyabilan data, menganalisis data secara kuantitatif untuk menjawab pertanyaan, dan menguji hipotesis. Penelitian kuantitatif bekerja dengan angka, seperti skor, peringkat, peringkat, atau frekuensi, dan dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan, pertanyaan tauapun hipotesis penelitian tertentu serta dapat digunakan dalam membuat perkiraan terhadap pengaruh suatu variabel dengan variabel lain. (Sugiyono, 2017).

#### **3.3.1 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah berupa skala. Skala adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik individu (Siregar, 2013). Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala kepuasan kerja dan skala

motivasi kerja. Dimana kedua skala tersebut dibuat berdasarkan aspek-aspek dari kedua variabel penelitian.

Adapun bentuk skala mengacu pada model skala Likert, dimana masing-masing item berbentuk favourabel dan unfavourabel. Skala ini dimodifikasi dengan pilihan jawaban yang disediakan ada empat, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Dalam jawaban ini ditiadakan jawaban di tengah, yaitu Netral (N). Untuk aitem favourabel, skor bergerak dari 4 untuk Sangat Sesuai (SS), 3 untuk Sesuai (S), 2 untuk Tidak Sesuai (TS), dan 1 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Demikian juga untuk item unfavourabel, skor 1 untuk Sangat Sesuai (SS), 2 untuk Sesuai (S), 3 untuk Tidak Sesuai (TS), 4 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Tidak ada skor 0 (no) karena sifat jawaban tidak mutlak Ya atau Tidak.

### 3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur

Mengacu pada pendapat Sugiyono (2016) berpendapat agar hasil penelitian valid, dan reliabel, butir – butir pertanyaan dalam kuesioner perlu dilakukan uji validasi dan realibilitas.

#### a. Uji Validitas Alat Ukur

Menurut Mayer & Hansen (2007) validitas adalah apakah alat ukur benar-benar mengukur variabel yang ingin diteliti. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*). Jika suatu alat ukur memiliki validitas isi yang tinggi, maka alat tersebut benar-benar mengukur variabel yang diteliti. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat profesional (*professional judgment*).

Dalam penelitian ini, validitas alat ukur akan dipenuhi dengan validitas isi. Suatu alat ukur dikatakan sah apabila alat itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penyusunan alat ukur untuk penelitian ini, dipertimbangkan untuk menggunakan kesahihan isi (*content validity*). Kesahihan isi merupakan kelengkapan atau ketepatan pencuplikan isi instrument penelitian. Untuk mencapai hal ini, sebelumnya disusun kisi-kisi alat ukur penelitian secara rasional. Penggunaan validitas isi akan menunjukkan sejauh mana butir-butir dalam alat ukur mencakup keseluruhan kawasan ini yang hendak diukur oleh alat ukur tersebut (Azwar, 2001).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan penterjemahan dari kata *reliability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah (Azwar, 2001).

Fungsi indeks reliabilitas aitem merupakan pertimbangan penting pula dalam penetapan varians/penyebaran skor tes. Reliabilitas berarti konsistensi dan tingkat kepercayaan (Mayer & Hansen, 2007). Pada umumnya, reliabilitas dianggap memuaskan bila koefisiennya mencapai minimal  $r_{xx'} = 0,900$  (Azwar, 2010). Uji reliabilitas alat ukur ini menggunakan pendekatan konsistensi internal yaitu formula Alpha (Azwar, 2010) dalam menguji reliabilitas menggunakan SPSS versi 23 for windows.

### 3.3.3 Metode Analisis Data

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional (Neuman, 2013). Metode analisa data yang digunakan untuk melihat apakah adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja yang menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* dari *pearson* dengan taraf kesalahan 5%. Maksud korelasional dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan analisis statistik yang dibantu dengan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*. Sebelum melakukan analisa data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

- a. Uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik (Santoso, 2010). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistic uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness*.
- b. Uji linearitas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian (Riadi, 2006). Bila sig lebih besar dari pada 0.050, berarti data yang diteliti berbentuk linear. Uji linearitas dianalisis menggunakan *SPSS versi 23.0 for Windows*.

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah area yang digeneralisasikan yang mencakup subjek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian peneliti mengambil kesimpulan dari penelitian

tersebut. (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini ialah 173 perawat di RSU Bandung Medan.

### **3.4.2 Sampel**

Sebuah sample dapat dianggap sebagai bagian atau representasi dari populasi penelitian (Arikunto, 2013). Jumlah dan karakteristik yang dipunya oleh suatu populasi, atau sebagian kecil dari populasi tersebut, yang dipilih melalui suatu proses untuk mewakili populasi disebut sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini pengambilan sampel mengacu pada pendapat Arikunto, (2013) yang mana jika jumlah populasi lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15%, 20-25% atau lebih. Maka dari itu peneliti menggunakan 37% dari sampel penelitian sebagai sampel, yaitu 64 perawat.

## **3.5 Prosedur Penelitian**

### **3.5.1 Persiapan Penelitian**

Adapun yang menjadi persiapan yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini meliputi:

#### **a. Persiapan Administrasi**

Sebelum menjalankan penelitian, hal pertama yang dilakukan ialah menyiapkan beberapa hal terkait penelitian, antara lain mengumpulkan data percobaan alat ukur (penimbangan) dan data penelitian dengan memberi surat rekomendasi yang disampaikan oleh Fakultas Psikologi Universitas Medan Area di Rumah Sakit Umum Medan Bandung dengan surat No.1120/FPDI/01.10/V2023, maka peneliti melakukan penelitian setelah mendapat ijin dari Rumah Sakit Umum Bandung Medan. Setelah menyelesaikan penelitian dan pengumpulan data, peneliti

meminta surat keterangan bahwasanya peneliti telah menyelesaikan penelitian dan pengumpulan data di RSUD Bandung Medan.

