

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT TK II 03.05.01 DUSTIRA KOTA CIMAHI

Oyoh^{1*}, Lilis Rohayani², Indrastata Ardelia³, Andria Pragholapati⁴

^{1,2,3} STIKes Jenderal Achmad Yani, Jl. Terusan Jend. Sudirman, Baros, Kec. Cimahi
 Tengah, Kota Cimahi 40633, Jawa Barat, Indonesia

⁴ Universitas Pendidikan Indonesia, Jalan H.R. Rasuna Said Kav. C5
 Setiabudi, Jakarta 12920, Indonesia

*Corresponding Author : Oyoh_83@yahoo.com

ABSTRACT

Job satisfaction as an individual's general attitude towards his work. There are two factors that can affect job satisfaction, one of which is motivation because staff job satisfaction is based on motivational factors. Motivation is articulated by encouraging international with the help of yourself. Standard data for PMKP 03.05.01 Second Class Hospital in Cimahi City in 2018, employee satisfaction per semester in January-June 2018 obtained 84% (target of $\geq 90\%$). This study aims to determine the employment relationship with job satisfaction in the inpatient ward 03.05.01 Hospital II in Cimahi City in 2019. The research design is an analytical survey using cross-sectional. The number of samples was 49 respondents using purposive sampling techniques with inclusion and exclusion criteria. Data collection was done using the Likert scale questionnaire method. Data analysis was carried out through two stages, namely univariate to see the frequency distribution and bivariate to see the relationship (Chi-Square). The results of the study showed that 26 respondents (53.1%) had high work motivation and as many as 27 respondents (55.1%) or greater than respondents who were satisfied to work. The test results prove that there is a significant relationship between work motivation and job satisfaction (p value = $0.001 < \alpha 0.05$). More the hospital continues to evaluate the motivation of work that has been done, improve employee job satisfaction and especially for nurses are expected to increase work motivation.

Keywords : Job Satisfaction, Management, Work Motivation

ABSTRAK

Kepuasan kerja sebagai sikap umum individual terhadap pekerjaannya. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya yaitu motivasi karena kepuasan kerja staf didasarkan pada faktor-faktor motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang. Data standar PMKP Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi tahun 2018, kepuasan pegawai per semester pada bulan Januari-Juni 2018 didapatkan hasil 84% (target $\geq 90\%$). Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi tahun 2019. Rancangan penelitian yaitu survey analytic dengan pendekatan cross-sectional. Jumlah sampel sebanyak 49 responden dengan menggunakan teknik *purposive Sampling* dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner skala Likert. Analisis data dilakukan melalui dua tahapan yaitu univariat untuk melihat distribusi frekuensi dan bivariat untuk melihat hubungan (Chi-Square). Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 26 responden

(53,1%) memiliki motivasi kerja yang tinggi dan sebanyak 27 responden (55,1%) atau hampir sebagian besar dari responden menyatakan puas dalam bekerja. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja (p value = 0,001 < α 0,05). Disarankan pihak rumah sakit tetap melakukan evaluasi terhadap motivasi kerja karyawan yang telah dilakukan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, khususnya kepada perawat diharapkan lebih meningkatkan motivasinya.

Kata kunci : Manajemen, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan kesehatan menjadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan di mata masyarakat. Salah satu indikator dari mutu pelayanan keperawatan adalah kepuasan pasien (Nursalam, 2014), dalam mencapai nilai kualitas pelayanan kesehatan yang baik, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan diantaranya motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawainya.

Motivasi merupakan istilah yang lebih umum yang menunjuk pada seluruh proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong yang timbul dalam diri individu, tingkah laku yang ditimbulkan, tujuan akhir dari gerakan atau perbuatan. Motivasi berarti membangkitkan daya gerak atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan atau tujuan (Sulaeman, 2014). Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya: hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan: harapan

dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan (Uno, 2010).

Motivasi intrinsik (internal) adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang, terkadang muncul tanpa pengaruh dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan dan dapat memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain. Pemicu motivasi intrinsik berupa adanya faktor-faktor kebutuhan baik biologis maupun psikologis, adanya harapan keberhasilan, suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh (Suhardi, 2013).

Motivasi ekstrinsik (eksternal) kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya (Suhardi, 2013), dengan demikian faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah

atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan (Ardana, Wayan, & Wayan, 2012). Faktor-faktor motivasi seseorang juga dapat dipengaruhi oleh keinginan, kebutuhan, tujuan, dan kepuasannya.

