

SKRIPSI

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN TAHUN 2022



Oleh:

RUTH JULIYANTI SIMANJORANG
NIM. 032018092

**PROGRAM STUDI NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SANTA ELISABETH
MEDAN
2022**



STIKes Santa Elisabeth Medan

SKRIPSI

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN TAHUN 2022



Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep)
Dalam Program Studi Ners
Pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan STIKes Santa Elisabeth Medan

Oleh:

RUTH JULIYANTI SIMANJORANG
NIM. 032018092

**PROGRAM STUDI NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SANTA ELISABETH
MEDAN
2022**



STIKes Santa Elisabeth Medan



STIKes Santa Elisabeth Medan

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ruth Juliyanthi Simanjorang
NIM : 032018092
Judul : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di
Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022.

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIKes Santa Elisabeth Medan.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Hormat saya,

Peneliti




Ruth Juliyanthi Simanjorang



STIKes Santa Elisabeth Medan



STIKes Santa Elisabeth Medan



PROGRAM STUDI NERS STIKes SANTA ELISABETH MEDAN

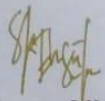
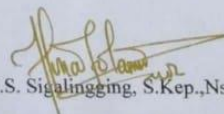
Tanda Persetujuan

Nama : Ruth Juliyanti Simanjorang
NIM : 032018092
Judul : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di
Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022

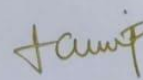
Menyetujui Untuk Diujikan Pada Ujian Sidang Sarjana Keperawatan
Medan, 30 Mei 2022

Pembimbing II

Pembimbing I


(Ernita R. Rupang, S.Kep.,Ns.,M.Kep) 
(Vina Y.S. Sigalingging, S.Kep.,Ns.,M.Kep)

Mengetahui
Ketua Program Studi Ners


(Lindawati F. Tampubolon, S.Kep., Ns., M.Kep)

STIKes Santa Elisabeth Medan

iv



STIKes Santa Elisabeth Medan



STIKes Santa Elisabeth Medan

HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI SKRIPSI

Telah Diuji

Pada tanggal 30 Mei 2022,

PANITIA PENGUJI

Ketua : Vina Yolanda Sari Sigalingging, S.Kep., Ns., M.Kep

Anggota :1. Ernita Rante Rupang, S.Kep., Ns., M.Kep

2. Mardiaty Barus, S.Kep., Ns., M.Kep

Mengetahui
Ketua Program Studi Ners

(Lindawati F. Tampubolon, S. Kep., Ns., M.Kep)



STIKes Santa Elisabeth Medan



STIKes Santa Elisabeth Medan



PROGRAM STUDI NERS STIKes SANTA ELISABETH MEDAN

Tanda Pengesahan

Nama : Ruth Juliyanti Simanjorang
NIM : 032018092
Judul : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di
Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022

Telah Disetujui, Diperiksa Dan Dipertahankan Di hadapan Tim Penguji
Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan
Pada Senin, 30 Mei 2022 Dan Dinyatakan LULUS

TIM PENGUJI:

Penguji I : Vina YS Sigalingging, S.Kep., Ns., M.Kep

Penguji II : Ernita Rante Rupang, S.Kep., Ns., M.Kep

Penguji III : Mardiaty Barus, S.Kep., Ns., M.Kep

TANDA TANGAN

Mengetahui
Ketua Program Studi Ners

(Lindawati F. Tampubolon, Ns., M.Kep)

Mengesahkan
Ketua STIKes Santa Elisabeth Medan

(Mestiana Br. Karo, Ns., M.Kep., DNSc)



STIKes Santa Elisabeth Medan

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIKA

Sebagai sivitas akademika Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ruth Juliyanti Simanjorang
NIM : 032018092
Program Studi : S1 Keperawatan
Jenis Karya : Skripsi

Dengan perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan Hak Bebas *Loyalti Non-ekslusif* (*Non-exclusive Royalti Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022", beserta perangkat yang ada jika diperlukan.

Dengan Hak Bebas *Loyalti Non-ekslusif* ini Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan, 30 Mei 2022
Yang Menyatakan

(Ruth Juliyanti Simanjorang)



ABSTRAK

Ruth Juliyanti Simanjorang, 032018092

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022

Program Studi Ners 2022

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Perawat

(xix + 69 + lampiran)

Rumah sakit mengalami berbagai masalah yang berhubungan dengan tenaga keperawatan dan pelayanan keperawatan. Salah satu masalah tenaga keperawatan adalah rendahnya kepuasan kerja perawat. Rendahnya tingkat ketidakpuasan perawat dilihat dari tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor motivasi. Kepuasan kerja dan motivasi kerja inilah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ke tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya serta mengarahkan kemampuannya mencapai tujuan yang diinginkannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022. Penelitian ini menggunakan desain *Cross Sectional*. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Cluster Sampling*, jumlah sampel 57 responden. Alat ukur yang digunakan berupa kuesioner. Analisa statistik menggunakan uji *Chi Square*. Hasil penelitian yang diperoleh dari Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 mayoritas perawat yang memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 30 responden (52,6%) dan perawat yang memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 32 responden (56,1%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 ($p\text{-value} = 0,026$). Diharapkan perawat dapat meningkatkan motivasi kerja dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Semakin tinggi motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat dalam bekerja.

Daftar Pustaka (2012-2022)



ABSTRACT

Ruth Juliyanti Simanjorang, 032018092

The Relationship between Work Motivation and Job Satisfaction of Nurses at Santa Elisabeth Hospital Medan 2022

Nursing Study Program 2022

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Nurse

(xix + 69 + attachment)

Hospitals experience various problems related to nursing personnel and nursing services. One of the problems of nursing staff is the low job satisfaction of nurses. The low level of nurse dissatisfaction can be seen from the high level of absenteeism. Job satisfaction is influenced by several factors, one of which is the motivation factor. This job satisfaction and work motivation can affect the performance of employees to the level of success in carrying out their duties and direct their ability to achieve the desired goals. This study aims to determine the relationship between work motivation and job satisfaction of nurses at Santa Elisabeth Hospital Medan 2022. This study used a cross sectional design. The sampling technique used was the Cluster Sampling technique, the number of samples was 57 respondents. The measuring instrument uses is a questionnaire. Statistical analysis using Chi Square test. The results obtain from the relationship between work motivation and job satisfaction of nurses at Santa Elisabeth Hospital, Medan 2022, the majority of nurses who have low work motivation were 30 respondents (52.6%) and nurses who have low job satisfaction were 32 respondents (56.1). %. The results of statistical tests show that there is a significant relationship between work motivation and job satisfaction of nurses at Santa Elisabeth Hospital Medan 2022 ($p\text{-value} = 0.026$). It is expected that nurses can increase work motivation in providing health services to patients. The higher the work motivation of nurses in providing nursing services, the higher the job satisfaction of nurses at work.

Bibliography (2012-2022)



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Tuhan Yesus Kristus karena rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi ini adalah **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022”**. Skripsi ini bertujuan untuk melengkapi tugas dalam menyelesaikan pendidikan S1 Keperawatan Program Studi Ners di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Santa Elisabeth Medan.

Pada penyusunan skripsi ini tidak semata-mata hasil kerja peneliti sendiri, melainkan juga berkat bimbingan dan dorongan dari pihak-pihak yang telah membantu. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terimakasih banyak kepada:

1. Mestiana Br. Karo, M.Kep., DNSc selaku Ketua STIKes Santa Elisabeth Medan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk mengikuti serta menyelesaikan pendidikan di STIKes Santa Elisabeth Medan.
2. dr. Riahsyah Damanik, SpB (K) Onk selaku Direktur Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian serta memotivasi dan mengarahkan dalam pelaksanaan penelitian.
3. Lindawati Farida Tampubolon, S.Kep., Ns., M.Kep selaku Ketua Program Studi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan yang telah mengizinkan serta memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian dalam upaya penyelesaian pendidikan di STIKes Santa Elisabeth Medan.



4. Vina Yolanda Sari Sigalingging, S.Kep., Ns., M.Kep selaku Dosen Pembimbing dan Penguji I yang telah membantu, membimbing serta mengarahkan peneliti dengan penuh kesabaran dan memberikan ilmu yang bermanfaat dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ernita Rante Rupang, S.Kep., Ns., M.Kep selaku Dosen Pembimbing dan Penguji II yang telah membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta motivasi kepada peneliti dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini dengan baik.
6. Mardiaty Barus, S.Kep., Ns., M.Kep selaku Dosen Penguji III yang telah membimbing, mendidik dan memberikan motivasi kepada peneliti dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini dengan baik.
7. Lindawati Simorangkir, S.Kep., Ns., M.Kep selaku Dosen Akademik yang telah membantu, membimbing, dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Seluruh Tenaga Pengajar dan Tenaga Kependidikan di STIKes Santa Elisabeth Medan yang telah membimbing, mendidik, dan membantu peneliti selama menjalani pendidikan.
9. Teristimewa kepada kedua orangtua saya yang tercinta Ayahanda Suparman Simanjorang dan Ibunda Kery Rina Waty Tambunan yang selalu memberi dukungan baik doa, kasih sayang, nasehat, materi dan motivasi serta saudara saya Abang Suheryanto Oktavianus Simanjorang atas dukungan serta doa yang telah diberikan kepada saya.

10. Seluruh teman-teman Ners Tingkat IV mahasiswa STIKes tahap program akademik studi Ners Santa Elisabeth Medan stambuk 2018 angkatan XII yang telah memberikan dukungan, motivasi dan saran membantu selama proses penyusunan skripsi ini.

11. Teristimewa kepada sahabat saya Reza Novita Yanti Simanjuntak dan Yulia Sartika Sihombing yang telah memberikan dukungan serta motivasi untuk terus semangat selama menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

12. Teristimewa kepada keluarga kecil saya di Asrama STIKes Santa Elisabeth Medan Lidya Anggraini Vanessa Angel Panjaitan, Carolina Angelia Gee, Dewi Fortuna Grace Dayanty Napitupulu, Elisa Sinaga, Berty Suryani Telambanua, dan Ganda Putra Pardosi yang telah memberikan dukungan serta motivasi untuk terus semangat selama menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

13. Seluruh teman-teman Kamar 8 Asrama Mathilda Rosa Desri Meliyanti Tampubolon, Betty Rosefa Sinaga, Ratna Juli Syas Kristin Laia, Marcellina Br. Perangin-angin, Grace Emia Br. Perangin-angin, Cindy Anelis Harefa, Charista Kristiani Harefa, Sisri Tawarni Nadeak, Risa Br. Tarigan, dan Aprillia Agnes Simamora yang telah memberikan dukungan, motivasi dan saran membantu selama proses penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari materi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti menerima kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata peneliti



STIKes Santa Elisabeth Medan

mengucapkan banyak terimakasih dan semoga skripsi ini bermanfaat untuk kita dan semoga Tuhan Yesus Kristus mencurahkan berkat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu peneliti.

Medan, 30 Mei 2022

Peneliti

Rjs

(Ruth Juliyanti Simanjorang)



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DEPAN	i
PERSYARATAN GELAR	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
TANDA PERSETUJUAN	iv
PENETAPAN PANITIA PENGUJI.....	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR BAGAN	xviii
DAFTAR DIAGRAM	xix
 BAB 1 PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.3.1. Tujuan Umum	11
1.3.2. Tujuan Khusus	11
1.4. Manfaat Penelitian	12
1.4.1. Manfaat Teoritis	12
1.4.2. Manfaat Praktis	12
 BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	 13
2.1. Motivasi Kerja	13
2.1.1. Definisi Motivasi Kerja.....	13
2.1.2. Jenis-jenis Motivasi Kerja	13
2.1.3. Faktor-faktor Motivasi Kerja.....	15
2.1.4. Keterampilan Dalam Memotivasi Diri Sendiri.....	20
2.2. Kepuasan Kerja	21
2.2.1. Definisi Kepuasan Kerja	21
2.2.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	22
2.2.3. Dimensi Kepuasan Kerja	25
2.2.4. Faktor-faktor Meningkatkan Kepuasan Kerja	26
2.2.5. Cara Meraih Kepuasan Kerja	26
 BAB 3 KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESA PENELITIAN	 29
3.1. Kerangka Konsep	29
3.2. Hipotesa Penelitian	30



BAB 4 METODE PENELITIAN	31
4.1. Rancangan Penelitian.....	31
4.2. Populasi dan Sampel	31
4.2.1. Populasi	31
4.2.2. Sampel	33
4.3. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	34
4.3.1. Variabel Penelitian	34
4.3.2. Defenisi Operasional	34
4.4. Instrumen Penelitian	36
4.5. Lokasi dan Waktu Penelitian	39
4.5.1. Lokasi Penelitian	39
4.5.2. Waktu Penelitian	39
4.6. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data.....	39
4.6.1. Pengambilan Data.....	39
4.6.2. Teknik Pengumpulan Data	40
4.6.3. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	41
4.7. Kerangka Operasional	42
4.8. Pengolahan Data	43
4.9. Analisa Data	44
4.10. Etika Penelitian.....	45
BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
5.1. Gambaran Lokasi Penelitian.....	47
5.2. Hasil Penelitian	48
5.2.1 Karakteristik Responden	49
5.2.2 Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2022.	49
5.2.3 Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2022.	50
5.2.4 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2022.	51
5.3. Pembahasan.....	52
5.3.1 Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022	52
5.3.2 Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022	55
5.3.3 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2022	59
5.4. Keterbatasan dan Kendala Penelitian.....	61
BAB 6 SIMPULAN DAN SARAN.....	62
6.1. Simpulan.....	62
6.2. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64



LAMPIRAN	1. Lembar Persetujuan Menjadi Responden.....	70
	2. <i>Informed Consent</i>	71
	3. Lembar Kuesioner	72
	4. Pengajuan Judul Proposal	75
	5. Usulan Judul Proposal dan Tim Pembimbing	76
	6. Surat Permohonan Pengambilan Data Awal Penelitian	77
	7. Surat Ijin Pengambilan Data Awal Penelitian.....	78
	8. Surat Izin Pengambilan Data Awal Penelitian Ruang....	79
	9. Surat Ijin Penelitian	80
	10. Surat Izin Penelitian Ruang	81
	11. Surat Selesai Penelitian	82
	12. Surat Komisi Etik Penelitian Kesehatan	83
	13. Hasil <i>Output</i> Analisa Data	84
	14. Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi	86
	15. Dokumentasi Penelitian	93
	16. Master Data.....	97



STIKes Santa Elisabeth Medan

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Tabel Perhitungan Sampel.....	33
Tabel 4.2. Definisi Operasional Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2022	35
Tabel 5.3. Distribusi Frekuensi dan Persentase Responden Berdasarkan Data Demografi Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022.....	49
Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi Kerja Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022.....	49
Tabel 5.3. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kepuasan Kerja Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2022.....	50
Tabel 5.5. Hasil Tabulasi Silang Antara Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2022	51



DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 3.1. Kerangka Konsep Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2022	29
Bagan 4.2. Kerangka Operasional Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2022	42



DAFTAR DIAGRAM

	Halaman
Diagram 5.1. Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022	52
Diagram 5.2. Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022	55



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan mengatakan bahwa tenaga kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat agar masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat sehingga terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi serta sebagai salah unsur kesejahteraan umum sebagaimana dimaksud dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (Undang-undang & Daerah, 2014).

Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit (SNARS) adalah acuan bagi rumah sakit untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. SNARS dikelompokkan berdasarkan fungsi-fungsi yang terkait dengan penyediaan pelayanan bagi pasien, dan juga upaya menciptakan organisasi rumah sakit yang aman, efektif, dan terkelola dengan baik. Fungsi-fungsi tersebut tidak hanya berlaku pada rumah sakit secara keseluruhan tetapi juga untuk setiap unit, departemen atau layanan yang ada dalam organisasi rumah sakit tersebut. SNARS mulai diberlakukan pada Januari 2018, yang bertujuan sebagai pedoman bagi pelayanan dan asuhan pasien, serta saran untuk mengetahui apa saja standar yang harus dipenuhi seluruh organisasi rumah sakit dalam proses akreditasi oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (Nasution & Sari, 2020).

Pelayanan kesehatan akan banyak melibatkan berbagai tenaga kesehatan, salah satu diantaranya yang terlibat langsung dalam pemberian pelayanan kepada pasien adalah perawat. Jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit didominasi oleh perawat diantara tenaga kesehatan lainnya. Pendapat tersebut didukung oleh pernyataan bahwa proporsi tenaga kesehatan terbanyak adalah perawat dengan jumlah 33,3% Profil Kesehatan (2016). Perawat sangat berperan penting dalam pelayanan kesehatan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas bagi pasien, hal tersebut dikarenakan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam untuk memberikan pelayanan pasien (Mulyaningtyas et al., 2021).

Saat ini rumah sakit justru sedang mengalami berbagai masalah yang berhubungan dengan tenaga keperawatan dan pelayanan keperawatan. Masalah-masalah tersebut berhubungan dengan kekurangan jumlah perawat, ketidakpuasan kerja perawat dan buruknya lingkungan kerja perawat. Salah satu penyebab utama masalah-masalah tenaga keperawatan, pelayanan keperawatan, kekurangan perawat dan rendahnya kepuasan kerja perawat (Hermawati et al., 2021).

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Rahmawati Meylin, 2020). Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa perusahaan telah memberikan manajemen perilaku yang efektif bagi karyawannya (Pranata et al., 2017). Kepuasan kerja yang tinggi akan terlihat dari sikap positif karyawan/pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di sekitar lingkungan kerjanya (Mulia & Saputra 2019).

Indikator kepuasan kerja menurut Smith, Kendall, dan Hulin dalam Nimran & Amirullah (2015), menyebutkan lima indikator meliputi: 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, 2) Kepuasan terhadap pembayaran/gaji, 3) Kepuasan terhadap promosi, 4) Kepuasan terhadap supervise/pimpinan, dan 5) Kepuasan terhadap teman kerja.

Ketidakpuasan kerja pada perawat dapat berakibat pada perawat meninggalkan pekerjaannya, sering mudah mengeluh, menghindari pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, tidak terjalin komunikasi yang baik di dalam lingkungan kerja serta produktivitas kerja akan semakin menurun sehingga dapat menyebabkan tingginya *turn over* (*pengunduran diri*) di rumah sakit (Setyowati et al., 2020). Rendahnya tingkat ketidakpuasan seseorang dapat kita lihat adanya dari tingkat ketidakhadiran yang tinggi, keterlambatan dalam bekerja, menunda-nunda/memperlambat pekerjaan yang sudah diberikan (Ritonga, 2018).

Ketidakpuasan kerja terhadap suatu pekerjaan akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja, menurunnya loyalitas karyawan serta mengakibatkan tingginya karyawan *turn over* (*pengunduran diri*) dan kemangkiran karyawan. Seorang perawat yang merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya akan sering mangkir dalam bekerja. Tingkat kehadiran ini dapat menyebabkan beban kerja perawat yang lain meningkat. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan hasil kerja perawat tersebut menjadi tidak maksimal, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan pada pasien (Nopita Wati et al., 2020).

STIKes Santa Elisabeth Medan

Mutu pelayanan keperawatan merupakan faktor yang paling penting untuk membentuk kepercayaan pasien kepada layanan keperawatan sehingga tercipta loyalitas dari kepuasan pasien. Kepuasan pasien adalah suatu modal untuk mendapatkan pasien yang lebih banyak lagi dan untuk mendapatkan pasien yang loyal (setia). Pasien yang loyal akan menggunakan kembali pelayanan yang sama bila pasien tersebut membutuhkan pelayanan keperawatan lagi. Kepuasan pasien bergantung pada mutu atau kualitas pelayanan keperawatan (Darus et al., 2018).

Pelayanan keperawatan dapat dilihat dari pelayanan keperawatan yang diberikan petugas rumah sakit itu sendiri terhadap respon masyarakat. Salah satunya dengan melihat jumlah kunjungan pasien yang datang untuk berobat kembali ke rumah sakit yang bersangkutan apakah terjadi peningkatan atau penurunan angka kunjungan dibandingkan dengan kunjungan ke rumah sakit lainnya yang sejenis (Perceka Andhika, 2020).

Menurut Sesrianty et al (2019) Pasien akan merasa puas apabila kinerja layanan kesehatan yang diperolehnya sama atau melebihi harapannya dan sebaliknya, ketidakpuasan atau perasaan kecewa pasien akan muncul apabila kinerja layanan kesehatan yang diperolehnya tidak sesuai dengan harapannya. Sedangkan menurut (Wahyuningsih, 2020) jika pasien tidak puas dengan mutu pelayanan yang diberikan, pasien tidak akan kembali atau mencari layanan lainnya, walaupun layanan tersebut tersedia, mudah didapat dan mudah dijangkau. Pasien akan merasa puas apabila kinerja pelayanan yang diperolehnya sama atau melebihi dari apa yang menjadi harapannya dan sebaliknya, ketidakpuasan akan timbul atau perasaan kecewa pasien akan terjadi apabila

kinerja pelayanan kesehatan yang diperolehnya itu tidak sesuai dengan harapannya.

Pengukuran kepuasan kerja perawat tidak hanya penting untuk mengetahui kinerja rumah sakit terutama bidang ketenagaannya, tetapi juga untuk menentukan strategi manajemen dimasa mendatang. Perawat yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memberikan pelayanan lebih baik dan bermutu kepada pasien rumah sakit sehingga kepuasan pasien dan keluarga pasien juga terpenuhi, yang pada akhirnya akan meningkatkan citra dan pendapatan rumah sakit. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kepuasan kerja perawat untuk kemajuan rumah sakit kedepannya (Argapati, 2020).

Penelitian tentang kepuasan kerja perawat di berbagai negara menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja antar perawat berbeda. Di Amerika Serikat (41%) berada pada tingkat tertinggi dan di Jerman (17%) berada pada tingkat terendah. Dalam studi lintas negara baru-baru ini, perawat memberi peringkat kepuasan kerja dari tingkat tertinggi ke terendah di Amerika Serikat, Jerman, Selandia Baru, dan Kanada, Korea Selatan, Inggris, Cina, dan Jepang (Akbari et al., 2020).

Hasil studi tentang kepuasan kerja perawat di Iran menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki tingkat sedang sampai rendah tingkat kepuasan kerja. Khususnya, para peneliti menemukan bahwa sebagian besar perawat cukup puas dengan kondisi pekerjaan mereka, komunikasi dengan rekan kerja mereka, posisi pekerjaan, pengawasan, pembuatan kebijakan dan manajemen, hubungan

STIKes Santa Elisabeth Medan

dengan pekerjaan pribadi dan kepuasan mereka dengan keamanan kerja perawat, gaji dan tunjangan rendah (Akbari et al., 2020).

Berdasarkan hasil Riset Tenaga Kesehatan Risnakes Tahun 2017 dalam Zakiah et al (2020) kepuasan kerja staf rumah sakit di DKI Jakarta sebagian besar di kategori sedang yaitu 50,1% sedangkan rendah 24,7% dan tinggi sebanyak 25,2%. Berdasarkan kategori kepemilikan rumah sakit, rumah sakit swasta memiliki persentase kepuasan kerja rendah dengan persentase yaitu pada rumah sakit swasta kepuasan kerja rendah 24,6%. Perawat yang puas dengan pekerjaannya akan tampak lebih berbicara positif tentang rumah sakit tempatnya bekerja, membantu orang lain dengan lebih antusias, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaannya, serta akan menimbulkan komitmen kepada rumah sakit tempatnya bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Harahap (2019) di rumah sakit umum Dr. Pirngadi Medan besar tunjangan hari besar keagamaan yang diterima dari institusi semua responden sangat tidak puas dengan imbalan atau tunjangan yang diberikan yaitu 67 perawat pelaksana atau (100%) merasakan sangat tidak puas. Untuk Perhatian atasan terhadap keberhasilan dalam menjalankan tugas 17 atau (25,4%) perawat pelaksana menyatakan tidak puas dengan perhatian yang diberikan atasan. Kesempatan untuk kenaikan golongan jabatan dan kebersihan dan kenyamanan di ruangan kerja masing-masing sama-sama besar yaitu merasa cukup puas sebanyak 45 atau (67,2%) perawat pelaksana. Sarana penunjang yang tersedia seperti kantin, tempat beribadah, dan tempat parkir yang tersedia di

rumah sakit mayoritas perawat pelaksana merasakan puas sebanyak 30 atau (44,8%) perawat pelaksana.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat yaitu karakteristik individu termasuk umur, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin, gaji, lingkungan kerja, kondisi kerja, reward, dukungan dan penjadwalan (Rahmaniah et al (2020)). Menurut Nursalam (2013) salah satu faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan peran manajer.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Menurut Mankunegara (2001) dalam buku Ns Waris, S.Kep. (2008) faktor intrinsik adalah faktor dalam diri pekerja yang meliputi kecerdasan (IQ), usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, emosi, dan persepsi. Faktor ekstrinsik adalah faktor pekerja yang meliputi jenis kelamin, finansial, pangkat, struktur organisasi, kedudukan, mutu pengawasan, promosi jabatan, dan hubungan kerja.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, supervisi, dan hubungan rekan sekerja. Selain kepuasan kerja, terdapat faktor motivasi yang harus dimiliki oleh karyawan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Kepuasan kerja dan motivasi kerja inilah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya ke tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya serta mengarahkan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya (Novitasari, 2019).

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Motivasi juga seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, oleh karena itu peran pemimpin/atasan sangat penting dalam membina motivasi kerja pegawai/karyawan untuk tetap bekerja lebih giat dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja yang cukup akan tercermin pada kinerja pegawai/karyawan (Sitorus Raja Maruli Tua, 2020).

Menurut *Herzberg Two Factor Theory* yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg ada dua faktor dalam motivasi kerja yaitu: faktor intrinsik adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, meliputi tanggung jawab, pengakuan, prestasi. Faktor ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja, meliputi imbalan/insentif, kondisi kerja, achievement theory (Jono Munanda, 2014).

Karyawan yang terdorong faktor intrinsik akan menyenangi pekerjaannya yang menyenangi pekerjaannya dengan menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerja nya diarahkan berdasarkan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi (Mantiti, 2021).

Motivasi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan. Karena pada umumnya pegawai/karyawan akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila tempat mereka bekerja mendukung tugas mereka. Dengan adanya motivasi serta dukungan kerja yang baik, maka akan sangat mempengaruhi pelaksanaan kerja pegawai. Dalam rangka mendukung pelaksanaan kerja,

STIKes Santa Elisabeth Medan

perusahaan/tempat kerja dapat memberikan misalnya: bonus kepada pegawai/karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja (Widjarnakodkk, 2019).

Pemberian motivasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai/karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu motivasi yang diberikan dapat berupa pujian, penghargaan dan apresiasi terhadap pencapaian karyawan dalam suatu perusahaan (Sembiring, 2020). Sedangkan motivasi yang diberikan kepada karyawan nantinya dapat berupa kenaikan gaji, pemberian isentif dan promosi jabatan (Mesran et al., 2019). Dengan adanya motivasi kerja pegawai/karyawan akan mempunyai semangat kerja untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik (Moulana et al., 2017).

Motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan atau mencapai kepuasan kerja. Ketika perawat yang ada di ruang rawat inap diberi kesempatan dan wewenang untuk melaksanakan atau mengerjakan suatu tugas dengan didukung motivasi kerja yang tinggi, maka perawat akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik serta akan merasakan kepuasan kerja. Dengan menciptakan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja dan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap juga akan meningkat (Pranata et al., 2017).

Menurut pendapat Blegur & Amalia (2019) Jika perawat termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, maka perawat akan merasa puas dengan apa yang telah dilakukannya. Dukungan dari atasan dan komunikasi yang baik antar perawat akan memunculkan semangat yang akan berdampak positif bagi perawat. Penelitian ini sependapat dengan (Okab, 2017) yang menyatakan bahwa

STIKes Santa Elisabeth Medan

motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja perawat secara signifikan (Thalib et al., 2021).

Hasil survey awal yang dilakukan oleh peneliti tentang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan menggunakan *google form* yang dibagikan kepada 10 orang responden yang bukan sampel penelitian nantinya, dan di dapatkan hasil perawat yang diberi semangat bekerja oleh kepala ruangan sebanyak 3 orang (30%), hasil perawat yang pujian kepala ruangan setiap kali menyelesaikan pekerjaan sebanyak 3 orang (30%), hasil perawat yang mendapatkan dukungan dari antar teman sejawat dan atasan sebanyak 3 orang (30%), hasil perawat yang di dapatkan yang ditempatkan sesuai skill dan kemampuannya sebanyak 5 orang (50%), dan hasil perawat yang ditempatkan di ruangan lingkungan bersih dan nyaman sebanyak 6 orang (60%).

Hasil perawat yang menerima gaji setiap bulannya sesuai dengan pekerjaan/kompetensinya sebanyak 5 orang (50%), hasil perawat yang mendapatkan promosi pekerjaan sebanyak 2 orang (20%), hasil perawat yang mendapatkan kesempatan oleh rekan kerja untuk meningkatkan karir saya sebanyak 3 orang (30%), hasil perawat yang memiliki teman rekan kerja yang mau di ajak bekerja bersama-sama dalam membantu pasien yang sulit sebanyak 8 orang (80%), sedangkan beberapa perawat mengatakan bahwa dia tidak pernah mendapatkan penghargaan atas kerja yang dilakukan.

Motivasi kerja perawat mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja perawat, artinya rendahnya motivasi kerja perawat akan menyebabkan ketidakpuasan kerja perawat. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022?”

1.3. Tujuan

1.3.1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022”.

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi Motivasi Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022.
2. Mengidentifikasi Kepuasan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Elisabeth Medan Tahun 2022.
3. Mengidentifikasi Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022.

1.4. Manfaat Penelitian**1.4.1. Manfaat Teoritis**

Sebagai salah satu sumber bacaan penelitian yang dapat memberikan pengetahuan serta informasi dalam ilmu keperawatan tentang “Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan”

1.4.2. Manfaat Praktis**1. Manfaat Bagi Rumah Sakit**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan bahan pertimbangan serta pemikiran untuk membantu Rumah Sakit dalam meningkatkan kepuasan kerja perawatnya dengan cara meningkatkan motivasi kerja.