## b. Persiapan Alat Ukur

Penelitian ini memerlukan dua alat ukur yaitu skala motivasi kerja dan skala kepuasan kerja. Perawatan harus diambil untuk memastikan bahwasanya kedua alat ukur yang layak dan siap untuk dipakai. Alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini mengikuti pemeriksaan validitas alat ukur melalui pemeriksaan validitas isi.

### 1. Skala Motivasi Kerja

Untuk mengukur motivasi kerja perawat digunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja menurut Jurgensen (dalam Ibrahim 2009), yaitu rasa aman, kesempatan untuk maju, nama baik tempat bekerja, rekan kerja, jenis pekerjaan, atasan, jam kerja, kondisi tempat kerja, fasilitas yang tersedia. Skala ini terdiri dari 41 pernyataan yang disajikan dengan menggunakan skala likert yang mencakup 20 pernyataan Favourable (pernyataan yang mendukung) dan 21 pertanyaan Unfavourable (pernyataan tidak mendukung). Berikut tabel distribusi penyebaran item skala motivasi kerja:

**Tabel 3.1 Penyebaran skala motivasi kerja**

No	Indikator Motivasi Kerja	No Aitem	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
1	Rasa aman	1,4,29	16,35
2	Kesempatan untuk maju	2,32	7,20,38
3	Nama baik tempat bekerja	9,23,26	13,34
4	Rekan kerja	6,15	11,18,40
5	Jenis pekerjaan	10,21,25	30,36
6	Atasan	22,28	3,8
7	Jam kerja	5,14	12,41
8	Kondisi tempat kerja	19,37	27,31
9	Fasilitas yang tersedia	24	17,33,39
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>21</b>

## 2. Skala Kepuasan Kerja

Untuk mengukur kepuasan kerja digunakan aspek-aspek kepuasan kerja berdasarkan pendapat Spector (2015). Skala ini terdiri dari 36 item pernyataan yang disajikan dengan menggunakan skala likert yang mencakup 20 pernyataan Favourable (pernyataan yang mendukung) dan 16 pertanyaan Unfavourable (pernyataan tidak mendukung). Berikut tabel distribusi penyebaran item skala kepuasan kerja:

**Tabel 3.2 Penyebaran skala kepuasan kerja**

No	Indikator Kepuasan Kerja	No Aitem	
		Favourable	Unfavourable
1	Gaji	8,13,19	2,25
2	Promosi	1,11,29	5,16
3	Supervisi	3,10,22	18,27,30
4	Tunjangan tambahan	4,9	15,20
5	Penghargaan	6,17,24	12,34
6	Prosedur dan peraturan kerja	14,21,26	32,36
7	Rekan kerja	23,31,33	7,28,35
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>16</b>

### 3.5.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 5 s/d 12 Juni 2023 pada perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan yang beralamat di Jalan Mistar No. 39 - 43 Medan. Perawat yang ikut dalam penelitian ini sebanyak 64 orang. Setelah dilakukan penyebaran skala penelitian, maka langkah selanjutnya adalah memberikan skor atas jawaban yang diberikan subjek penelitian dengan langkah-langkah yaitu mengubah jawaban sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, sangat tidak sesuai dengan rentang angka sesuai jenis pernyataan aitem pada skala motivasi kerja dan kepuasan kerja langsung pada program *Microsoft excel*. Ini menjadi data induk penelitian, dimana yang menjadi variabel bebas (X) adalah motivasi kerja dan variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja.



Untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dibuat valid dan reliable maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur psikologi yang digunakan dalam penelitian. Data yang telah terkumpul, selanjutnya dilakukan skoring terhadap aitem-aitem pernyataan pada skala, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke program *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data. Selanjutnya setelah data didapatkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi *23 for windows*.

Pengambilan data penelitian ini menggunakan metode *tryout*. Pada metode *tryout*, peneliti melakukan penyebaran kuesioner atau pengambilan data dilakukan untuk mengetahui item-item mana saja yang gugur, nantikan item-item tersebut akan di buang/tidak digunakan pada saat penelitian dilakukan. Pada proses pelaksanaan *tryout* peneliti menggunakan 30 perawat yang memiliki karakteristik sama dengan sampel penelitian.

Setelah melakukan *tryout* dan mendapatkan jumlah item yang valid, maka pada proses pengambilan data peneliti menggunakan skala dengan jumlah item pernyataan yang sudah valid semua yaitu item pernyataan skala motivasi kerja 34 item dan skala kepuasan kerja 27 item yang akan diberikan kepada sampel penelitian dalam penelitian ini.

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

Sesuai temuan penelitian yang diperoleh, bisa ditarik kesimpulan diantaranya:

1. Berdasarkan dari hasil perhitungan korelasi *r Product Moment* memperlihatkan bahwasanya ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat pada RSUD Bandung Medan, yang diperkuat dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0.779$  dengan Signifikan  $p = 0,000 < 0,05$ .
2. Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja ialah  $r^2 = 0.607$ . Ini memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja mempunyai distribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 60.7%, selebihnya 39,3% kepuasan kerja terpengaruh oleh faktor-faktor lainnya yang tidak termasuk pada penelitian kali ini.
3. Dari hasil penelitian kali ini, dapat diketahui bahwasanya motivasi kerja yang di dapati oleh perawat pada Rumah Sakit Umum Bandung Medan tergolong sedang, didasarkan pada hasil mean hipotetik ( $85 < \text{mean empirik } (111,9063)$  dan selisihnya melebihi bilangan satu SD ( $26,9063$ ). Dan juga kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Bandung Medan tergolong sedang, dimana meanhipotetik ( $67,5 < \text{mean empirik } (93,0625)$  dan selisihnya melebihi bilangan satu SD ( $25,5625$ ). Artinya, motivasi kerja perawat bernilai sedang dan begitupun pada kepuasan kerja perawat yang bernilai sedang juga.