Menurut Robbins (1996, dalam Nursalam, 2014), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individual terhadap pekerjaannya. Ada yang perlu diingat yaitu bahwa pekerjaan lebih dari sekedar menghadapi kertas, menunggu pelanggan. Namun termasuk di dalamnya adalah bagaimana berhubungan dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, mentaati standar kinerja, dan tinggal di dalam kondisi kerja yang sering kali tidak ideal. Menurut Suarli dan Bahtiar (2009), terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya yaitu motivasi karena kepuasan kerja staf didasarkan pada faktor-faktor motivasi.

Menurut Pawesti dan Wikansari (2016), menunjukkan bahwa ketidakpuasan pegawai berdampak terhadap turnover yang diikuti dalam Makaluas, Pio dan Sumampouw (2017) kepuasan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan yang diikuti dalam Indrawati (2013)

kepuasan kerja dapat mempengaruhi kepuasan pelanggan melalui kinerja karyawan.

Beberapa penelitian lain yang telah dilakukan sebelumnya penelitian Sumartyawati, Ardani dan Dharmana (2017) hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kepuasan kerja. Penelitian Theodora (2015) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta mempengaruhi kinerja perusahaan.

Rumah Sakit Dustira merupakan rumah sakit kebanggaan prajurit di wilayah Kodam III/Siliwangi yang dibangun pada tahun 1887 di masa penjajahan Hindia-Belanda sebagai rumah sakit Militer yang bertugas di daerah Cimahi dan sekitarnya. Rumah Sakit Dustira mengupayakan pelayanan kesehatan kuratif dan rehabilitatif yang terpadu dengan pelaksanaan kegiatan kesehatan promotif dan preventif sehingga menjadi rumah sakit rujukan tertinggi. Visi Rumah Sakit Dustira yaitu memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan paripurna, serta memberikan dukungan kesehatan yang

handal. Rumah Sakit Dustira memiliki Unit Perawatan Intensif dan 20 ruang perawatan dengan kapasitas 536 tempat tidur (Rumah Sakit Dustira, 2019).

Ruang *intensive care* berbeda dengan ruangan lain, tingkat pekerjaan dan pengetahuan perawat intensive care lebih kompleks dibandingkan dengan perawat bagian lain di rumah sakit, karena bertanggung jawab mempertahankan homeostasis pasien untuk berjuang melewati kondisi kritis/terminal yang mendekati kematian (Hudak & Gallo, 2010 dalam Halizasia & Putra, 2018).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan pada tanggal 8 Februari 2019 di Rumah Sakit Dustira Ruang ICU/ICCU dan HCU kepada masing-masing ruangan 3 orang perawat pelaksana, motivasi setiap perawat dibedakan melalui indikator motivasi yaitu internal dan eksternal. Berdasarkan hasil wawancara, 4 orang menyatakan dari awal tidak ada niatan untuk menjadi tenaga kesehatan dan mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, di ruang intensif lebih banyak tindakan yang memerlukan kefokusannya yang tinggi sehingga terkadang menimbulkan turunnya semangat saat bekerja, hal ini diperkuat oleh 1 orang yang menyatakan bahwa terkadang merasa bahwa

kerjanya banyak dan tidak cepat terselesaikan sehingga membuat mood atau perasaannya menjadi kurang baik, hal ini diperkuat oleh 2 orang yang menyatakan bahwa saat kondisi lelah, kemudian banyaknya pasien yang ditangani dan adanya keluarga pasien yang cerewet atau tidak bisa menerima dan memahami keadaan/kondisi pasien sering membuat mood atau perasaannya menjadi kurang baik. 3 orang di ruang HCU menyatakan jarang adanya karu dan katim memberikan motivasi kepada perawat pelaksana dan kurang adanya pengakuan atau penghargaan yang diberikan terhadap kinerja yang telah dilakukan. Hasil studi pendahuluan terhadap kepuasan kerja didapatkan data standar PMKP pada harapan kepuasan staf dengan indikator kepuasan pegawai per semester pada bulan Januari-Juni 2018 didapatkan hasil 84% (target $\geq 90\%$). Berdasarkan hasil wawancara, 4 orang menyatakan kurangnya gaji yang didapat, hal ini diperkuat oleh 2 orang yang menyatakan gaji yang didapat belum mengarah ke UMR khususnya pada perawat KHL, dan seharusnya gaji yang didapat sesuai dengan area kerja. 4 orang diantaranya menyatakan terkadang mendapatkan rekan kerja yang agak sulit untuk diajak bekerja sama dan kurangnya perhatian atasan terhadap perawat pelaksana, seperti