2. Manfaat Bagi Institusi Pendidikan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan penelitian tentang “Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat” serta dapat menambah informasi dan referensi perpustakaan STIKes Santa Elisabeth Medan.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan menjadi acuan untuk mengembangkan penelitian lanjutan yang terkait dengan “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat”.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Defenisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah motif dasar yang mendorong seseorang untuk berperilaku, melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan dalam dirinya (Prayetno & Ali, 2020). Motivasi berperan penting dalam meningkatkan keinginan dan semangat perawat untuk segera melaksanakan tugasnya dengan tepat (Blegur & Amalia, 2019) sehingga ketika perawat memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka kinerjanya akan meningkat. Menurut Aregbesola, & Eyiolorunshe (2019) mengatakan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat (Thalib et al., 2021).

Motivasi kerja sangat penting bagi semua staf, termasuk perawat yang bekerja di rumah sakit. Perawat merupakan aset yang paling penting dalam penyelenggaraan fasilitas kesehatan. Selain sebagai tenaga medis untuk merawat pasien, pengembangan profesional profesi keperawatan haruslah lebih ditingkatkan. Pengembangan karir akan meningkatkan motivasi perawat untuk terus berprestasi, mencapai kepuasan kerja, dan meningkatkan kualitas pelayanan bagi rumah sakit (Mulyaningtyas et al., 2021).

2.1.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Dalam melakukan suatu pekerjaan, diperlukan semangat kerja yang tinggi terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. Menurut Vanchapo (2021) ada 2 jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif”.

1. Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah ataupun penghargaan kepada mereka yang tetap bekerja di luar jam kerja yang telah ditetapkan. Dengan motivasi yang positif maka semangat kerja bawahannya akan meningkat karena pada umumnya orang senang menerima hadiah.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan cara mendorong bawahannya untuk tetap bekerja agar tidak mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Hasibuan 2008 dalam Sitorus Raja Maruli Tua (2020) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang tetap bekerja di jam luar kerja. Dengan adanya motivasi ini, semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima motivasi hadiah dari manajernya. Alat motivasi positif yang diberikan kepada bawahan adalah:

a. Material insentif

Material insentif adalah dorongan yang bersifat keuangan (upah atau gaji). Motivasi insentif merupakan faktor yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga meningkatkan kerja bawahannya.

b. Non material insentif

Non material insentif yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan nya dengan cara mendapat hukuman. Dimana motivasi karyawan akan meningkat karena mereka takut dihukum.

2.1.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Khaerisman & Muhammad Syafar (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, antara lain:

1. Status kepegawaian

Dalam dunia kepegawaian atau ketenagakerjaan baik di lingkungan lembaga pemerintah atau swasta tidak semua pegawai atau pekerja yang bekerja di dalamnya mempunyai status kepegawaian yang sama sehingga berbeda pula hak dan kewajiban masing-masing. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa status adalah tanda dari kadar pengakuan, penghargaan, dan penerimaan yang diberikan kepada seseorang, karena

status merupakan hal yang terpenting bagi orang-orang, dimana mereka akan bekerja keras untuk mendapatkannya.

Besar harapan dari tenaga perawat yang masih berstatus non PNS baik tenaga honorer maupun sukarela bisa beralih status kepegawaiannya menjadi PNS demi meningkatkan motivasi dan kinerja para perawat.

2. Prestasi

Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Berdasarkan uraian di atas, pencapaian prestasi bukan satu-satunya variabel yang memberikan efek sepenuhnya terhadap motivasi kerja perawat sebab dari hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar perawat tidak merasakan pengaruh pencapaian prestasi terhadap motivasi kerja mereka.

3. Pengakuan skill

Pengakuan sangat diperlukan oleh pegawai karena hal tersebut dapat memberikan motivasi yang tinggi terhadap pegawai yang lain. Hal ini akan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Salah satu bentuk pengakuan prestasi adalah dengan memberikan pujian dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengakuan dan penghargaan memainkan peran penting dalam unit dan program kerja untuk menarik dan mempertahankan karyawan. Pengakuan dan penghargaan yang karyawan dapat memberikan semangat tinggi di lingkungan kerja.

4. Insentif (gaji/imbalan)

Gaji atau imbalan finansial yang diterima oleh seseorang bagi jasa-jasa yang diberikannya kepada organisasi dapat mengambil berbagai bentuk, jumlah imbalan finansial yang layak diterimanya berdasarkan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, sifat pekerjaan, besar tanggung jawab dan besarnya wewenang.

5. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai, baik sarana maupun prasarananya yang mampu memberikan pengaruh pada efektifitas kerjanya. Kondisi kerja yang nyaman dan dibarengi oleh fasilitas lengkap pasti menjadi idaman bagi setiap pegawai. Pada penelitian ini menunjukkan lebih dari lima puluh persen perawat menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja mereka tidak baik. Setelah dilakukan uji statistik menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kondisi kerja yang baik dengan peningkatan motivasi kerja perawat. Salah satu faktor kurang baiknya motivasi kerja yaitu kondisi pekerjaan yang kurang menyenangkan yang dirasakan oleh perawat, kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan peralatan yang dianggap kurang memadai.

6. Rekan Kerja

Hubungan interpersonal/keompok sebaya dengan atasan dan sejawat, yaitu keharusan melakukan interaksi antara yang satu dengan yang lain karena adanya saling ketergantungan dan keterkaitan antara satu dengan tugas lain.

Hubungan antar rekan kerja sesama perawat sangat baik dimana terjalin hubungan kekeluargaan, saling kolaborasi dan kebersamaan yang saling toleran dan menghormati. Jika ada masalah diselesaikan secepatnya bersama-sama.

Dalam teori motivasi Herzberg dalam buku Bambang Septiawan, Endah Masrunik (2020) faktor-faktor motivator meliputi: prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang.

1. Prestasi (*achievement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh prestasi di bidang pekerjaan yang ditangani. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran yang di inginkan.
2. Pengakuan (*recoqnition*) adalah kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dari pimpinan atas hasil karya/hasil kerja yang dicapai.
3. Tanggung jawab (*responbility*) adalah kebutuhan untuk memperoleh tanggung jawab dibidang pekerjaan yang ditangani.
4. Kemajuan (*advancement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier (jabatan)
5. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) adalah kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai minat dan bakat.
6. Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier.

Dalam teori Herzberg dalam Potu et al (2021) Motivasi terbagi menjadi 2 bagian yaitu, faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg dalam yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain:

1. Keberhasilan (*achievement*) keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya.
2. Pengakuan/penghargaan (*recognition*) sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan.
3. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*) pimpinan membuat usaha-usaha nyata dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan.
4. Tanggung jawab (*responsibility*) agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi.
5. Pengembangan (*advecement*) pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal teori *hygiene factor*. Menurut Herzberg dalam yang tergolong sebagai hygiene faktor antara lain:

1. Kebijakan dan Administrasi (*policy and administration*) yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia.
2. Hubungan antar Pribadi (*interpersonal relation*) adalah hubungan interpersonal menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya.

2.1.4 Keterampilan Dalam Memotivasi Diri Sendiri

Menurut Vanchapo (2021) dalam buku “motivasi kerja dan prestasi perawat” ada 3 hal yang perlu dimiliki oleh seseorang dalam memotivasi dirinya, diantaranya :

1. Mengenali emosi diri

Kemampuan mengenali emosi diri ini meliputi kemampuan kita untuk mengidentifikasi apa yang sesungguhnya kita rasakan. Setiap kali suatu emosi tertentu muncul dalam pikiran, kita harus dapat menangkap pesan apa yang ingin disampaikan. Ketidakmampuan untuk mengenali perasaan membuat kita berada dalam kekuasaan emosi kita, artinya kita kehilangan kendali atas perasaan kita yang pada gilirannya membuat kita kehilangan kendali atas diri dan hidup kita.

2. Mengelola emosi diri sendiri

Ada beberapa langkah dalam mengelola emosi diri sendiri, yaitu: pertama adalah menghargai emosi dan menyadari dukungannya kepada kita. Kedua berusaha mengetahui pesan yang disampaikan emosi, dan meyakini bahwa kita pernah berhasil menangani emosi ini sebelumnya. Ketiga adalah dengan bergembira kita mengambil tindakan untuk menanganinya.

Kemampuan kita mengelola emosi adalah bentuk pengendalian diri (*self controlled*) yang paling penting dalam manajemen diri, karena kita adalah sesungguhnya yang mengendalikan emosi atau perasaan kita, bukan sebaliknya.

3. Memotivasi diri sendiri

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan merupakan hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri (*achievement motivation*). Kendali diri emosional menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang. Keterampilan memotivasi diri memungkinkan terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Rosmaini (2019) Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula niatan seorang karyawan untuk bertahan di perusahaan. Kebalikan dari kepuasan kerja, dampak dari menurunnya kepuasan kerja karyawan adalah terjadi kenaikan absensi pegawai sebagai bentuk berkurangnya komitmen karyawan dalam perusahaan. Jika hal tersebut dibiarkan maka akan berdampak pada penurunan prestasi kerja yang memberikan *output* produktifitas yang menurun dan menghambat kemajuan perusahaan. Tanpa disadari penurunan kepuasan kerja karyawan akan berdampak serius pada penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya jenjang karir pekerja (Khairiyati dkk, 2020).

2.2.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Fitnanto et al., (2021) ada 9 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit, diantaranya:

1. Faktor gaji

Menurut Muti (2020) & Sirait (2016) mengatakan bahwa perawat yang menerima gaji yang sesuai akan mempunyai kecenderungan untuk puas terhadap pekerjaannya.

2. Faktor supervisi

Kepuasan terhadap supervisi juga memengaruhi kepuasan kerja dari perawat. Penelitian Nia et al (2020) menyatakan kualitas supervisor yang baik secara signifikan dan positif berpengaruh dengan kepuasan kerja, kualitas supervisor sangat menentukan kepuasan kerja yang tinggi. Supervisi di ruangan hendaknya secara teratur setiap saat untuk menilai kemajuan dan memperbaiki kekurangan perawat pelaksana dalam melakukan asuhan keperawatan (Masfirda dkk, 2020).

3. Faktor rekan kerja

Rekan kerja memengaruhi perasaan puas perawat dalam pekerjaan, sikap saling pengertian di tempat kerja, komitmen profesional, dan beban kerja menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja secara keseluruhan (Semachew, 2017). Hubungan dengan rekan sebagai faktor ekstrinsik berhubungan yang baik antar rekan kerja, dukungan, persahabatan, dan interaksi positif antar perawat dapat menyebabkan kepuasan (Sirait, 2016).

4. Faktor lingkungan tempat kerja

Kondisi lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan terhadap pekerjaan perawat. Penelitian Kitajima (2020) kepuasan kerja perawat lebih rendah dikarenakan tingkat kelelahan yang disebabkan lingkungan tempat perawat bekerja memiliki kapasitas lebih dari 200 tempat tidur sehingga menyebabkan ketidakpuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman bagi perawat dan tidak terdapat beban kerja yang berlebihan akan memengaruhi kepuasan kerja.

5. Faktor prestasi/penghargaan

Prestasi kerja merupakan satu hal penting yang harus menjadi perhatian sebuah perusahaan. Penelitian Masfirda, Yulastri & Esthika (2020) menyatakan bahwa prestasi penghargaan kerja memengaruhi kepuasan kerja perawat. Prestasi dan penghargaan yang diberikan rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja.

6. Faktor motivasi

Motivasi atau dukungan ditempat kerja sangat penting. Penelitian Sandra (2017) motivasi kerja sangatlah berpengaruh terhadap kepuasan kerja, perawat dengan motivasi kerja rendah cenderung kurang merasa puas. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Ayalew et al (2019) mengatakan faktor motivasi dan dukungan sangatlah berhubungan positif dengan kepuasan kerja perawat.

7. Faktor promosi

Kesempatan untuk promosi dapat memengaruhi perasaan kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian Masfirda, Yulastri & Esthika (2020) menyatakan kesempatan promosi memiliki pengaruh yang signifikan dengan kepuasan kerja, pengembangan potensi disistem promosi yang baik mampu memengaruhi kepuasan kerja. Perawat mempunyai kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan adanya kesempatan naik pangkat bagi perawat yang rajin, memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja perawat (Musmiller dkk, 2020).

8. Faktor keamanan/keselamatan

Keselamatan dalam lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja dari perawat. Penelitian Ayalew (2019) menyatakan bahwa keamanan kerja merupakan penentu utama kepuasan kerja perawat. Keamanan atau rasa aman merupakan kebebasan dari ancaman dan terhindar kecelakaan dalam melakukan pekerjaan. Sejalan dengan hasil penelitian Masfirda,

Yulastri & Esthika (2020) yang menyatakan bahwa keselamatan menjadi faktor yang memengaruhi perasaan puas

9. Faktor pekerjaan/kondisi kerja

Kondisi pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Lorber (2020) menyatakan kondisi pekerjaan yang menyebabkan perasaan stres yang sering kali dialami oleh perawat di rumah sakit yang biasanya karena lamanya masa pelayanan keperawatan, sehingga paparan stres yang sering dialami dalam pekerjaan memiliki hubungan bermakna dengan kepuasan kerja perawat.

2.2.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator Munandar (2004) dalam buku Indrasari (2017) menyatakan terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yakni:

1. *Kepuasan terhadap gaji*. Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.
2. *Kepuasan terhadap fasilitas*. Fasilitas alat kerja yaitu semua benda yang berfungsi langsung digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Fasilitas perlengkapan merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan, tetapi tidak langsung digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan melainkan berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan (Sofiyan, 2018).

3. *Kepuasan terhadap rekan sekerja.* Jika dalam organisasi tersebut hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.
4. *Kepuasan terhadap Pengawasan.* Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan akan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawainya.
5. *Promosi.* Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.

2.2.4 Faktor-faktor Meningkatkan Kepuasan Kerja

Penelitian Herzberg (1980) dalam buku Indrasari (2017) mengemukakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah:

1. Pencapaian prestasi (*achievement*)
2. Pengakuan prestasi (*recognition for accomplishment*)
3. Pekerjaan yang menantang (*challenging work*)
4. Tanggung jawab yang bertambah (*increased responsibility*)
5. Pertumbuhan serta perkembangan (*growth and development*)

2.2.5 Cara Meraih Kepuasan Kerja

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menghasilkan karya yang memberikan kepuasan kerja, diantaranya:

1. Mulai dengan sasaran akhir

Tentukan sasaran akhir dari karya yang akan kita hasilkan. Sasaran akhir dapat kita jadikan pedoman dalam proses berkarya. Semakin jelas sasaran akhir kita, semakin mudah kita memilih strategi yang tepat untuk mewujudkannya. Sasaran akhir dapat dirinci lagi menjadi target-target yang lebih praktis (target tahunan, bulanan, mingguan, bahkan harian), agar setiap kegiatan yang kita lakukan untuk mewujudkan sasaran akhir tersebut dapat lebih terarah.