## 5.2 Saran

Berdasarkan pada simpulan yang sudah diuraikan, selanjutnya dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

### 1. Bagi Perawat

Untuk perawat yang bekerja di rumah sakit, lebih diharapkan untuk masa depan orang lain, karena meskipun fasilitas dan rekan kerja sangat baik dan mendukung, sifat pekerjaan kita harus jauh lebih maju, tidak hanya mempunyai pendapatan yang cukup dan lebih, hanya perawatan. mengenai kebutuhan sosial. Tetapi, motivasi yang dibawa oleh setiap perawat harus mencakup karir dan kehidupan masa depan yang lebih baik, sehingga pelatihan peningkatan keterampilan sangat penting bagi setiap perawat untuk mendukung layanan keperawatan.

### 2. Bagi Rumah Sakit

Melihat adanya keterkaitan motivasi dengan kepuasan kerja perawat, diharapkan pimpinan rumah sakit dalam usaha mendorong kepuasan kerja supaya nantinya mutu layanan keperawatan berkualitas dengan baik di rumah sakit, supaya memperhatikan dan memprioritaskan motivasi dalam aspek kenyamanan bekerja, mendorong supaya mereka termotivasi mendorong kemampuannya, menyediakan fasilitas dan lingkungan kerja yang kondusif serta melakukan kerjasama dan hubungan yang harmonis antara sesama perawat maupun dengan atasan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwasanya dalam penelitian ini ditemukan masih banyak kekurangan, disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan

penelitian ini untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempunyai keterkaitan dengan kepuasan kerja seperti faktor lingkungan rumah sakit, faktor komitmen rumah sakit, dll dan metode komunikasi atau pengumpulan data supaya lebih menyelesaikan. dan sampel lebih banyak untuk data yang lebih beragam. Anda juga dapat menggunakan referensi dari teori yang lebih baru untuk melengkapi teori Anda dan memperdalam kesimpulan Anda.



## DAFTAR PUSTAKA

- Apriliansi, E., & Hidayah, N. (2020). Hubungan Remunerasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 137.
- Ariani, D., Nugraha, T., & Muhammad, I. (2020). Analisa Faktor Penentu Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSUD Langsa. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1).
- Arifin, C. (2017). *Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Perawat IGD (Studi Korelasi di RSUD Jombang)*. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang
- As'ad, Moh. (2012). *Psikologi Industri* (4th ed.). Liberty.
- Dharma, K.K. (2015). *Metodologi Penelitian Keperawatan (Panduan Melaksanakan dan Menerapkan Hasil Penelitian)*. Trans Info Media.
- Evanda, R. B. (2017). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 41–49.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Farrukh, M., Khalimutu, R., S., & Khan, M. S. (2020). Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Employee Loyalty: Empirical Analysis From Saudi Hotel Industry. *International Journal of Bussiness and Psycology*, 2(1), 1–20.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing. Organizational Behavior*. Upper Saddle River.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hude, M. D. (2006). *Emosi : Penjelajahan Religio-Psikologis tentang Emosi Manusia di Dalam Al-Quran*. Erlangga.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Edisi Pertama)*. Indomedia Pustaka.

- Juniari, N. K. E., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* , 823–840.
- Jurgensen, R.C., Brown, R.C. & Jurgensen, J.W. (1993). *Geometry*. United States: Houghton Mifflin Company.
- Kalalo, C. N., Sjattar, E. L., & Natzir, R. (2018). *Correlation Between Compensation and Work Satisfaction with Nurses' Performance through Motivation in Bethesda Public Hospital of Tomohon*. Indonesian Contemporary Nursing Journal (ICON Journal), 3(1), 12-21.
- Kartono, K. (2003). *Kepribadian Siapakah Saya Ini?* Rajawali.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi 9). Salemba Empat.
- Liu, K., You, L. M., Chen, S. X., Hao, Y. T., Zhu, X. W., Zhang, L. F., & Aiken, L. H. (2012). The Relationship Between Hospital Work Environment and Nurse Outcomes in Guangdong, China: a nurse questionnaire survey. *J Clin Nurs*, 1–17.
- Luthans, F. (2015). *Perilaku Organisasi* (Bahasa Indonesia). ANDI.
- Noras, J., & Sartika, R. (2012). Perbandingan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat dan Kepuasan Pasien. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 6(5).
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan. Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (Edisi 5). Salemba Medika.
- P. Anoraga. (2006). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia No. 38 Tahun 2017 tentang Keperawatan*. (n.d.).
- Rivai, & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (Drs. Benjamin Molan, Ed.). Intan Sejati.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Ed.; Edisi 16). Salemba Empat.
- Samsudin, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Jaya.
- Shaleh, A. R. (2009). *Psikologi: Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam*. Kencana.

- Silalahi, T. (2019). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Prokrastinasi pada Karyawan PTPN IV Medan*.
- Spector, P. E. (2015). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. Jhon Wiley & Sons Inc.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Sudan, Y. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang. (Doctoral dissertation, UNPAS)
- Thalib, I., Anindita, R., & Purwandari, D. (2021). Peran Beban Kerja dan Motivasi Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Melalui Kepuasan Kerja . *Jurnal Ilmah Manajemen Dan Bisnis*, 22, 203–215.
- Uno, H. B. (2017). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Bumi Aksara.
- Usman, H. (2006). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wang, Y., Dong, W., Mauk, K., Li, P., & Chen, C. (2015). Nurse's Practice Environment and Their Job Satisfaction: A Studi on Nurses Caring for Alder Adults in Shanghai. *Plos One*, 10(6), 1–13.
- Whardani, D. P. A., Wijaya, S., & Fasya, A. H. (2019). *Literature Review: Analisis Pengaruh Ekuitas Merek terhadap Loyalitas Pelanggan di Rumah Sakit*.
- Wahyuni, S. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat di Unit Rawat Inap Santosa Hospital Bandung Central) (Doctoral dissertation, UNPAS) 4.
- Yanindrawati, K., Susilaningsih, S., & Somantri, I. (2012). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi*.