tidak adanya reward yang diberikan dan tidak bisa memperjuangkan anggotanya, hal ini diperkuat oleh 1 perawat yang menyatakan dalam pengambilan keputusan, perawat pelaksana selalu dilibatkan akan tetapi pendapatnya tidak pernah diambil. 2 orang dari 3 perawat HCU menyatakan sebelumnya merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja ruang HCU yang sebelumnya, akan tetapi mereka menyatakan bahwa saat ini sudah merasa nyaman dengan lingkungan barunya dikarenakan adanya pemindahan ruangan dari ruang HCU yang lama ke ruang HCU yang baru. 1 orang menyatakan bahwa dengan adanya pemindahan lokasi ruangan, beban kerja semakin tinggi dikarenakan adanya penambahan bed pasien yang sebelumnya hanya 5 bed menjadi 12 bed, hal ini diperkuat oleh 1 orang yang menyatakan bahwa dengan adanya penambahan bed membuat pekerjaan bertambah dan membutuhkan tambahan tenaga kerja dikarenakan total perawat di ruangan HCU hanya 17 orang dan 1 orang perawat memegang 2 pasien, dan karu HCU menyatakan bahwa saat ini sedang dilakukannya proses penyeleksian anggota baru.

Berdasarkan uraian di atas, perawat berperan penting bagi kepentingan rumah

sakit dan masyarakat sebagai pengguna jasa pelayanan kesehatan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tersebut berkaitan dengan hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey descriptive dengan pendekatan cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap ICU/ICCU dan HCU Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi sejumlah 51 orang perawat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Non-probability dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling* yakni penentuan dengan pertimbangan tertentu, mengacu dari uraian tersebut maka sampel yang diteliti adalah khusus perawat di Ruang Rawat Inap ICU/ICCU dan HCU Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi yang berjumlah sebesar 51 orang, dengan kriteria :

a. Inklusi

- 1) Perawat yang masih aktif bertugas di ruang rawat inap ICU/ICCU dan HCU Rumah Sakit Dustira pada tahun 2019.
- 2) Perawat yang bersedia menjadi responden selama

dilakukannya penelitian dan dapat bekerjasama.

b. Eksklusi

- 1) Perawat dalam keadaan cuti kerja.
- 2) Perawat dalam masa pendidikan dan pelatihan.
- 3) Perawat dalam masa pendidikan lanjut.
- 4) Perawat yang tidak bersedia menjadi responden.

Berdasarkan proses penelitian dalam hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi 2019 dari 51 responden terdapat 2 orang kriteria eksklusi yaitu perawat dalam keadaan cuti kerja, maka proses penelitian ini dilakukan kepada 49 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara langsung oleh peneliti (primer) yaitu data yang diperoleh langsung dari responden, dan peneliti dibantu oleh 1 orang enumerator yang sebelum pelaksanaannya

peneliti menyamakan persepsi terlebih dahulu. Metode penelitian ini menggunakan metode kuesioner skala Likert dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dengan pilihan jawaban dalam bentuk checklist. Untuk instrumen dukungan motivasi kerja peneliti menggunakan kuesioner dari penelitian sebelumnya oleh Cipta (2017). Untuk instrumen kepuasan kerja peneliti menggunakan kuesioner dari penelitian sebelumnya oleh Musthafa (2017). Peneliti menerapkan prinsip etik penelitian dan telah dilakukan izin penelitian dengan Nomor : B.234 / IKP (S1) / STIKES / I / 2019.

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Cimahi

	Motivasi Kerja		Kepuasan Kerja		N	%	Value
	Kurang	Total	P				
			Puas	Puas			
	N	%	N	%			
Rendah	20	87,0%	3	13,0%	23	100%	0,001
Tinggi	2	7,7%	24	92,3%	26	100%	
Total	22	44,9%	27	55,1%	49	100%	

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil analisis antara hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat didapatkan bahwa hampir seluruh responden sebanyak 20 (87,0%) memiliki motivasi kerja rendah menyatakan kurang puas, sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja tinggi menyatakan puas dalam bekerja sebanyak 24 responden (92,3%) atau hampir seluruh reponden.