2. Cintai pekerjaan

Setiap mahakarya dipersembahkan oleh orang yang mencintai pekerjaannya. Tanpa rasa cinta pada pekerjaan, tidak mungkin kita menyelesaikan pekerjaan kita. Rasa cinta pada pekerjaan juga merupakan pendorong yang kuat bagi kita ketika kita menghadapi berbagai tantangan dan hambatan dalam mewujudkan karya kita. Tanpa rasa cinta, kita akan cepat putus asa dan patah semangat untuk menyelesaikan karya tersebut. Rasa cinta juga memberikan semangat untuk melakukan yang terbaik. Dengan rasa cinta, kita rela merombak kembali dan memperbaiki hasil karya kita yang menurut kita belum memenuhi syarat kualitas yang telah kita tetapkan.

3. Kerjakan sampai tuntas

Hasil karya yang memberikan kita kepuasan merupakan hasil karya yang dikerjakan sampai tuntas. Tuntasnya pekerjaan tidak berhenti ketika sebuah pekerjaan terlihat selesai, tetapi lebih dari itu, sampai pekerjaan

tersebut benar-benar selesai ke akarnya. Sikap *“go the extra miles”* (melakukan lebih dari pada yang diharapkan) merupakan contoh penerapan rasa tuntas dalam pekerjaan.

4. Fokus pada keunggulan tertentu

Setiap orang memiliki kelemahan dan kelebihan. Ada juga orang yang memiliki berbagai kelebihan. Namun untuk tampil unggul dan memuaskan kita perlu memfokuskan pikiran, daya dan upaya kita pada satu keunggulan tertentu dan berusaha melakukan yang terbaik pada aspek tersebut. Hal ini perlu dilakukan karena sebagai manusia tentunya kita memiliki berbagai keterbatasan yang meliputi keterbatasan waktu pengerjaan, tenaga, pikiran, pengetahuan, dan sumber daya.

Jadi, dengan memfokuskan pada keunggulan di bidang tertentu, kita juga dapat mengalokasikan lebih banyak perhatian, pemikiran, dan sumber daya yang dapat kita usahakan untuk menghasilkan karya terbaik di bidang yang kita pilih tersebut.

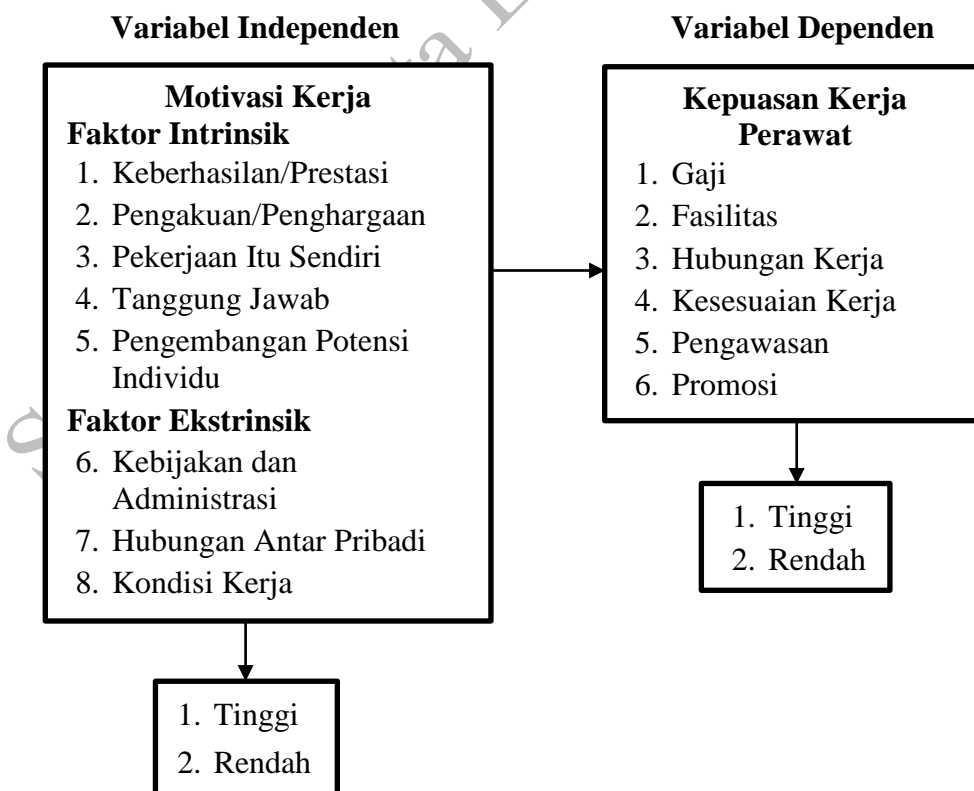
BAB 3

KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep adalah keseluruhan dasar konseptual dalam sebuah penelitian kerangka konsep dan skema konseptual merupakan sarana pengorganisasian fenomena yang kurang formal pada teori. Seperti teori, model konseptual berhubungan dengan abstraksi (konsep) yang disusun berdasarkan relevansinya dengan tema umum (Polit & Beck, 2012). Kerangka konsep di bawah ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022.

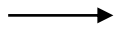
Bagan 3.1 Kerangka Konsep “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022”



Keterangan:



= Variabel yang diteliti



= Menghubungkan antar dua variabel

3.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah, atau pernyataan penelitian. Hipotesa disusun sebelum penelitian dilaksanakan karena hipotesis akan bisa memberikan petunjuk pada tahap pengumpulan, analisis, dan interpretasi data (Polit & Beck, 2012). Maka hipotesa dalam proposal ini adalah:

Ha : Ada Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022.

BAB 4 METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah teknik yang digunakan peneliti untuk menyusun studi, untuk mengumpulkan dan menganalisa informasi yang relevan dengan pertanyaan penelitian (Polit & Beck, 2012). Jenis rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian korelasional dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional*, yaitu melakukan pengukuran atau pengamatan pada saat bersamaan (sekali waktu) antara variabel independen dan dependen hanya satu kali dengan tujuan untuk menggambarkan status hubungan fenomena pada titik waktu tertentu (Polit & Beck, 2012). Penelitian korelasional mengkaji hubungan antar variabel. Peneliti dapat mencari, menjelaskan suatu hubungan, memperkirakan, dan menguji berdasarkan teori yang ada (Nursalam, 2014).

Rancangan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022”.

4.2. Populasi Dan Sampel

4.2.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan kesimpulan kasus dimana seorang peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut (Polit & Beck, 2012). Populasi dalam penelitian yang akan dilakukan adalah perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yang berjumlah 139 perawat (SDM RSE, 2022).

4.2.2. Sampel

Pengambilan sampel adalah proses pemilihan sebagian populasi untuk mewakili seluruh populasi (Polit & Beck, 2012). Pada penelitian ini sampel dipilih dengan menggunakan teknik *Cluster Sampling (Area Sampling)*. Teknik ini digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas misalnya penduduk, negara, provinsi, atau kabupaten. Untuk menentukan penduduk mana yang akan dijadikan sumber data, maka pengambilan sampelnya berdasarkan daerah populasi yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Perhitungan untuk penentuan besar sampel yang digunakan peneliti adalah rumus Vinsent (1991):

Rumus :

$$n = \frac{NZ^2 P (1 - P)}{NG^2 + Z^2 P (1 - P)}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

Z = Tingkat Keandalan 95% (1,96)

P = Proporsi Populasi (0,5)

G = Galat Pendugaan (0,1)

Besar sampel dalam penelitian ini berdasarkan populasi adalah

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P (1 - P)}{N \cdot Z^2 + Z^2 \cdot P (1 - P)}$$

$$n = \frac{141 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,5 (1 - 0,5)}{141 \cdot (0,1)^2 + (1,96)^2 \cdot 0,5 (1 - 0,5)}$$

$$n = \frac{141 \cdot 3,8416 \cdot 0,25}{141 \cdot 0,01 + 3,8416 \cdot 0,25}$$

$$n = \frac{135,4164}{1,41 + 0,9604}$$

$$n = \frac{135,4164}{2,3704}$$

$$n = 57,12 \text{ dibulatkan menjadi } 57$$

Berdasarkan nilai diatas maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 orang dari 139 populasi.

Tabel 4.1 Tabel Perhitungan Sampel

No	Ruang rawat inap	Rumus Fraction	Hasil
1.	Ruangan St. Theresia	$\frac{n}{N} \times total$	$\frac{12}{139} \times 57 = 5$
2.	Ruangan St. Maria-Marta	$\frac{n}{N} \times total$	$\frac{21}{139} \times 57 = 9$
3.	Ruangan St. Fransiskus	$\frac{n}{N} \times total$	$\frac{17}{139} \times 57 = 7$
4.	Ruangan St. Melania	$\frac{n}{N} \times total$	$\frac{19}{139} \times 57 = 8$
5.	Ruangan St. Ignatius	$\frac{n}{N} \times total$	$\frac{17}{139} \times 57 = 7$
6.	Ruangan St. Lidwina	$\frac{n}{N} \times total$	$\frac{14}{139} \times 57 = 6$
7.	Ruangan St. Paulin	$\frac{n}{N} \times total$	$\frac{11}{139} \times 57 = 4$
8.	Ruangan St. Antonius	$\frac{n}{N} \times total$	$\frac{28}{139} \times 57 = 11$

4.3. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Variabel adalah perilaku atau karakteristik yang memberikan nilai beda terhadap sesuatu (benda, manusia, dan lain-lain). Variabel juga merupakan konsep dari berbagai label abstrak yang didefinisikan sebagai suatu fasilitas untuk pengukuran suatu penelitian (Nursalam, 2014).

4.3.1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau nilainya menentukan variabel lain (Nursalam, 2014). Variabel independen dalam penelitian ini adalah “Motivasi Kerja” di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2022.

4.3.2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi efek karena variabel bebas (Nursalam, 2014). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah “Kepuasan Kerja Perawat” di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2022.

4.3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah mendefenisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati, sehingga memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena (Polit & Beck, 2012).

Tabel 4.2. Definisi Operasional “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022”.

Variabel	Definisi	Indikator	Alat ukur	Skala	Skor
Independen Motivasi Kerja	Bentuk semangat kerja perawat karena terpenuhinya faktor motivasi kerja perawat yang dapat menjadi dorongan dan keinginan perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan melakukan asuhan keperawatan dengan baik demi mencapai tujuan yang diinginkan.	Faktor Intrinsik	Kuesioner terdiri dari: 10 pernyataan dengan pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju = 1 Tidak Setuju = 2 Ragu-ragu = 3 Setuju = 4 Sangat Puas = 5	O R D I N A L	1. Skor 10-30 Motivasi Kerja (Rendah) 2. Skor 31-50 Motivasi Kerja (Tinggi)
		1. Keberhasilan /Prestasi 2. Pengakuan/ Penghargaan 3. Pekerjaan Itu Sendiri 4. Tanggung Jawab 5. Pengembangan Potensi Individu			
Dependen Kepuasan Kerja Perawat	Perasaan senang yang dirasakan oleh perawat terhadap hasil dari apa yang telah dikerjakannya.	Faktor Ekstrinsik	Kuesioner terdiri dari: 20 pernyataan dengan pilihan jawaban: Sangat Tidak Puas = 1 Tidak Puas = 2 Cukup Puas = 3 Puas = 4 Sangat Puas = 5	O R D I N A L	1. Skor 20-60 Kepuasan Kerja Perawat (Rendah) 2. Skor 61-100 Kepuasan Kerja Perawat (Tinggi)
		1. Gaji 2. Fasilitas 3. Hubungan Kerja 4. Kesesuaian Kerja 5. Pengawasan 6. Promosi			

4.4. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan pengumpulan data agar menjadi lebih mudah dan sistematis (Polit & Beck, 2012). Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis kuesioner atau angket pada kedua variabel, baik pada “Motivasi Kerja maupun Kepuasan Kerja” serta instrumen karakteristik (demografi) responden seperti (nama insisail, umur dan jenis kelamin).

Instrumen Motivasi Kerja Perawat diambil dari kuesioner baku dari Buku Nursalam tahun 2014 tentang Motivasi. Kuesioner Motivasi terdiri 10 pernyataan dengan lima jawaban yaitu “sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju”. Jawaban “sangat tidak setuju” bernilai= 1, “tidak setuju” bernilai= 2, “ragu-ragu” bernilai= 3, “setuju” bernilai= 4 dan “sangat setuju” bernilai= 5.

Jawaban kuesioner motivasi kerja perawat pelaksana menggunakan skala ordinal dengan hasil ukur terdiri dari 2 kategori yaitu: tinggi dan rendah. Motivasi kerja perawat dengan kategori “tinggi” apabila menjawab seluruh kuesioner dengan rentang nilai 31-50 dan motivasi kerja perawat untuk kategori “rendah” apabila perawat menjawab seluruh kuesioner dengan rentang nilai 10-30.

Untuk menentukan panjang kelas (interval) menggunakan rumus statistik, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 P &= \frac{\text{rentang kelas}}{\text{banyak kelas}} \\
 &= \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyak kelas}} \\
 &= \frac{(10 \times 5) - (10 \times 1)}{2} \\
 &= \frac{50 - 10}{2} = \frac{40}{2} = 20
 \end{aligned}$$

Dimana P = panjang kelas, dengan rentang 20 (selisih nilai tertinggi dan nilai terendah) dan banyak kelas sebanyak 2 kelas: tinggi dan rendah. Didapatkan panjang kelas sebesar 20. Dengan menggunakan P= 20 maka didapatkan hasil penelitian dari “Motivasi Kerja” adalah sebagai berikut dengan kategori:

$$\text{Motivasi kerja rendah} = 10 - 30$$

$$\text{Motivasi kerja tinggi} = 31 - 50$$

Instrumen Kepuasan Kerja Perawat diambil dari kuesioner baku dari Buku Nursalam tahun 2014 edisi ke 4 tentang Kepuasan Kerja Perawat. Kuesioner Kepuasan Kerja Perawat terdiri 20 pernyataan dengan lima jawaban yaitu “sangat tidak puas, tidak puas, cukup puas, puas, dan sangat puas”. Jawaban “sangat tidak puas” bernilai= 1, “tidak puas” bernilai= 2, “cukup puas” bernilai= 3, “puas” bernilai= 4 dan “sangat puas” bernilai= 5.

Jawaban kuesioner kepuasan kerja perawat menggunakan skala ordinal dengan hasil ukur terdiri dari 2 kategori yaitu: puas dan tidak puas. Kepuasan kerja perawat pelaksana dengan kategori “tinggi” apabila menjawab seluruh kuesioner dengan rentang nilai 40-80 dan kepuasan kerja perawat pelaksana untuk kategori “rendah” apabila perawat menjawab seluruh kuesioner dengan rentang nilai 20-60. Untuk menentukan panjang kelas (interval) menggunakan rumus statistik, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 P &= \frac{\text{rentang kelas}}{\text{banyak kelas}} \\
 &= \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyak kelas}} \\
 &= \frac{(20 \times 5) - (20 \times 1)}{2} \\
 &= \frac{100 - 20}{2} = \frac{80}{2} = 40
 \end{aligned}$$

Dimana P = panjang kelas, dengan rentang 40 (selisih nilai tertinggi dan nilai terendah) dan banyak kelas sebanyak 2 kelas yaitu: tinggi dan rendah. Didapatkan panjang kelas sebesar 40. Dengan menggunakan P= 40 maka didapatkan hasil penelitian dari Kepuasan Kerja Perawat adalah sebagai berikut dengan kategori:

Kepuasan kerja perawat rendah = 20 – 60

Kepuasan kerja perawat tinggi = 61 – 100

4.5. Lokasi dan waktu penelitian

4.5.1. Lokasi

Lokasi penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022. Adapun yang menjadi dasar peneliti untuk memilih lokasi tersebut dikarenakan Rumah Sakit Elisabeth Medan merupakan lahan praktek peneliti selama kuliah di STIKes Santa Elisabeth Medan.