**Lampiran 1**  
**Skala Penelitian**



## Lampiran 1 Kuesioner

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang **“Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Bandung Medan”**. Oleh karena itu, peneliti memohon dengan hormat kesediaan Anda untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas kesediaan dan partisipasi Anda, peneliti mengucapkan terimakasih.

### A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda checklist (✓) pada kolom jawaban yang bapak/ibu anggap paling sesuai.
2. Diharapkan agar semua kuesioner dapat dijawab dan jangan sampai ada yang terlewatkan.
3. Setelah mengisi kuesioner ini mohon bapak/ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.

### B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama/Inisial :
2. Jenis kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir :
  - a. Diploma-III
  - b. Strata-1
5. Lama Bekerja :
6. Alamat :  
(No. HP)

## C. DAFTAR KUESIONER

### 1. Motivasi Kerja.

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa nyaman dengan jenis pekerjaan ini sesuai dengan keinginan saya				
2.	Saya senang diperhatikan atau dipilih mengikuti berbagai sosialisasi di rumah sakit untuk mendukung kualitas layanan keperawatan				
3.	Saya kurang senang dalam pemberian sugesti maupun masukan yang dapat membangun supaya perawat bekerja dengan sungguh-sungguh tidak sering disampaikan				
4.	Saya senang dengan jenis pekerjaan yang selama ini dikerjakan				
5.	Saya tidak memperlmasalah jadwal masuk dan pulang kerja sesuai dengan ketetapan pimpinan rumah sakit				
6.	Saya merasa senang dengan rekan kerja yang mengingatkan bila ada prosedur kerja yang belum dilakukan				
7.	Saya kurang senang tidak diikutkan dalam berbagai pelatihan di luar rumah sakit untuk mendukung kualitas layanan keperawatan				
8.	Saya kurang senang kegiatan pengawasan kerja kepada perawat tidak rutin dilakukan				
9.	Saya merasa senang bisa bekerja di rumah sakit ini, salah satu disebabkan diberada di pusat kota				
10.	Saya dihargai karena prestasi kerja sebagai perawat pelaksana di ruangan rawat inap yang baik				
11.	Saya kurang senang kepada rekan kerja yang terlambat datang ke ruang rawat inap				
12.	Saya kurang senang sewaktu pergantian shift tidak dijelaskan secara detail informasi status pasien				
13.	Saya kurang senang dengan kesempatan mengembangkan karir yang pilih kasih				
14.	Saya bersedia bekerja lembur sesekali di hari kerja jika memang dibutuhkan rumah sakit				
15.	Saya senang menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja atau atasan				
16.	Saya kurang senang tentang status kepegawaian saya di rumah sakit				
17.	Saya kurang giat bekerja bila tidak didukung fasilitas kesehatan yang memadai				

18.	Saya kurang senang kepada rekan kerja yang tidak cermat dalam mendokumentasikan pelayanan keperawatan				
19.	Saya bekerja dalam suasana kerja yang kondusif				
20.	Saya kurang senang diberi kesempatan mengikuti pendidikan lebih tinggi dengan biaya sendiri				
21.	Saya merasa bangga dengan profesi saya sebagai perawat				
22.	Saya senang mengikuti rahan rutin setiap pagi sebelum memberikan layanan keperawatan				
23.	Saya senang bekerja karena rumah sakit ini sudah terkenal di kota Medan				
24.	Saya senang setiap bekerja menggunakan peralatan yang tersedia dengan baik, seperti masker, sarung tangan dan lainnya				
25.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang ditekuni terkait dengan apa yang saya anggap penting dalam kehidupan saya				
26.	Saya senang dengan lingkungan tempat kerja yang terjaga kebersihannya				
27.	Saya kurang diakui di lingkungan kerja sebagai perawat yang layak dihormati dan dihargai				
28.	Saya senang saat pergantian shif diubah pasangan kerjanya supaya dapat saling tukar pengetahuan dengan perawat lainnya				
29.	Saya senang adanya perhatian rumah sakit terhadap jaminan kesehatan				
30.	Saya kurang senang dengan pekerjaan saya karena kurang didukung dengan penghasilan yang tinggi				
31.	Saya kurang senang saat bekerja pada malam hari penerangan kurang pencahayaan di berbagai area				
32.	Saya senang mendapatkan pengetahuan baru yang disampaikan kepala ruangan				
33.	Saya kurang senang bila informasi tentang peralatan baru belum disosialisasikan dalam mendukung layanan keperawatan				
34.	Saya kurang senang dengan bangunan yang belum tertata dengan rapi dan asri				
35.	Saya kurang senang dalam keselamatan kerja di rumah sakit ini yang belum diperhatikan dengan baik				