Hasil uji statistik didapatkan p value = 0,001 ($< \alpha$ 0,05), hal ini menunjukkan adanya hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis antara hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat didapatkan bahwa ada sebanyak 24 responden (92,3%) yang memiliki motivasi kerja tinggi menyatakan puas dalam bekerja, dan dapat dilihat dari hasil uji statistik didapatkan p value= 0,001 yang kurang dari α 0,05 maka dapat disimpulkan adanya hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumartyawati, Ardani dan Dharmana (2017) menunjukkan adanya hubungan positif dan kuat antara motivasi dengan kepuasan kerja, di mana hubungan positif tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki terhadap pekerjaan semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dimiliki, hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sania (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja bersifat individu, di mana individu memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan penilaian yang berlaku pada dirinya. Tercapainya kepuasan seseorang bukan hanya berasal dari pemenuhan kebutuhan semata, tetapi juga berasal dari kondisi pekerjaan seseorang seperti yang terdapat pada teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg. Menurut Mangkunegara (2014), teori Herzberg menyatakan bahwa motivasi kerja menimbulkan kepuasan kerja, hal ini dapat diketahui melalui ciri-ciri pekerjaan tertentu (contonya, besarnya tanggung jawab yang dihayati pada pekerjaannya) yang menimbulkan motivasi tinggi yang menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan dari hasil penelitian, perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Cimahi disimpulkan memiliki motivasi kerja serta kepuasan kerja yang tinggi, hal ini dapat ditunjang dari hasil observasi peneliti saat melakukan pelaksanaan penelitian. Motivasi kerja perawat tinggi dikarenakan perawat merasa sadar akan tanggung jawab dalam pekerjaan yang dilakukan serta memiliki target yang jelas dalam bekerja, hal ini ditunjang dengan hasil wawancara saat penelitian, responden menyatakan bahwa setiap melaksanakan pekerjaan apapun dan di manapun tentunya individu harus memiliki rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya (sadar akan tanggung jawab yang diterima), serta harus memiliki target yang jelas supaya pekerjaan lebih terarah. Sebagian perawat lainnya memiliki motivasi rendah tergambar pada kategori insentif yang diterima saat ini ditunjang dengan hasil wawancara, bahwa responden merasa insentif yang didapatkan saat ini belum dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja, hal ini ditunjang dengan teori yang dikemukakan oleh Uno (2010), mengatakan bahwa dimensi indikator motivasi kerja pada kelompok dimensi eksternal, karyawan bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif. Menurut penelitian yang dilakukan oleh

Grahayudha, Musadieq dan Mukzam (2014), bahwa salah satu bentuk motivasi tenaga kerja adalah melalui insentif yang adil dan layak. Pemberian insentif merupakan dorongan atau motivasi yang berasal dari luar yang disesuaikan dengan prestasi kerja tenaga kerja, maka dengan adanya insentif motivasi kerja akan tinggi, semangat kerja bertambah serta tenaga kerja akan terus mencoba menjadi lebih baik lagi dalam bekerja.

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai kepuasan kerja sebagian besar responden menyatakan merasa puas terutama dalam hal pekerjaan, rekan kerja, atasan dan lingkungan kerja, hal ini ditunjang dari hasil observasi peneliti saat melakukan pelaksanaan penelitian, lingkungan pekerjaan atau ruangan tempat responden bekerja sudah jauh lebih baik dibandingkan dengan ruangan yang sebelumnya, terutama pada ruang HCU, dikarenakan adanya pemindahan ruangan dari ruangan yang lama ke ruang HCU yang baru di mana ruangnya jauh lebih luas dari ruangan sebelumnya, sarana dan prasarana yang adapun mendukung pencapaian kompetensi perawat. Penambahan jumlah bed pasien yang sebelumnya 5 bed menjadi 12 bed, serta adanya perencanaan penambahan jumlah perawat pada ruang HCU juga

mempengaruhi kepuasan kerja perawat, dengan adanya perencanaan penambahan jumlah perawat maka beban kerja yang didapat tidak terlalu tinggi serta lebih merasa nyaman dengan ruangan kerja yang sekarang dibandingkan dengan yang sebelumnya, sehingga dapat lebih maksimal dalam bekerja. Hubungan dengan rekan kerjapun terjalin dengan baik serta supervisi dan perlakuan atasan sudah lebih baik.

Sebagian perawat lainnya merasa kurang puas dalam pemberian gaji dan sistem promosi, ditunjang dari hasil observasi ruangan ICU/ICCU dan HCU berbeda dibandingkan ruang rawat inap yang lainnya, karena ruangan tersebut merupakan ruangan intensive care, ditunjang dari teori yang dikemukakan oleh Hudak dan Gallo (2010 dalam Halizasia & Putra, 2018), menyatakan bahwa ruang intensive care berbeda dengan ruangan lain, tingkat pekerjaan dan pengetahuan perawat intensive care lebih kompleks dibandingkan dengan perawat bagian lain di rumah sakit, karena bertanggung jawab mempertahankan homeostasis pasien untuk berjuang melewati kondisi kritis/terminal yang mendekati kematian (Hudak & Gallo, 2010 dalam Halizasia & Putra, 2018). Ditunjang dari hasil wawancara, reponden

menyatakan bahwa di ruangan intensive care beban kerja yang didapatkan lebih besar dan salah satu responden KHL merasa gaji dan insentif yang didapatkan belum sesuai dengan beban kerja, tingkat pendidikan serta standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja, serta menginginkan adanya kesempatan yang lebih besar dalam sistem promosi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dan memenuhi rasa keadilan.