4.5.2. Waktu penelitian

Penelitian dilaksanakan tanggal 29 April 2022 sampai 03 Mei 2022 di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

4.6. Prosedur Pengambilan Data dan Pengumpulan Data

4.6.1. Pengambilan Data

Dalam pengambilan data ini peneliti akan melakukan pengambilan data primer dan sekunder.

1. Data primer, yaitu data diperoleh secara langsung oleh peneliti terhadap sasarannya (Nursalam, 2014). Data primer pada penelitian ini diperoleh dari responden secara langsung dengan cara membagikan kuisioner kepada responden.
2. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan oleh orang lain atau dari data yang sudah ada (Nursalam, 2014). Data yang diperoleh dari data personalia bagian SDM Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

4.6.2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu proses pendekatan kepada subjek dan proses pengumpulan karakteristik subyek yang diperlukan dalam suatu penelitian (Nursalam, 2014). Pengumpulan data dilaksanakan dengan menggunakan kuesioner yang akan dibagikan kepada responden.

Penelitian dilaksanakan setelah proposal penelitian lulus uji etik dari Komite Etik STIKes Santa Elisabeth Medan dan mengajukan surat permohonan izin pelaksanaan penelitian kepada STIKes Santa Elisabeth Medan. Setelah mendapat izin dari STIKes Santa Elisabeth Medan untuk melakukan penelitian, kemudian peneliti memberikan Surat kepada Direktur Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan untuk mendapat izin melakukan penelitian di Rumah Sakit Medan. Selanjutnya peneliti mendatangi ke ruangan dan bertemu langsung dengan perawat Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yang akan menjadi responden peneliti. Kemudian peneliti menjelaskan maksud dan tujuan peneliti serta meminta responden untuk membaca dan mengisi surat persetujuan (*Informed Consent*). Peneliti juga menjelaskan kepada calon responden tentang pengisian lembar yang akan di isi oleh responden secara langsung sampai responden mengerti. Kemudian peneliti melakukan penelitian sesuai dengan kebutuhan penelitian. Setelah responden selesai mengisinya, peneliti akan memeriksa kembali kelengkapannya dan peneliti kemudian mengucapkan terimakasih kepada responden dan mulai melakukan pengolahan data.

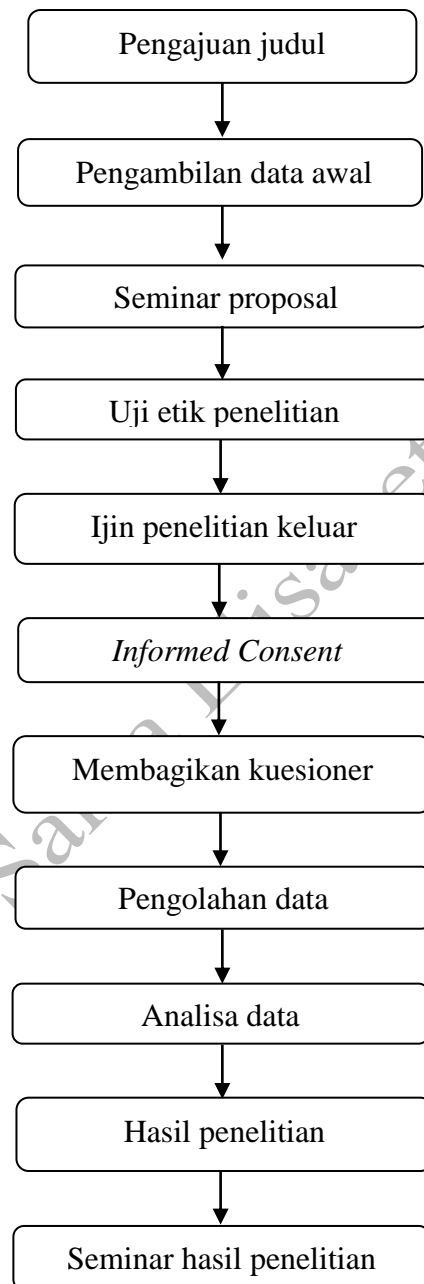
4.6.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah pengukuran dan pengamatan, yang berarti prinsip keandalan instrumen dalam mengumpulkan data. Instrumen harus dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Polit & Beck, 2012). Dikatakan valid apabila r hitung $> r$ tabel (Nursalam, 2014). Reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan apabila fakta dapat diukur dan diamati berkali-kali dalam waktu yang berlainan dan uji reliabilitas suatu instrumen dikatakan reliabel jika koefisien alpha lebih besar atau sama dengan 0,80 (Polit & Beck, 2012).

Instrumen Motivasi Kerja di ambil dari kuesioner baku dari Buku Nursalam tahun 2014 tentang Motivasi. Sedangkan, instrumen Kepuasan Kerja di ambil dari kuesioner baku dari Buku Nursalam tahun 2014 tentang Kepuasan Kerja Perawat.

4.7. Kerangka Operasional

Bagan 4.2. Kerangka Operasional “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022”



4.8. Pengolahan Data

Pengumpulan data adalah pengumpulan informasi yang tepat dan sistematis yang relevan dengan tujuan penelitian pada tujuan yang spesifik, pertanyaan-pertanyaan dan hipotesis sebuah penelitian.

Setelah semua data terkumpul, peneliti akan memeriksa apakah semua daftar pernyataan telah diisi. Kemudian peneliti melakukan:

1. *Editing* merupakan kegiatan memeriksa kembali kuesioner (daftar pertanyaan) yang telah diisi pada saat pengumpulan data. Kegiatan-kegiatan yang dapat dilakukan dengan memeriksa apakah semua pertanyaan yang diajukan responden dapat dibaca, memeriksa apakah semua pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dijawab, memeriksa apakah hasil isian yang diperoleh sesuai tujuan yang ingin dicapai peneliti, memeriksa apakah masih ada kesalahan-kesalahan lain yang terdapat pada kuesioner.
2. *Coding* merupakan kegiatan merubah data berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka/bilangan. Kemudian memasukkan data satu persatu kedalam file data komputer sesuai dengan paket program statistik komputer yang digunakan.
3. *Scoring* merupakan menghitung skor yang telah diperoleh setiap responden berdasarkan jawaban atas pertanyaan yang telah diajukan peneliti yang terakhir.

4. Tabulasi data merupakan adalah proses pengolahan data yang bertujuan untuk membuat tabel-tabel yang dapat memberikan gambaran statistik.

4.9. Analisa Data

Analisa data merupakan bagian yang sangat penting untuk mencapai tujuan pokok penelitian, yaitu menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang mengungkap fenomena, melalui berbagai macam uji statistik melalui berbagai macam statistik. Statistik merupakan alat yang sering dipergunakan pada penelitian kuantitatif. Salah satu fungsi statistik adalah menyederhanakan data yang berjumlah sangat besar menjadi informasi yang sederhana dan mudah dipahami oleh pembaca untuk membuat keputusan, statistik memberikan metode bagaimana memperoleh data dan menganalisis data dalam proses mengambil suatu kesimpulan berdasarkan data tersebut (Nursalam, 2014).

1. Analisa univariat bertujuan menjelaskan karakteristik setiap variabel penelitian (Polit & Beck, 2012). Pada analisis univariat penelitian metode statistik ini untuk mengidentifikasi distribusi dan frekuensi pada data demografi (nama inisial, usia, dan jenis kelamin).
2. Analisa bivariat digunakan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Polit & Beck, 2012). Pada penelitian ini analisa bivariat untuk menjelaskan hubungan dua variabel yaitu Motivasi Kerja sebagai variabel independen/bebas dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen/terikat.

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan yang digunakan pada penelitian adalah *Uji Chi Square*. Uji ini digunakan apabila data yang diteliti adalah data ordinal dan juga digunakan untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen juga digunakan ketika minimal satu dari dua variabel berskala ordinal (Nursalam, 2014). Dalam menggunakan *Uji Chi Square* ada syarat yang harus dipenuhi, antara lain tidak ada *cell* dengan nilai frekuensi kenyataan atau disebut juga *actual count* (F_0) atau nilai observed bernilai 0 (nol) apabila bentuk kontingensi 2x2, maka tidak boleh ada *cell* pun yang memiliki frekuensi harapan atau disebut *expected count* (F_h) kurang dari 5, apabila bentuk tabel lebih dari 2x2, misal 2x3 maka jumlah *cell* frekuensi harapan atau disebut juga *expected count* (F_h) yang kurang dari 5 tidak boleh lebih dari 20% serta apabila tabel kontingensi 2x2 atau lebih, tetapi tidak memenuhi syarat seperti diatas, maka harus menggunakan uji alternatif seperti *Uji Fisher Exact*. Dalam analisa data *Uji Chi Square* ini dibantu dengan menggunakan alat bantuan aplikasi SPSS. Penelitian uji ini membantu hipotesis dalam mengetahui Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022.

4.10. Etika Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian khususnya jika subjek penelitian adalah manusia, maka peneliti harus memahami hak dasar manusia. Secara umum prinsip etiknya adalah prinsip manfaat, menghargai hak-hak subjek dan prinsip keadilan (Nursalam, 2014). Etika membantu dalam merumuskan pedoman etis atau norma-norma yang diperlukan dalam kelompok masyarakat, termasuk masyarakat

professional. Sedangkan etika dalam penelitian menunjuk pada prinsip-prinsip etis yang diterapkan dalam kegiatan-kegiatan penelitian. Dalam (Polit & Beck, 2012) prinsip etika penelitian secara umum terbagi tiga, yaitu :

1. *Beneficience* merupakan salah satu prinsip etika penelitian yang paling mendasar, hal ini membebankan peneliti untuk berkewajiban meminimalkan bahaya atau kerugian (*non-maleficence*) dan memaksimalkan manfaat.
2. *Respect for human dignity* menghormati martabat manusia adalah prinsip dari etika penelitian. Prinsip ini menyangkut hak untuk *self-determination* dan hak penuh untuk diri sendiri. Peneliti harus memperlakukan peserta penelitian sebagai individu yang otonom yang mengontrol aktivitas sendiri. Prinsip *respect for human dignity* mencakup hak orang untuk membuat keputusan yang sukarela tentang informasi dari partisipan penelitian.
3. *Justice* yang merujuk pada hak peserta atas perlakuan yang adil dan privasi. Peneliti harus memberi perlakuan yang sama kepada setiap peserta penelitian.
4. *Informed Consent* Responden memiliki informasi yang memadai tentang penelitian, memahami informasi, dan memiliki kemampuan untuk menyetujui atau menolak partisipasi sukarela (Polit & Beck, 2012).

Penelitian ini telah lulus uji etik dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan STIKes Santa Elisabeth Medan dengan No. 068/KEPK-SE/PE-DT/IV/2022



BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan merupakan rumah sakit swasta yang berada di jalan Haji Misbah No. 7 Medan. Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan merupakan Rumah Sakit Tipe B dan telah terakreditasi Paripurna Tahun 2016. Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan ini dibangun pada tanggal 11 Februari 1929 dan diresmikan pada tanggal 17 November 1930. Rumah Sakit Santa Elisabeth dikelola oleh Suster-Suster Kongregasi Fransiskanes Santa Elisabeth sebagai wujud pelayanan para Suster FSE yang memiliki kharisma menjadi penyembuh dan sebagai tanda kehadiran Allah. Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan memiliki motto “Ketika Aku Sakit Kamu Melawat Aku (Matius 25 : 36)”. Visi Rumah Sakit Santa Elisabeth adalah menjadikan Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan mampu berperan aktif dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi atas dasar cinta kasih dan persaudaraan. Misi Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan adalah memberikan pelayanan kesehatan yang aman dan berkualitas atas dasar kasih, serta meningkatkan sarana dan prasarana yang memadai dengan tetap memperhatikan masyarakat lemah. Tujuan Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan adalah mewujudkan secara nyata Kharisma Kongregasi Fransiskanes Santa Elisabeth dalam bentuk pelayanan kesehatan kepada masyarakat umum tanpa membedakan suku, bangsa, agama, ras dan golongan dan memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh (holistik) bagi orang-orang sakit dan menderita serta membutuhkan pertolongan.

Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan menyediakan beberapa pelayanan kesehatan seperti unit pelayanan medis dari pelayanan keperawatan, baik rawat inap maupun rawat jalan meliputi poli umum, poli klinis spesialis, poli gigi, MCU (*Medical Check Up*), IGD (*Instalansi Gawat Darurat*), OK (*Kamar Operasi*), radiologi, fisioterapi, laboratorium dan farmasi. Rawat Inap adalah suatu prosedur dimana pasien diterima dan dirawat dalam suatu ruangan terkait pengobatan yang hendak dijalannya dalam proses penyembuhan dan rehabilitas. Rawat Jalan adalah suatu tindakan individu mengunjungi suatu rumah sakit terkait dalam upaya untuk mencari pengobatan yang dapat diselesaikan dalam tempo waktu beberapa jam.

Adapun ruangan yang menjadi tempat penelitian peneliti adalah Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan, meliputi: Ruang (Santa Theresia, Santa Maria-Marta, Santo Fransiskus, Santa Melania, Santo Ignatius, Santa Lidwina, Santo Paulin, dan Santo Antonius).

5.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 29 April sampai 3 Mei 2022 di lingkungan Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Adapun jumlah responden perawat di ruang rawat inap sebanyak 57 orang. Hasil analisis univariat dan bivariat dalam penelitian ini tertera pada tabel berikut berdasarkan karakteristik data demografi “Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat” di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan dengan rincian sebagai berikut:

5.2.1 Karakteristik Responden

Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi dan Persentase Responden Berdasarkan Data Demografi Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 (n=57)

Karakteristik	<i>f</i>	(%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	2	3,5
Perempuan	55	96,5
Total	57	100
Umur		
17-25 (Remaja Akhir)	13	22,8
26-35 (Dewasa Awal)	35	61,4
36-45 (Dewasa Akhir)	7	12,3
46-55 (Lansia Awal)	2	3,5
Total	57	100

Tabel 5.1 menunjukkan dari 57 responden ditemukan mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 55 responden (96,5%) dan minoritas pada jenis kelamin laki-laki sebanyak 2 responden (3,5%). Berdasarkan umur diperoleh data bahwa mayoritas responden umur 26-35 (dewasa awal) sebanyak 35 responden (61,4%), umur 17-25 (remaja akhir) sebanyak 13 responden (22,8), umur 36-45 (dewasa akhir) sebanyak 7 responden (12,3%), dan minoritas umur 46-55 (lansia awal) sebanyak 2 responden (3,5%).

5.2.2 Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2022.

Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi Kerja Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 (n=57)

Motivasi Kerja	<i>f</i>	(%)
Motivasi Kerja Rendah	30	52,6
Motivasi Kerja Tinggi	27	47,4
Total	57	100

Tabel 5.2 menunjukkan dari 57 responden ditemukan mayoritas motivasi rendah sebanyak 30 responden (52,6%) dan minoritas motivasi kerja tinggi sebanyak 27 responden (47,4%).

5.2.3 Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2022.

Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi dan Persentase Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 (n=57)

Kepuasan Kerja	<i>f</i>	(%)
Kepuasan Kerja Rendah	32	56,1
Kepuasan Kerja Tinggi	25	43,9
Total	57	100

Tabel 5.3 menunjukkan dari 57 responden ditemukan mayoritas kepuasan kerja rendah sebanyak 32 responden (56,1%) dan minoritas kepuasan kerja tinggi sebanyak 25 responden (43,9%).

5.2.4 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2022.

Tabel 5.5 Hasil Tabulasi Silang Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 (n=57)

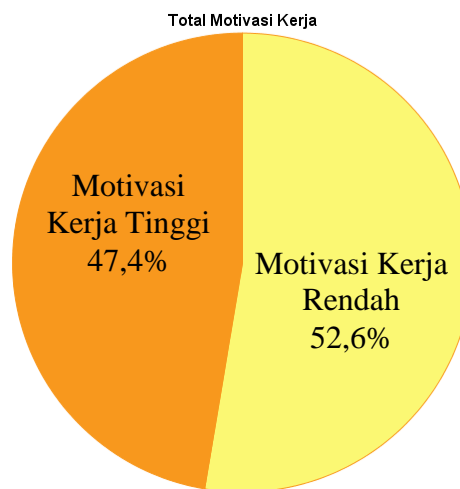
Variabel	Kepuasan Kerja Perawat						<i>p-value</i>
	Kepuasan Kerja Rendah		Kepuasan Kerja Tinggi		Total		
Motivasi Kerja Perawat	n	%	n	%	n	%	0,026
Motivasi Kerja Rendah	21	36,8	9	15,8	30	52,6	
Motivasi Kerja Tinggi	11	19,3	16	28,1	27	47,4	
Total	32	56,1	25	43,9	57	100	

Berdasarkan tabel 5.4 hasil tabulasi silang antara Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 menunjukkan bahwa dari 30 responden motivasi kerja rendah ditemukan perawat yang memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 21 responden (36,8%) sedangkan perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi sebanyak 9 responden (15,8%). Kemudian dari 27 responden motivasi kerja tinggi ditemukan perawat yang memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 11 responden (19,3%) sedangkan perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi sebanyak 16 responden (28,1%). Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p < 0,026$ berarti ada hubungan yang bermakna secara statistik antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat.

5.3 Pembahasan

5.3.1 Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022

Diagram 5.1. Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 (n=57)



Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada perawat Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 ditemukan perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 27 responden (47,4%) dan perawat yang tidak memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 30 responden (52,6%).

Peneliti berasumsi rendahnya motivasi kerja perawat di akibatkan masih rendahnya pemberian pujian/sanjungan dari pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan perawat. Hal ini terlihat dari mayoritas responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 25 responden (43,9%). Rendahnya motivasi perawat akan berdampak pada penurunan kinerja perawat. Faktor lain yang mengakibatkan rendahnya motivasi kerja perawat adalah perawat masih belum bangga dengan prestasinya. Hal ini terlihat dari mayoritas responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 23 responden (40,4%). Jika motivasi kerja perawat tidak

baik, maka akan mempengaruhi penurunan prestasi perawat dan dapat berdampak terhadap mutu pelayanan rumah sakit.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Nabila Khoiru Nisa (2020) yang mengatakan motivasi kerja di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan menunjukkan bahwa dari 88 responden (98,9%), dan yang memiliki motivasi sedang sebanyak 1 responden (1,1%). Berdasarkan data tersebut perawat yang mempunyai motivasi tinggi lebih banyak dibandingkan dengan perawat yang memiliki motivasi sedang. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang memiliki kecenderungan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dibandingkan responden yang memiliki motivasi kerja sedang.

Hal ini di dukung dengan penelitian yang dilakukakan oleh Ella Adisthy (2018) yang dimana diketahui dari hasil penelitian 70 perawat mempunyai yang motivasi rendah sebanyak 42 orang atau sekitar (60%) dan yang memiliki motivasi tinggi sebanyak 28 orang atau sekitar (40%).

Hal ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini et al (2018) berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar motivasi perawat ialah yang memiliki motivasi rendah 23 (56,1%) responden, sedangkan yang memiliki motivasi tinggi 18 (43,9%) responden. Berdasarkan uraian diatas, bahwa sebanyak 56,1% perawat pelaksana masih kurang memiliki motivasi dalam bekerja, sementara pemberian pelayanan keperawatan dilakukan dalam 24 jam kepada pasien. Hal ini nantinya akan berpengaruh pada proses interaksi antara perawat dan pasien sehingga berdampak pada citra rumah sakit akan pelayanan keperawatan yang diberikan.

Hal ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Lungguh Perceka (2018) dimana di dapatkan hasil motivasi kerja perawat di RS Pameungpeuk Garut Tahun 2017 masih rendah. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi rendah dipengaruhi oleh bagaimana atasan merencanakan suatu pekerjaan dengan baik. Bila perencanaan kerja yang disusun oleh atasan baik, maka motivasi kerja perawat meningkat. Makna dari penelitian tersebut dinyatakan bahwa motivasi perawat akan meningkat bilamana pimpinan dapat merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan pekerjaan yang akan dan sedang dilakukan.

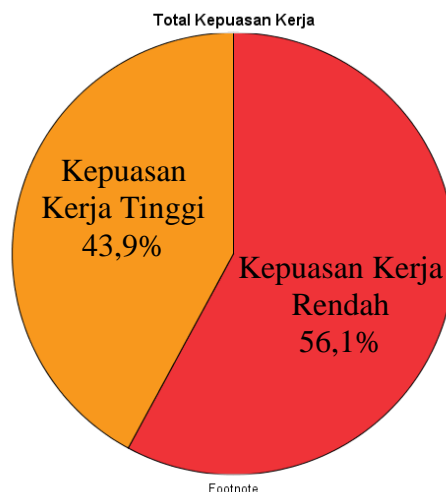
Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan & Sabebe (2021) hasil penelitian di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin diketahui dari total 74 responden menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki rendah sebanyak 51 orang (68,9%). Kurang baiknya motivasi kerja perawat tersebut dikarenakan kurangnya penghargaan yang diberikan kepada perawat yang memiliki kinerja bagus, kondisi lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman sehingga perawat bekerja merasa ada gangguan atau masalah, kurangnya supervisi, kurangnya promosi pekerjaan bagi perawat yang memiliki prestasi atau kinerja yang bagus, serta kurangnya pengembangan diri perawat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiara (2019) analisis univariat menjelaskan bahwa perawat yang memiliki motivasi rendah sebanyak 34 orang atau sebesar 79,1%. Pihak manajemen rumah sakit sangat besar peranannya untuk mengupayakan terciptanya terhadap perawat, bisa dilakukan

dengan mengadakan kembali sistem reward bagi perawat teladan dan dapat mengatur jadwal penerimaan gaji sehingga tidak ada lagi keterlambatan penerimaan gaji bagi perawat. Memberikan peluang untuk mengikuti diklat tugas belajar bagi perawat yang berpotensi yang memiliki motivasi tinggi.

5.3.2 Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022

Diagram 5.2. Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 (n=57)



Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada perawat Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 ditemukan perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi sebanyak 25 responden (43,9%) dan perawat yang tidak memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 32 responden (56,1%).

Peneliti berasumsi rendahnya kepuasan kerja perawat di akibatkan karena jumlah gaji yang diterima perawat dibandingkan pekerjaannya masih belum puas. Hal ini terlihat dari mayoritas responden menjawab “tidak puas” sebanyak 34 responden (59,6%). Ketidakpuasan kerja inilah yang akan berdampak pada

menurunnya motivasi kerja perawat. Seorang perawat yang merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya akan sering mangkir (tidak datang atau tidak hadir) dalam bekerja. Jika hal tersebut dibiarkan maka akan berdampak pada penurunan prestasi kerja perawat serta dapat menghambat kemajuan rumah sakit.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Maria et al (2020) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja perawat terbanyak menyatakan cukup puas sebanyak 15 responden (46,8%) dan menyatakan sangat puas sebanyak 2 responden (6,5%). Kepuasan kerja pada gilirannya akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Gaji yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari. Hal ini juga didukung dengan hasil riset Herzberg menyarankan bahwa kompensasi (gaji) dan kondisi kerja harus memadai untuk menjaga karyawan agar merasa puas. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi segala kebutuhannya setiap bulannya, tercukupinya kebutuhan primer dan perawat akan berdampak puas dalam bekerja.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Musmiller et al (2020) didapatkan hasil persentase perawat pelaksana tidak puas lebih banyak yaitu 51,4% dari pada yang merasakan puas sebesar 48,6%. Dilihat dari nilai kepuasan kerja rata-rata adalah (39,3). Jika dirujuk pada standar Depkes, kepuasan kerja perawat lebih dari 90%. Maka dengan ini kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD dr. Rasidin Padang sangat rendah. Perawat pelaksana yang tidak puas terhadap dalam bekerja disebabkan karena tidak puas terhadap kebijakan sistem penjenjangan karir (73,2%), tidak puas dengan pembagian insentif yang diterima

(51,0%), tidak adanya sistem yang jelas dalam perencanaan kepegawaian rumah sakit (69,4%), tidak puas dengan ketersediaan alat untuk melaksanakan asuhan keperawatan (60,0%), tidak puas dengan kesempatan untuk promosi jabatan (63,5%), tidak puas dengan sistem pengawasan pihak manajerial (70,4%), tidak puas karena tidak adanya *feedback* supervisi yang dilakukan manajerial.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiliana et al (2020) yang dilakukan pada 50 responden melalui kuesioner menunjukkan hasil secara umum kepuasan kerja perawat pada penelitian ini, bahwa perawat yang menyatakan puas bekerja sebanyak 17 (34%) sedangkan perawat yang menyatakan kurang puas bekerja sebanyak 33 (66%). Sebagian perawat merasa kurang puas atas sikap pihak rumah sakit umum yang kurang peduli terhadap prestasi pegawainya, kurang memperhatikan masalah pemberian bonus/insentif/penghargaan pada pegawai yang berprestasi yang sesuai dengan harapan berprestasi yang sesuai dengan harapan perawat pada RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Revi Yulia (2020) didapatkan hasil perawat yang menyatakan tidak puas dengan kepuasan kerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Budi Kemulian Batam sebanyak 49 orang (55,7%). Dilihat dari hasil wawancara dengan pihak manajemen Rumah Sakit diketahui nilai kepuasan kerja rata-rata adalah 50%. Jika dibandingkan dengan standar Depkes yang menyatakan bahwa kepuasan kerja harus lebih dari 90% maka kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Budi Kemulian Batam masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak

perawat pelaksana yang belum merasa belum puas bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. Perawat pelaksana yang tidak puas bekerja di ruangan disebabkan karena belum puas dengan pekerjaan yang membebani di Rumah Sakit (25,0%), dalam mengambil keputusan perawat belum mendahulukan kepentingan perusahaan (23,9) dan perawat dalam bekerja sangat terpengaruh dengan teman (22,7%).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muharni & Wardhani (2020) kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam didapatkan 66 perawat (80,5%) tidak puas bekerja di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam sedangkan sisanya 16 perawat merasa puas bekerja di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam (19,5%). Ketika produktifitas karyawan senantiasa ditingkatkan maka hendaknya apa yang diharapkan oleh karyawan dipenuhi sehingga berdampak terhadap tingkat kepuasan karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waluyo (2022) menunjukkan perawat yang merasakan ketidakpuasan kerja sebanyak 42,2% adalah Non PNS dan 70% PNS. Kemudian yang merasa puas sebanyak 42,9% yakni non PNS dan 30% PNS. Ketidakpuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ciamis diakibatkan oleh kurangnya penghargaan dan kurang terjaminnya harapan dari para perawat terutama perawat Non PNS yang merasakan belum ada kepastian yang jelas. Kurang penghargaan ini berhubungan dengan faktor motivasi dimana prestasi perawat dalam melakukan pekerjaannya belum dilakukan penghargaan secara terstruktur dan konsisten oleh pihak manajemen rumah sakit.

5.3.3 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-square* diperoleh nilai $p = 0,026$ ($<0,05$) yang berarti H_a diterima, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022.

Peneliti berasumsi rendahnya motivasi kerja perawat dapat menimbulkan ketidakpuasan perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Perawat yang motivasinya rendah akan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Ketidakpuasan terhadap penghargaan yang diberikan ditunjukkan oleh sebagian besar perawat yang mengatakan bahwa pelaksanaan sistem upah belum sesuai dengan harapan. Kondisi ini yang menyebabkan menurunnya motivasi perawat dalam bekerja dan jika dibiarkan berlangsung terus akan mempunyai dampak negatif terhadap prestasi kerjanya. Sehingga apabila seorang perawat memiliki motivasi kerja yang baik, maka perawat tersebut akan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Uly & Retnowati (2019) menunjukkan perawat dengan motivasi kerja rendah sebanyak 73 orang dan perawat dengan motivasi tinggi sebanyak 37 orang. Sementara kepuasan kerja perawat pada penelitian ini rendah terlihat dari perawat yang tidak memiliki kepuasan kerja tidak puas sebanyak 67 orang dan perawat yang memiliki kepuasan kerja puas sebanyak 43 orang.

Hal ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranata et al (2017) berdasarkan hasil penelitian di dapatkan mayoritas perawat tidak merasakan atau tidak mencapai kepuasan kerja sebanyak 29 responden (52,7%) sedangkan perawat yang merasakan kepuasan kerja sebanyak 26 responden (47,3%). Hal ini dikarenakan perawat yang bekerja di ruang rawat inap tidak selalu mendapatkan sesuai dengan apa yang diinginkan walaupun perawat tersebut sudah bekerja dengan sebaik-baiknya, misalnya dalam hal penghargaan atau tambahan insentif ketika perawat tersebut sudah bekerja dengan sebaik-baiknya mempunyai hasil yang memuaskan. Sedangkan hasil dari motivasi kerja perawat yang tidak puas sebanyak 18 orang (75,0%) dan perawat yang puas sebanyak 6 orang (25,7%). Ketika perawat mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka perawat akan bekerja dengan sebaik-baiknya hingga kepuasan kerja dapat dicapai dan dirasakan. Dengan menciptakan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja dan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap juga akan meningkat.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Manihuruk (2018) diketahui bahwa dari 75 responden, mayoritas merasakan motivasi rendah dimana 37 perawat merasa tidak puas bekerja dan 10 perawat merasa puas dalam bekerja. Hasil uji statistik *Chi-square* antara motivasi kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat diperoleh nilai $p = <0,001$, artinya ada hubungan antara variabel motivasi kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa faktor rendahnya motivasi kerja perawat penyebab tidak puasnya perawat kerja di RSUD Teluk Kuantan Singingi. Data menunjukkan, rendahnya motivasi kerja perawat ini didukung utamanya disebabkan karena tempat dan ruang kerja yang tidak baik

(89,4%) atau lingkungan yang kurang aman, kurangnya penghargaan dan perhatian terhadap prestasi kerja (64,0%) dan belum menunjukkan mekanisme kerja secara tim (66,6%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan prestasi kerja. Selain ditentukan oleh motivasi kerjanya, prestasi kerja karyawan juga ditentukan oleh kepuasan kerjanya. Seorang pimpinan dituntut agar memberikan suasana kerja yang baik dan menyenangkan juga jaminan keselamatan kerja sehingga karyawan akan merasa terpuaskan.