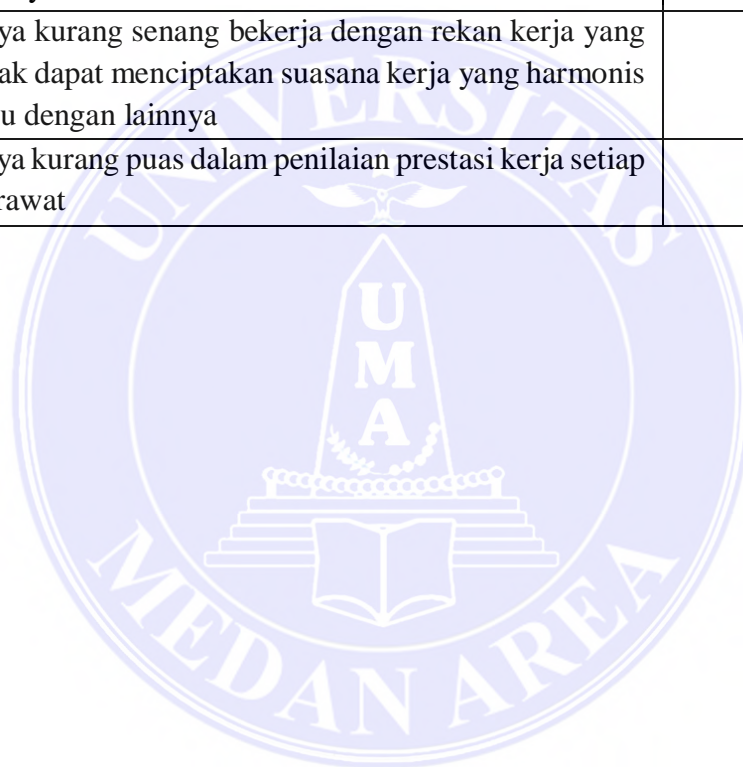
36.	Saya merasa kurang senang karena belum merasakan menjadi bagian dari komunitas di lingkungan tempat kerja saya				
37.	Saya senang bekerja dengan teman kerja yang lengkap mendokumentasi data pasien				
38.	Saya kurang senang karena tidak tersedianya wadah dalam menyampaikan keluhan ketika bekerja				
39.	Saya kurang senang bekerja tidak di sukung fasilitas untuk kebersihan tangan seperti wastafel, hand sanitizer, handuk kering dan lainnya				
40.	Saya kurang senang dengan rekan kerja yang kurang teliti dalam memberikan layanan keperawatan				
41.	Saya kurang senang jika tiba waktu akhir shift, perawat lain tidak stand by untuk menggantikannya				

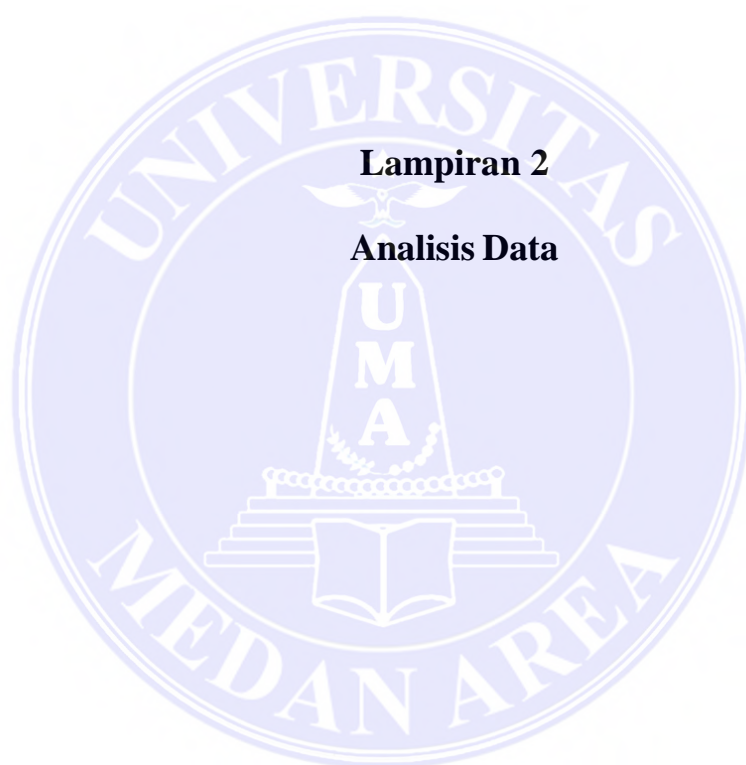
## 2. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya puas dengan adanya promosi jabatan yang dilakukan pimpinan rumah sakit				
2.	Saya kurang puas dengan gaji yang saya terima saat ini				
3.	Saya merasa puas bila pada lembar dokumentasi yang dibuat perawat diberikan catatan atau penjelasan yang kurang jelas				
4.	Saya puas bekerja di luar jam kerja (lembur) apabila diberikan honor sesuai kemampuan saya				
5.	Saya merasa kurang puas terhadap kesempatan mengikuti berbagai pelatihan untuk mengembangkan kemampuan memberikan asuhan keperawatan				
6.	Saya puas terhadap insentif yang diberikan sesuai hasil kerja dalam memberikan pelayanan kesehatan				
7.	Saya kurang puas memberikan bantuan kepada teman seprofesi ketika mengalami masalah dalam bekerja				
8.	Saya merasa tidak iri dengan gaji yang diterima perawat lain				
9.	Saya puas bila perawat mendapatkan insentif lain di luar gaji jika memiliki beban lebih banyak.				
10.	Saya merasa puas apabila mengecek hasil dokumentasi perawat pada buku rekam medik rutin dilakukan				
11.	Saya merasa puas dengan jabatan sebagai perawat pelaksana di ruang rawat inap				

12.	Saya puas bila pimpinan rumah sakit memberikan bantuan berupa adana dalam meningkatkan kemampuan melalui pendidikan lanjutan				
13.	Saya merasa puas bila prestasi kerja disesuaikan dengan gaji yang diterima				
14.	Saya puas dengan peraturan pelayanan keperawatan di ruang rawat inap yang memegang teguh sistem mengutamakan keselamatan pasien				
15.	Saya kurang puas dengan besaran tunjangan yang diberikan pada hari besar Keagamaan yang diterima setiap tahun				
16.	Saya kurang puas dengan promosi (kenaikan jabatan) jarang terjadi di rumah sakit				
17.	Saya puas terhadap asuransi diri perawat yang diterapkan rumah sakit				
18.	Saya kurang puas apabila mendapatkan teguran jika membuat suatu kesalahan dalam pelayanan keperawatan				
19.	Saya memperoleh gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari				
20.	Saya kurang puas terhadap besaran honor lembur yang ditetapkan rumah sakit				
21.	Saya puas bekerja sesuai dengan batas waktu kerja ( <i>Shift</i> ) yang sudah ditetapkan pimpinan rumah sakit				
22.	Saya puas bila dalam pemberian pengarahannya secara lengkap dan detail dalam perawatan pasien				
23.	Saya puas menjalin hubungan yang harmonis antara sesama teman sejawat dengan saling mendukung				
24.	Saya puas atas penghargaan yang diberikan rumah sakit berupa kesempatan mengikuti studi banding ke rumah sakit lain				
25.	Saya kurang puas bila gaji yang diberikan terlambat di transfer setiap bulan				
26.	Saya puas bekerja sudah sesuai dengan standar prosedur operasional setiap kegiatan dalam pelayanan keperawatan				
27.	Saya kurang puas terhadap pengontrolan kerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan				
28.	Saya kurang senang bekerja dengan rekan kerja yang tidak memberikan dukungan yang cukup kepada saya				
29.	Saya puas dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja yang diperoleh perawat				