Responden ruang HCU juga menyatakan bahwa walaupun sudah adanya pemindahan ruangan ke tempat yang lebih baik dan adanya penambahan bed pasien, hal tersebut tidak merubah upah atau gaji yang didapatkan oleh perawat. Berdasarkan uraian di atas, motivasi kerja memiliki peranan penting demi tercapainya kepuasan dalam bekerja, ditunjang dengan teori penghargaan dari Potter dan Lawyer, bahwa terdapat hubungan timbal balik antara motivasi dan kepuasan kerja, di mana kepuasan kerja menentukan tinggi rendahnya motivasi dan motivasi menentukan tinggi rendahnya prestasi kerja. Prestasi kerja menghasilkan imbalan yang menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja, dan kepuasan kerja merupakan hasil dari perbedaan antara imbalan yang diharapkan dengan imbalan yang diperoleh

(Sumartyawati, Ardani & Dharmana, 2017).

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kepada 49 responden, pengolahan data, serta pembahasan mengenai “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi”, yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan adanya hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi. perawat diharapkan dapat lebih meningkatkan motivasi dalam diri individu, lebih menyadari akan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah didapatkan, sehingga dapat membantu dalam pencapaian kepuasan dalam bekerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih diberikan kepada STIKes Jenderal Achmad Yani.

REFERENSI

Ardana, I. K., Wayan, N., & Wayan, I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Cipta, A. (2017). *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat*

Pelaksana di Ruang Mawar & Flamboyan RSUD Soreang. Cimahi: Stikes Jenderal Achmad Yani Cimahi.

- Grahayudha, G. R., Musadieg, M., & Mukzam, M. (2014). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 1-7.
- Halizasia, G., & Putra, A. (2018). Kejenuhan Kerja pada Perawat di ruang Intensive Care Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan*, 2(3), 1-8.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 135-142.
- Kemenkes RI. (2015). *Rencana Strategis Kementerian Kesehatan*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Kemenkes RI. (2017). *Profil Kesehatan Indonesia*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Kuntjojo. (2009). *Metodologi Penelitian*.

- Kediri: Universitas Nusantara PGRI.
- Makaluas, C. G., Pio, & Sumampouw. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat*, 5(5), 1-8.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Maryanto, Pujiyanto, T. I., & Setyono, S. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Swasta di Demak. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(2), 146-153.
- Mulyono, M. H., Hamzah, A., & Abdullah, Z. (2013). Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*, 2(1), 18-26.
- Musthafa, A. (2017). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Berdasarkan Persepsi Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Mawar& Flamboyan Rumah Sakit Umum Daerah Soreang*. Cimahi: Stikes Jenderal Achmad Yani Cimahi.
- Natoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional (4 ed)*. Jakarta: Salemba Medika.
- Octavianasari, P. (2017). *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2), 50-67.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Riyanto, A. (2013). *Statistik Deskriptif untuk Kesehatan*. Yogyakarta: Stikes A. Yani.
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumah Sakit Dustira. (2019). *Profil Rumah Sakit Dustira*. Dipetik Februari 7, 2019, dari Rumah Sakit Dustira: <http://rsdustira.com/profil.html>
- Sania, R. (2012). Pengaruh Motivasi dan Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center. *Jurnal Fakultas*

- Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 70-99.*
- Soedarso, H. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan, Strategis, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Suarli, S., & Bahtiar, Y. (2009). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Tasikmalaya: PT Gelora Aksara Pratama.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2013). *The Science of Motivation Kitab Motivasi*. Jakarta: Elex Media.
- Sulaeman, E. S. (2014). *Manajemen Kesehatan Teori dan Praktik di Puskesmas*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sumartyawati, N. M., Ardani, H., & Dharmana, E. (2017). Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi NTB. *PrimA: Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan, 3(1), 8-14.*
- Supardi, S., & Rustika. (2013). *Metode Riset Keperawatan*. Jakarta: CV. Trans Info Media.
- Sutrisno, H. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal Agora, 3(2), 187-195.*
- Undang-undang RI No.44. (2009). tentang Rumah Sakit. Republik Indonesia.
- Uno, H. (2010). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.