5.3.4 Keterbatasan dan Kendala Penelitian

Pada penelitian ini, penulis memiliki keterbatasan. Keterbatasan ini di lihat dari segi waktu, dana dan sebagainya. Beberapa keterbatasan penelitian yang ada yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini terbatas hanya dilakukan pada tenaga kesehatan khususnya perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan sebanyak 57 responden dan tidak mencakup keseluruhan ruangan Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.
2. Keterbatasan waktu yang digunakan untuk penelitian dikarenakan lamanya menunggu surat balasan ijin penelitian dari Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan dan adapun keterbatasan lain selama proses pengambilan data yakni informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat yang sebenarnya dikarenakan saat melakukan pengisian kuesioner responden sedang bertugas (dinas) sehingga ketika menjawab pertanyaan tampak tergesah-gesah.

BAB 6 SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan jumlah sampel 57 responden mengenai “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022, maka dapat di simpulkan :

1. Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 untuk kategori motivasi kerja tinggi sebanyak 27 orang (47,4%) dan motivasi kerja rendah sebanyak 30 orang (52,6%).
2. Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 untuk kategori kepuasan kerja tinggi sebanyak 25 orang (43,9%) dan motivasi kerja rendah sebanyak 32 orang (56,1%).
3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan berdasarkan dari hasil uji *Chi-Square* didapatkan $p\ value = 0,26$ ($p < 0,05$) yang artinya ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022.

6.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dengan jumlah sampel 57 responden mengenai Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022, maka di sarankan:

1. Bagi Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan pelayanan kesehatan khususnya pimpinan rumah sakit untuk meningkatkan kesejahteraan perawat dengan memberikan motivasi serta dukungan kepada perawat.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sumber informasi serta masukan bagi mahasiswa tentang hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit dalam mata perkuliahan manajemen keperawatan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji “Faktor-faktor lain yang berhubungan tentang Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan”.



DAFTAR PUSTAKA

- Adisthy, E. (2018). *Relationship With Performance Work Motivation Nurse Nurse Hospital Room In General Hospital Pinang City Regional District South Labuhananbatu Abstrak*. 1(1), 1–9.
- Akbari, M., Bagheri, A., Fathollahi, A., & Darvish, M. (2020). Job Satisfaction Among Nurses In Iran: *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 71–78.
- Anggraini, D., Zulfa, Z., Rahmi, U., & Putri, W. (2018). Hubungan Tanggung Jawab, Imbalan Dan Supervisi Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2017. *Afiyah*, 2, 1–6.
- Argapati, A. K. (2020). *Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makasar*. 1–12.
- Bambang Septiawan, Endah Masrunik, M. R. (2020). *Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori dan Penerapan)*.
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa RSU GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).
- Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Syaharuddin, Y. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 14(1), 1–5.
- Darus, M., Milwati, S., & Maemunah, N. (2018). *Hubungan Kualitas Pelayanan Keperawatan Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Jalan Di Puskesmas Dinoyo Kota Malang*. *Nursing News*, 3(1), 612–619.
- Dinda Putria Purnaningrum, Ratna Setyaningrum, Mufatihatul Aziza Nisa, Laili Khairiyati, I. H. N. (2020). Literature Review: Hubungan Faktor Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Sektor Pelayanan Publik. 7(1), 1–23.
- Ella Adisthy. (2018). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan*. 1(1), 1–9.
- Fitnanto, R., Shinta, T., & Setyarini, E. A. (2021). Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Penelitian Keperawatan*, 6(2), 132–136.

- Harahap, Z. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat yang Berkerja Di Rumah Sakit Dr. Pringadi. 5(2).
- Hermawati, Angelia, I., & Maulana, J. R. (2021). Hubungan Karakteristik Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Amanah Kesehatan*, 3(1), 43–52.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*.
- Jawab, H. T., Dan, I., Dengan, S., Anggraini, D., Rahmi, U., Putri, W., & Kunci, K. (2018). Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS IBNU SINA Bukit Tinggi Tahun 2017. 2, 1–6.
- Jono M Munanda, dkk. (2014). *Panduan Komprehensif Pengelola Organisasi*. 228.
- Khaerisman, Muhammad Syafar, M., Azis, R., Tinggi, S., Kesehatan, I., Makassar, T., Selatan, S., Hasanudin, U., & Selatan, S. (2021). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Puskesmas Pamboang Kabupaten Majene. 8(2), 136–142.
- Lungguh Perceka, A. (2018). Hubungan Perencanaan dan Pengarahan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat di RS Pameungpeuk Garut Tahun 2017. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 4(1), 59–65.
- Maria, Y., Rumahorbo, M., & Mumpuni, R. Y. (2020). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Ketepatan Pemberian Obat Di Ruang Rawat Inap RS Baptis Batu*. 5(1), 173–178.
- Makilah, R. (2021). Hubungan Motivasi Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *Media Husada Journal Of Nursing Science*, 2(1), 22–27.
- Manihuruk, N. K. H. (2018). Hubungan Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 2(2), 95–108.
- Mantiti, D. & Jeane. (2021). *Perilaku Organisasi*. 115.
- Mesran, M., Afriany, J., & Sahir, S. H. (2019). Efektifitas Penilaian Kinerja Karyawan Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Menerapkan Metode Rank Order Centroid (ROC) dan Additive Ratio Assessment (ARAS). *Prosiding*

Seminar Nasional Riset Information Science (SENARIS), 1(September), 813.

- Moulana, F., & Bambang Swasto Sunuharyo Hamidah Nayati Utami. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 178–185.
- Muharni, S., & Wardhani, U. C. (2020). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA (JKSP)*, 3(2), 236–245.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2019). Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1), 20–28.
- Mulyaningtyas, T. L., Parulian, T. S., & Sihombing, F. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Perawat di Rumah Sakit Swasta Bandung. *Elisabeth Health Jurnal*, 6(1), 36–44.
- Musmiller, E., Arif, Y., & Wahyudi, W. (2020). Faktor Determinan yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Rsud Dr. Rasidin Padang. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*, 9(2), 275.
- Nabila Khoiru Nisa, A. P. (2020). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019*. 58–72.
- Nainggolan, S. S., & Sabebeben, M. Y. S. (2021). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin. *Proceeding Seminar Nasional Keperawatan*, 7, 69–75.
- Nasution, S., & Sari, M. B. P. (2020). Sistem Informasi Kepegawaian Rumah Sakit Universitas Riau Berdasarkan Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit (SNARS). *IT Journal Research and Development*, 5(1), 1–10.
- Nazarudin, M. N., Tawan, A., Nazarudin, M. N., Noordin, Z., Tu, M. M., & Watinin, N. (2018). *Hubungan Motivasi , Kecerdasan Emosi Dan Efikasi Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Rendah Hubungan Motivasi , Kecerdasan Emosi Dan Efikasi Dengan*. 4(1).
- Nopita Wati, N. M., Juanamasta, I. G., & Suartini, N. L. (2020). *Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar*. *Gaster*, 18(2), 163.

- Novitasari, N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Putera Bahagia Cirebon. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(1), 179.
- Ns Waris, S.Kep., (2008). *Pedoman Riset Praktis untuk Profesi Perawat*.
- Nursalam. (2013). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis. *Salemba Medika*.
- Perceka Andhika. (2020). Hubungan Mutu Pelayanan Keperawatan dengan Kepuasan Pasien di Ruangan IGD RSUD Dr. Slamet Garut. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 6(2), 270–277.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2014). Essentials of Nursing Research Seventh Edition Appraising Evidence for Nursing Practice. In *Lippincott Williams & Wilkins*.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. 387 *Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Pranata, L., Rini, M. T., & Surani, V. (2017). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria Kota Palembang. *Jurnal Akdemika Baiturrahim*, 6(2), 44–51.
- Pujiastuti, M., Santa, S., & Medan, E. (2021). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020*. 8 (April), 70.
- Rahmaniah, L., Rizany, I., & Setiawan, H. (2020). Hubungan Penjadwalan Dinas Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 29.
- Rahmawati Meylin., D. (2020). Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. 0–14.
- Raja Maruli Tua Sitorus, ST, M. I. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. 2.
- Revi Yulia, F. S. W. & M. A. L. (2020). Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. *Real in Nursing Journal*, 2(3), 137–143.
- Riani, N. M. dan A. L. (2016). Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 18(1).

- Rindi Andika, Bambang Widjarnako, R. A (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Panca Budi Medan. *11*(1), 10–27.
- Ritonga, E. E. (2018). Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *14*, 10–27.
- Rosmaini, H. T. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Investasi*, 5(2), 42–61.
- Sanita, I. C. (2018). Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Pelayanan Prima. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(4), 499–504.
- Sembiring, H. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan*. 1(1).
- Sesrianty, V., Machmud, R., & Yeni, F. (2019). *Analisa Kepuasan Pasien Terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan*. 6(2), 116–126.
- Setyowati, M., Dwiantoro, L., & Warsito, B. E. (2020). Pengaruh Kompetensi Sosial Perawat terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 8(1), 61.
- Siska, D., & Hendri, S. (2018). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Wamena di Papua, Indonesia*. 4(April), 27–42.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. 83.
- Tiara, S. I. (2019). Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu Tahun 2017. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 5(2), 90–95.
- Thalib, I., Anindita, R., & Purwandari, D. A. (2021). *Peran Beban Kerja dan Motivasi Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*. 22(2), 203–215.
- Ully, S., & Retnowati, Y. (2019). Analisis Hubungan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pada Perawat Dan Bidan Di Puskesmas Wilayah Perbatasan. *Journal of Borneo Holistic Health*, 2(2).
- Undang-undang, P., & Daerah, P. (2014). *Undang-Undang Tenaga Kesehatan*.
- Vanchapo, A. R. (2021). *Motivasi Kerja dan Prestasi Perawat*.

Wahyuningsih, A. (2020). *Literature Review: Gambaran Kepuasan Pasien Dalam Pelayanan Kperawatan Di rumah Sakit*. 5(2), 62–71.

Waluyo, E. M. (2022). Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ciamis. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 10(April), 30–34.

Wiliana, E., Vidryanggi, R., & Ajeng, A. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal JKFT*, 5(1), 23–31.

Zakiah, N., Nurrizka, R. H., Nurdiantami, Y., & Hardy, F. R. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 16(1), 55.

LAMPIRAN



STIKes Santa Elisabeth Medan



STIKes Santa Elisabeth Medan

70

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth,
Calon Responden Penelitian
Di tempat
Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan

Dengan Hormat, Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ruth Juliyanti Simanjorang
NIM : 032018092
Alamat : Jl. Bunga Terompet Pasar VIII Medan Selayang

Mahasiswi Program Studi Ners Tahap Akademik yang sedang mengadakan penelitian dengan judul **"Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022"**. Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti tidak akan menimbulkan kerugian terhadap calon responden, segala informasi yang diberikan oleh responden kepada peneliti akan dijaga kerahasiannya, dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian semata. Peneliti sangat mengharapkan kesediaan individu untuk menjadi responden dalam penelitian ini tanpa adanya ancaman dan paksaan.

Apabila saudara/i yang bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian ini, peneliti memohon kesediaan responden untuk menandatangani surat persetujuan untuk menjadi responden dan bersedia untuk memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti guna pelaksanaan penelitian. Atas segala perhatian dan kerjasama dari seluruh pihak saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya
Peneliti


Ruth Juliyanti Simanjorang

STIKes Santa Elisabeth Medan



STIKes Santa Elisabeth Medan

71

**STIKes Santa Elisabeth Medan**

INFORMED CONSENT
(Persetujuan menjadi partisipasi)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :


Nama (inisial) :

Umur :

Jenis kelamin :

Menyatakan bahwa saya telah mendapat penjelasan secara rinci dan telah mengerti mengenai studi kasus yang akan dilakukan oleh Ruth Juliyantri Simanjorang dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022”. Saya memutuskan setuju untuk ikut partisipasi pada studi kasus ini secara sukarela tanpa paksaan. Bila selama studi kasus ini saya menginginkan mengundurkan diri, maka saya dapat mengundurkan sewaktu-waktu tanpa sanksi apapun.

Medan ,..... 2022

Peneliti	Responden
	
Ruth Juliyantri Simanjorang	(.....)

STIKes Santa Elisabeth Medan

KUISIONER MOTIVASI KERJA

Motivasi

Petunjuk Jawaban tanggapan terhadap pernyataan

Berilah tanda √ pada kolom pilihan, yang sesuai dengan apa yang dinyatakan dalam pertanyaan/pernyataan

Keterangan :

STP = Sangat Tidak Setuju

TP = Tidak Setuju

RR = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

No	Pernyataan	Tanggapan				
		STP	TP	RR	S	SS
1	Saya merasa bangga dengan prestasi saya					
2	Pimpinan memberikan pujian/sanjungan terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
3	Saya bersedia bertanggung jawab terhadap pekerjaan (tugas pokok dan di luar tugas pokok) yang telah dibebankan kepada saya					
4	Saya merasa senang dan menikmati pekerjaan saya					
5	Rumah sakit mengadakan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya					
6	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
7	Saya merasa puas dengan kondisi kerja tempat saya bekerja					
8	Saya patuh dengan peraturan yang ada di rumah sakit					
9	Hubungan kerja sesama tim perawat di ruang kerja saya adalah erat					
10	Pengawasan yang dilakukan pimpinan dapat mempengaruhi saya dalam bekerja					

(Sumber : Nursalam, 2014)

STIKes Santa Elisabeth Medan

KUISIONER KEPUASAN KERJA PERAWAT

Kepuasan Perawat

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda \checkmark pada kolom pilihan, yang sesuai dengan apa yang dinyatakan dalam pertanyaan/ Pernyataan

Keterangan :

STP = Sangat Tidak Puas

TP = Tidak Puas

CP = Cukup Puas

P = Puas

SP = Sangat Puas

No	PERNYATAAN	STP	TP	CP	P	SP
	Gaji					
1	Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pekerjaan yang Saudara lakukan saat ini					
2	Sistem penggajian yang dilakukan institusi tempat Saudara bekerja					
3	Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pendidikan Saudara					
4	Pemberian intensif tambahan atas suatu prestasi atau kerja ekstra					
	Fasilitas					
5	Tersedianya peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan					
6	Tersedianya fasilitas penunjang seperti kamar mandi mandi, tempat parkir, dan kantin					
7	Kondisi ruangan kerja terutama berkaitan dengan ventilasi udara, kebersihan, dan kebisingan					
8	Adanya jaminan atas kesehatan/keselamatan kerja					
9	Perhatian institusi rumah sakit terhadap Saudara					
	Hubungan Kerja					
10	Hubungan antar karyawan dalam kelompok kerja					
11	Kemampuan dalam bekerja sama antar karyawan					
12	Sikap teman-teman sekerja terhadap					