30.	Saya kurang puas bila saya jarang berdiskusi dengan kepala ruangan bagaimana penyusunan pelayanan keperawatan yang baik				
31.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya				
32.	Saya kurang puas terhadap jumlah hari cuti yang diberikan rumah sakit				
33.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi				
34.	Saya kurang puas bila perawat berprestasi diberikan penghargaan seperti baju kerja, sepatu, alat tulis dan lainnya				
35.	Saya kurang senang bekerja dengan rekan kerja yang tidak dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya				
36.	Saya kurang puas dalam penilaian prestasi kerja setiap perawat				





**Lampiran 2**  
**Analisis Data**

## HASIL PENGOLAHAN DATA

### Reliability Motivasi Kerja

Scale: ALL VARIABLES

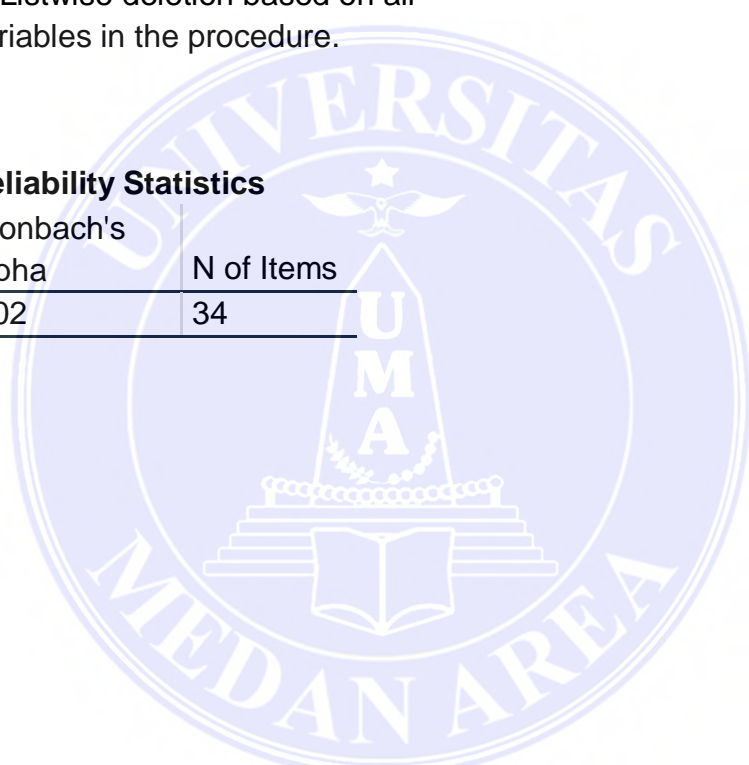
#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	34





## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	108.5938	141.769	.332	.901
X2	108.6563	138.896	.423	.900
X3	108.6406	143.059	.200	.903
X4	108.7031	139.641	.436	.900
X5	108.6094	141.353	.307	.902
X6	108.7500	138.667	.433	.900
X7	108.5781	141.962	.289	.902
X8	108.5625	141.869	.270	.902
X9	108.5000	134.952	.660	.896
X10	108.5313	135.015	.640	.896
X11	108.5156	137.047	.595	.897
X12	108.5781	137.454	.491	.899
X13	108.5469	135.363	.642	.896
X14	108.4688	136.253	.546	.898
X15	108.4844	136.857	.513	.898
X16	108.5625	138.155	.494	.899
X17	108.6563	137.689	.451	.899
X18	108.6406	142.710	.204	.903
X19	108.6875	141.171	.298	.902
X20	108.7188	138.777	.462	.899
X21	108.6406	140.297	.340	.901
X22	108.7344	137.436	.484	.899
X23	108.6250	141.349	.323	.901
X24	108.5625	136.472	.598	.897
X25	108.5156	135.460	.595	.897
X26	109.0000	142.857	.225	.903
X27	108.5938	141.070	.322	.901
X28	108.6563	138.674	.502	.899
X29	108.6719	135.557	.571	.897
X30	108.6094	137.893	.520	.898
X31	108.5781	138.343	.454	.899
X32	108.6563	139.785	.360	.901
X33	108.5156	137.238	.562	.898
X34	108.5625	141.393	.337	.901

## Reliability Kepuasan Kerja

Scale: ALL VARIABLES

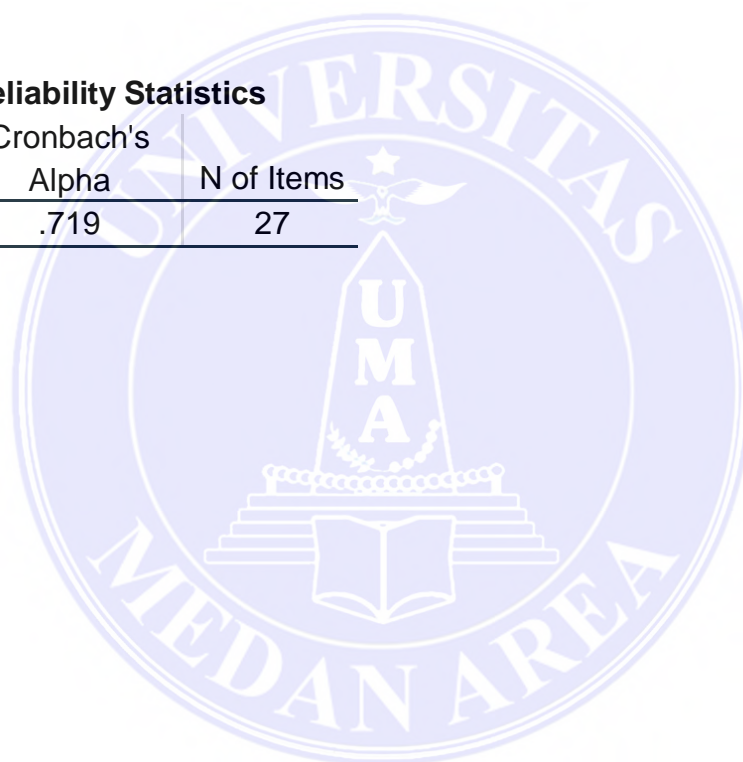
### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	27



<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	89.5156	36.222	.257	.711
Y2	89.6250	37.349	.092	.720
Y3	89.6563	35.150	.352	.704
Y4	89.6250	35.063	.382	.702
Y5	89.6563	34.832	.377	.702
Y6	89.5938	35.928	.234	.712
Y7	89.5625	36.345	.252	.711
Y8	89.7031	35.387	.306	.707
Y9	89.8438	33.689	.499	.692
Y10	89.5781	37.454	.054	.724
Y11	89.9531	34.871	.295	.707
Y12	89.6875	36.536	.140	.719
Y13	89.5938	34.404	.455	.697
Y14	89.6719	35.272	.354	.704
Y15	89.8594	35.551	.266	.710
Y16	89.5625	36.631	.177	.716
Y17	89.6406	35.567	.311	.707
Y18	90.0156	35.127	.243	.712
Y19	89.6719	36.319	.195	.715
Y20	89.7344	35.722	.229	.713
Y21	89.5781	36.248	.232	.712
Y22	89.7344	34.547	.386	.701
Y23	89.6250	37.032	.094	.722
Y24	89.5625	35.361	.325	.706
Y25	89.7031	37.450	.028	.728
Y26	89.7813	36.174	.171	.717
Y27	89.5156	37.492	.051	.724

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Motivasi Kerja	64	111.9063	12.41059	88.00	132.00
Kepuasan Kerja	64	93.0625	6.32173	80.00	104.00

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
N		64	64
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	111.9063	93.0625
	Std. Deviation	12.41059	6.32173
Most Extreme Differences	Absolute	.114	.106
	Positive	.101	.065
	Negative	-.114	-.106
Test Statistic		.114	.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 <sup>c</sup>	.072 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

**Means**

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	64	100.0%	0	0.0%	64	100.0%

**Report**

**Kepuasan Kerja**

Motivasi Kerja	Mean	N	Std. Deviation
88	80.00	1	.
89	87.50	2	3.536
92	80.00	1	.
93	81.00	1	.
94	84.50	2	2.121
95	84.00	1	.
96	85.00	2	2.828
97	87.00	1	.
98	83.67	3	2.517
99	86.50	2	3.536
100	95.00	1	.
102	90.50	2	2.121
103	97.00	1	.
104	96.00	1	.
105	94.00	1	.
110	91.00	2	2.828
111	95.50	2	.707
112	94.00	2	5.657
113	96.00	2	1.414
114	91.00	1	.
115	94.00	4	.000
116	94.80	5	3.962
118	91.00	1	.
119	97.50	2	6.364
120	100.67	3	2.517
121	92.00	1	.
122	102.50	2	.707
123	96.00	1	.
124	97.00	2	2.828
125	101.50	2	2.121
127	97.40	5	5.320
128	98.00	2	4.243
130	97.50	2	.707
132	93.00	1	.
Total	93.06	64	6.322

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	2159.917	33	65.452	5.487	.000
		Linearity	1527.056	1	1527.056	128.025	.000
		Deviation from Linearity	632.861	32	19.777	1.658	.084
	Within Groups	357.833	30	11.928			
Total			2517.750	63			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	.779	.607	.926	.858

**Correlations**

		Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	64	64
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	64	64

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Regression

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	93.0625	6.32173	64
Motivasi Kerja	111.9063	12.41059	64

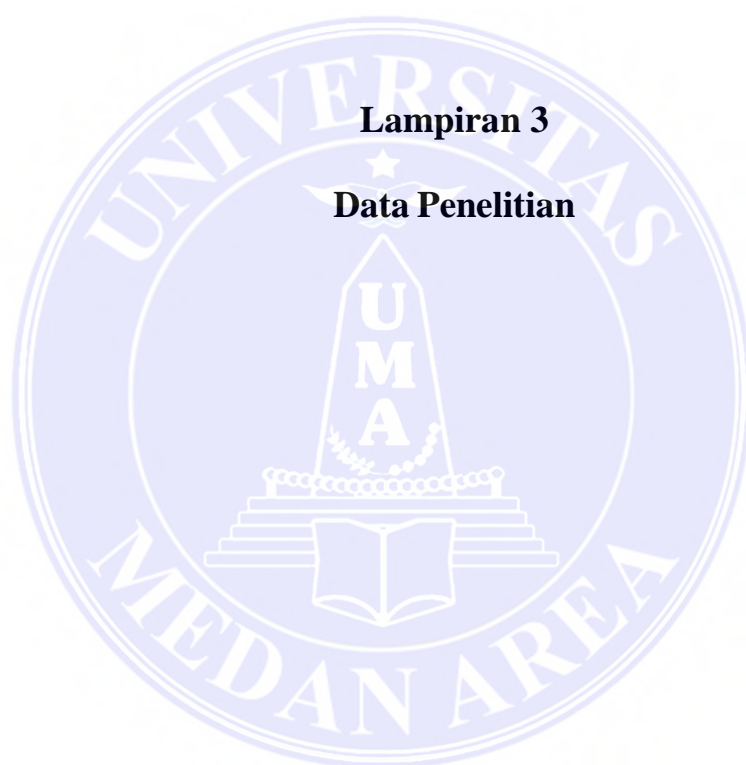
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,779	,607	,599	8,072	1,364

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA





**Lampiran 3**  
**Data Penelitian**





No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	Total	Keterangan		
1	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	2	4	3	2	2	3	89	di bawah rerata		
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	di bawah rerata		
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	94	di atas rerata		
4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	2	4	85	di bawah rerata	
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	95	di atas rerata	
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	100	di atas rerata		
7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	96	di atas rerata	
8	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	103	di atas rerata	
9	3	3	2	4	2	2	3	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	81	di bawah rerata	
10	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	93	di bawah rerata	
11	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	91	di bawah rerata		
12	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	90	di bawah rerata	
13	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	92	di bawah rerata	
14	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	4	4	4	2	3	4	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	84	di bawah rerata	
15	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	89	di bawah rerata
16	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	99	di atas rerata	
17	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	89	di atas rerata	
18	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	98	di atas rerata	
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	101	di atas rerata	
20	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	95	di atas rerata	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	83	di bawah rerata	
22	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	101	di atas rerata	
23	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	93	di bawah rerata	
24	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	95	di atas rerata	
25	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	di atas rerata	
26	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	98	di atas rerata	
27	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	100	di atas rerata	
28	4	4	2	2	4	3	4	2	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	91	di bawah rerata	
29	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	92	di bawah rerata	
30	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	di bawah rerata	
31	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	4	3	4	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	83	di bawah rerata	
32	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	di atas rerata	
33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	102	di atas rerata	
34	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	100	di atas rerata	
35	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	96	di atas rerata
36	3	4	2	3	2	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	2	2	3	4	84	di bawah rerata
37	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	94	di atas rerata
38	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	1	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	80	di bawah rerata	
39	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2	86	di bawah rerata	
40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	97	di atas rerata	
41	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	95	di atas rerata	
42	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	102	di atas rerata	
43	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	103	di atas rerata	
44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	4	2	3	4	4	95	di atas rerata	
45	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	98	di atas rerata	
46	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	93	di bawah rerata	
47	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	95	di atas rerata	
48	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	97	di atas rerata
49	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	99	di atas rerata	
50	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	97	di atas rerata	
51	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	2	4	2	91	di bawah rerata	
52	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	94	di atas rerata	
53	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	96	di atas rerata	
54	4	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	93	di bawah rerata	
55	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	4	2	4	3	2	87	di bawah rerata		
56	4	3	3	3	3	2	4	2	4	2	3	3	4	2	4	2	4	2	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	87	di bawah rerata	
57	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	94	di atas rerata	
58	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4	89	di bawah rerata	
59	4	4	2	2	3	4	3	4	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	4	80	di bawah rerata
60	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	96	di atas rerata	
61	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	4	3	2	2	4	2	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	81	di bawah rerata	
62	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	2	4	4																	



**Lampiran 4**  
**(Surat Penelitian)**

	<b>UNIVERSITAS MEDAN AREA</b> <b>FAKULTAS PSIKOLOGI</b>
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id	
Nomor : 1120/FPSI/01.10/V/2023	22 Mei 2023
Lampiran : -	
Hal : Penelitian	
<b>Yth. Bapak/Ibu Direktur</b> <b>Rumah Sakit Umum Bandung Medan</b> di Tempat	
Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:	
Nama : Anisyah Julianti Lubis	
NPM : 198600278	
Program Studi : Ilmu Psikologi	
Fakultas : Psikologi	
untuk melaksanakan pengambilan data di <b>Rumah Sakit Umum Bandung Medan, Jl. Mistar No. 39 - 43 Kel. Sei Putih Barat, Kec. Medan Petisah</b> guna penyusunan skripsi yang berjudul <b>"Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Bandung Medan"</b> .	
Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.	
Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Rumah Sakit yang Bapak/Ibu pimpin.	
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.	
An. Dekan, Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat	
 N. Yanti, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog	
Tembusan	
- Mahasiswa Ybs	
- Arsip	
  	



## RUMAH SAKIT UMUM BANDUNG

Jln. Mistar No 39 - 43 Tel. 456 7993 - 457 2324  
MEDAN - INDONESIA

Medan, 12 Juni 2023

Nomor : 570/RSUB/VI/2023  
Lampiran : -  
Perihal : Pemberitahuan Selesai Pengambilan Data

Kepada Yth :  
Dekan/Wakil Dekan  
Universitas Medan Area  
Fakultas Psikologi  
Di Tempat

Menanggapi surat dari Universitas Medan Area (UMA) Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area No. 1120/FPSU/01.10/V/2023 tanggal 22 Mei perihal Izin Riset dan Pengambilan Data dengan ini disampaikan kepada :

Nama : Anisyah Julianti Lubis  
NPM : 198600278  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melakukan Riset dan Pengambilan Data di RSU Bandung Medan dengan Skripsi yang berjudul : Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Bandung Medan, terhitung tanggal 05 Juni 2023 s/d 12 Juni 2023. tujuan dilaksanakannya Pengambilan Data guna Penyusunan Skripsi.

Demikian surat ini kami sampaikan dengan sebenarnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Diketahui Oleh,

Direktur RUMAH SAKIT UMUM BANDUNG

  
dr. Sahat Pangaran Silaen, M.K.M.