STIKes Santa Elisabeth Medan

	Saudara					
	Kesesuaian Kerja					
13	Kesesuaian anantara pekerjaan dan latar belakang pendidikan Saudara					
14	Kemampuan dalam menggunakan waktu bekerja dengan penugasan yang diberikan					
	Pengawasan					
15	Kemampuan supervisi/pengawas dalam membuat keputusan					
16	Perlakuan atasan selama saya bekerja disini					
17	Kebebasan melakukan suatu metode sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Promosi					
18	Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan atau pendidikan tambahan					
19	Kesempatan untuk mendapat posisi yang lebih tinggi					
20	Kesempatan untuk membuat suatu prestasi dan mendapatkan kenaikan pangkat					

(Sumber : Nursalam, 2014)



STIKes Santa Elisabeth Medan

PENGAJUAN JUDUL PROPOSAL

Judul Proposal : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah
Sakit Santa Elisabeth Tahun 2022

Nama Mahasiswa : Ruth Juliyanti Simanjorang

N.I.M : 032018092

Program Studi : Ners Tahap Akademik STIKes Santa Elisabeth Medan

Menyetujui,
Ketua Program Studi Ners

Lindawati Tampubolon, S.Kep.,Ns.,M.Kep

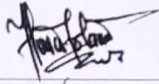
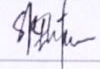
Mahasiswa,
Medan, 13 Desember 2021

Ruth Juliyanti Simanjorang

STIKes Santa Elisabeth Medan

USULAN JUDUL SKRIPSI DAN TIM PEMBIMBING

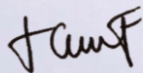
1. Nama Mahasiswa : Ruth Juliyanti Simanjorang
2. NIM : 032018092
3. Program Studi : Ners Tahap Akademik STIKes Santa Elisabeth Medan
4. Judul : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2022
5. Tim Pembimbing :

Jabatan	Nama Dosen	Tanda Tangan
Pembimbing I	Vina Yolanda Sari Sigalingging, S.Kep.,Ns., M.Kep	
Pembimbing II	Ernita Rante Rupang, S.Kep., Ns.,M.Kep	

6. Rekomendasi :
 - a. Dapat diterima Judul : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2022 yang tercantum dalam usulan judul Skripsi di atas.
 - b. Lokasi Penelitian dapat diterima atau dapat diganti dengan pertimbangan obyektif.
 - c. Judul dapat disempurnakan berdasarkan pertimbangan ilmiah.
 - d. Tim Pembimbing dan Mahasiswa diwajibkan menggunakan Buku Panduan Penulisan Proposal Penelitian dan Skripsi, dan ketentuan khusus tentang Skripsi yang terlampir dalam surat ini.

Medan,

Ketua Program Studi Ners



Lindawati Tampubolon. S.Kep.,Ns.,M.,Kep



STIKes Santa Elisabeth Medan



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes) SANTA ELISABETH MEDAN

Jl. Bunga Terompet No. 118, Kel. Sempakata, Kec. Medan Selayang

Telp. 061-8214020, Fax. 061-8225509 Medan - 20131

E-mail: stikes_elisabeth@yahoo.co.id Website: www.stikeselisabethmedan.ac.id

Medan, 19 Januari 2022

Nomor: 089/STIKes/RSE-Penelitian/I/2022

Lamp. :-

Hal : Permohonan Pengambilan Data Awal Penelitian

Kepada Yth.:
Direktur
Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan
di-
Tempat.

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian studi pada Program Studi Sarjana Keperawatan STIKes Santa Elisabeth Medan, maka dengan ini kami mohon kesediaan Bapak untuk memberikan ijin pengambilan data awal.

Adapun nama mahasiswa dan judul proposal adalah:

NO	N A M A	NIM	JUDUL PROPOSAL
1.	Ruth Juliyanti Simanjorang	032018092	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
STIKes Santa Elisabeth Medan




Mesiana Br Karo, M.Kep., DNSc
Ketua

Tembusan:

1. Ka/CI. Ruangan.....
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip



STIKes Santa Elisabeth Medan

 YAYASAN SANTA ELISABETH RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN JL. Haji Misbah No. 7 Telp : (061) 4144737 – 4512455 – 4144240 Fax : (061)-4143168 Email : rsemdn@yahoo.co.id Website : http:// www.rssemedan.com MEDAN – 20152			
 TERAKREDITASI PARIPURNA			
Medan, 28 Januari 2022			
Nomor : 195/Dir-RSE/K/I/2022			
Kepada Yth, Ketua STIKes Santa Elisabeth di Tempat			
Perihal : Ijin Pengambilan Data Awal Penelitian			
Dengan hormat,			
Sehubungan dengan surat dari Ketua STIKes Santa Elisabeth Medan Nomor : 089/STIKes/RSE-Penelitian/I/2022 perihal : Permohonan Pengambilan Data Awal Penelitian , maka bersama ini kami sampaikan permohonan tersebut dapat kami setujui.			
Adapun Nama Mahasiswa dan Judul Penelitian adalah sebagai berikut :			
NO	NAMA	NIM	JUDUL PENELITIAN
1	Ruth Juliyantri Simanjorang	032018092	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022.
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.			
Hormat kami, Rumah Sakit Santa Elisabeth			
 dr. Riahsyda Damayanti, SpB (K) Onk Direktur			
Cc. Arsip			



STIKes Santa Elisabeth Medan



UNIT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM
RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH JL. HAJI MISBAH NO. 7
TELP : (061) 4144737 - 4522010 - 4144240 FAX : (061) 4143168
Email : rsemdn@yahoo.co.id
MEDAN

Medan, 8 Februari 2022
No : 014/PP. SDM - RSE/II/2022

Kepada Yth,
Ka. Sie./ Karu. Unit.....
RS. St. Elisabeth
Medan

Hal : Izin Pengambilan Data Awal Penelitian

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat persetujuan dari Direktur No.036/Dir-RSE/IR/II/2022 tentang izin pengambilan data awal penelitian mahasiswa Stikes Santa Elisabeth atas nama :

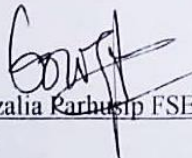
No	Nama	Nim	Judul Penelitian
1	Ruth Juliyanti Simamjorang	032018092	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022

Maka bersama ini kami beritahukan bahwa nama tersebut di atas akan mengambil data awal penelitian di RS. St. Elisabeth - Medan.

Sehubungan dengan hal itu maka kami mohon bantuan Suster dan karyawan/ti yang ada di Unit tersebut diatas untuk membantunya dalam melengkapi data-data yang dibutuhkan, dengan tetap memperhatikan peraturan – peraturan yang berlaku di RS. St. Elisabeth – Medan

Demikianlah pemberitahuan ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Rumah Sakit Santa Elisabeth – Medan
Perencanaan Pengembangan SDM


Sr. Gonzalia Rarbusip FSE
Ka. Unit

Cc
Arsip



STIKes Santa Elisabeth Medan



YAYASAN SANTA ELISABETH
RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN
Jl. Haji Misbah No. 7 Telp : (061) 4144737 – 4512455 – 4144240
Fax : (061) 4143168 Email : rsemdn@yahoo.co.id
Website : <http://www.rssemdn.com>
MEDAN – 20152



Medan, 27 April 2022

Nomor : 573/Dir-RSE/K/IV/2022

Kepada Yth,
Ketua STIKes Santa Elisabeth
di
Tempat

Perihal : Ijin Penelitian

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari Ketua STIKes Santa Elisabeth Medan Nomor : 598/STIKes/RSE-Penelitian/IV/2022 perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**, maka bersama ini kami sampaikan permohonan tersebut dapat kami setujui.

Adapun Nama – nama Mahasiswa dan Judul Penelitian adalah sebagai berikut :

NO	NAMA	NIM	JUDUL PENELITIAN
1	Ruth Juliyanti Simanjorang	032018092	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Sabnta Elisabeth Medan Tahun 2022
2	Charista Kristiani Harefa	032018046	Gambaran Pengetahuan Perawat terhadap Penerapan Patient Safety di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022
3	Agnesia Mindo Sinaga	032018070	Hubungan <i>Caring Behavior</i> Perawat dengan Konsep Diri Pasien Diabetes Melitus di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022
4	Benedikta Febriyanti Sitinjak	032018107	Gambaran <i>Self Management</i> pada Penderita Hipertensi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2022

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
Rumah Sakit Santa Elisabeth



dr. Riahsyah Damanik, SpB (K) Onk
Direktur

Cc. Arsip



STIKes Santa Elisabeth Medan



UNIT PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM
RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH JL. HAJI MISBAH NO. 7
TELP : (061) 4144737 - 4522010 - 4144240 FAX : (061) 4143168
Email : rsemdn@yahoo.co.id
MEDAN

Medan, 28 April 2022
No : 043/PP. SDM - RSE/IV/2022

Kepada Yth,
Ka. Sie/ Karu. Unit.....
RS. St. Elisabeth
Medan

Hal : Izin Penelitian

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat persetujuan dari Direktur No.197/Dir-RSE/K/IV/2022 tentang izin penelitian mahasiswa Stikes Santa Elisabeth atas nama :

No	Nama	Nim	Judul Penelitian
1	Ruth Juliyanti Simanjorang	032018092	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022
2	Charista Kristiani Harefa	032018046	Gambaran Pengetahuan Perawat Terhadap Penerapan Patient Safety di Rumah sakit santa Elisabeth Medan tahun 2022
3	Agnesia Mindo Sinaga	032018070	Hubungan Caring Behaviour Perawat dengan Konsep Diri Pasien Diabetes Melitus di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan
4	Benedikta Febriyanti Sitinjak	032018107	Gambaran Self Management pada Penderita Hipertensi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2022

Maka bersama ini kami beritahukan bahwa nama tersebut di atas akan mengadakan penelitian di RS. St. Elisabeth - Medan.

Sehubungan dengan hal itu maka kami mohon bantuan Suster dan karyawan/ti yang ada di Unit tersebut diatas untuk membantunya dalam melengkapi data-data yang dibutuhkan, dengan tetap memperhatikan peraturan – peraturan yang berlaku di RS. St. Elisabeth – Medan

Demikianlah pemberitahuan ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Rumah Sakit Santa Elisabeth – Medan
Perencanaan Pengembangan SDM

Sr. M. Gonzalia Parhusip
Ka. Unit

Cc: Arsip



STIKes Santa Elisabeth Medan



YAYASAN SANTA ELISABETH
RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN
Jl. Haji Misbah No. 7 Telp : (061) 4144737 – 4512455 – 4144240
Fax : (061)-4143168 Email : rsemdn@yahoo.co.id
Website : <http://www.rssemdan.com>
MEDAN – 20152



Medan, 17 Mei 2022

Nomor : 651/Dir-RSE/K/V/2022

Kepada Yth,
Ketua STIKes Santa Elisabeth
di
Tempat

Perihal : Selesai Penelitian

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari Ketua STIKes Santa Elisabeth Medan Nomor : 598/STIKes/RSE-Penelitian/IV/2022 perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**, maka bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melakukan penelitian.

Adapun Nama – nama Mahasiswa, Judul Penelitian dan Tanggal Penelitian adalah sebagai berikut :

NO	NAMA	NIM	JUDUL PENELITIAN	TGL. PENELITIAN
1	Ruth Juliyanti Simanjorang	032018092	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Sabnta Elisabeth Medan Tahun 2022	02 – 13 Mei 2022
2	Charista Kristiani Harefa	032018046	Gambaran Pengetahuan Perawat terhadap Penerapan Patient Safety di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022	02 – 13 Mei 2022
3	Agnestia Mindo Sinaga	032018070	Hubungan <i>Caring Behavior</i> Perawat dengan Konsep Diri Pasien Diabetes Melitus di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022	02 – 13 Mei 2022
4	Benedikta Febriyanti Sitinjak	032018107	Gambaran <i>Self Management</i> pada Penderita Hipertensi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2022	28 April – 16 Mei 2022

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
Rumah Sakit Santa Elisabeth

dr. Rialy An Damank, SpB (KJOnk)
Direktur

Cc. Arsip



STIKes SANTA ELISABETH MEDAN KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN

Jl. Bunga Terompet No. 118, Kel. Sempakata, Kec. Medan Selayang
Telp. 061-8214020, Fax. 061-8225509 Medan - 20131

E-mail: stikes_elisabeth@yahoo.co.id Website: www.stikeselisabethmedan.ac.id

KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN
HEALTH RESEARCH ETHICS COMMITTEE
STIKES SANTA ELISABETH MEDAN

KETERANGAN LAYAK ETIK
DESCRIPTION OF ETHICAL EXEMPTION
"ETHICAL EXEMPTION"
No. : 068/KEPK-SE/PE-DT/IV/2022

Protokol penelitian yang diusulkan oleh:
The research protocol proposed by

Peneliti Utama : Ruth Juliyanti Simanjorang
Principal In Investigator

Nama Institusi : STIKes Santa Elisabeth Medan
Name of the Institution

Dengan judul:
Title

"Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022"

Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal ini seperti yang ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator setiap standar.

Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) WHO 2011 Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, Equitable Assessment and Benefits, 4) Risks, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standard.

Pernyataan layak Etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 20 April 2022 sampai dengan tanggal 20 April 2023.

This declaration of ethics applies during the period April 20, 2022 until April 20, 2023.

April 20, 2022
Chairperson

KEPK
Mestiana Br. Karo, M.Kep. DNSc.

HASIL OUTPUT ANALISA DATA

Uji Univariat

1. Data Demografi Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	2	3.5	3.5	3.5
Valid Perempuan	55	96.5	96.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Remaja akhir	13	22.8	22.8	22.8
Dewasa awal	35	61.4	61.4	84.2
Valid Dewasa akhir	7	12.3	12.3	96.5
Lansia awal	2	3.5	3.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

2. Hasil Output Motivasi Kerja Perawat

Total Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Motivasi Kerja Rendah	30	52.6	52.6	52.6
Valid Motivasi Kerja Tinggi	27	47.4	47.4	100.0
Total	57	100.0	100.0	

3. Hasil Output Kepuasan Kerja Perawat

Total Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kepuasan Kerja Rendah	32	56.1	56.1	56.1
Valid Kepuasan Kerja Tinggi	25	43.9	43.9	100.0
Total	57	100.0	100.0	

4. Hasil Tabulasi Silang Motivasi Kerja*Kepuasan Kerja Crosstabulation

Total Motivasi Kerja * Total Kepuasan Kerja Crosstabulation

		Total Kepuasan Kerja		Total
		Kepuasan Kerja Rendah	Kepuasan Kerja Tinggi	
Total Motivasi Kerja	Count	21	9	30
	Motivasi Kerja Rendah % of	36.8%	15.8%	52.6%
	Total			
	Count	11	16	27
	Motivasi Kerja Tinggi % of	19.3%	28.1%	47.4%
	Total			
Total	Count	32	25	57
	% of	56.1%	43.9%	100.0%
	Total			

5. Chi-Square Tests

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4.941 ^a	1	.026	.035	.025
Continuity Correction ^b	3.824	1	.051		
Likelihood Ratio	5.006	1	.025		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	4.854	1	.028		
N of Valid Cases	57				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11.84.




b. Computed only for a 2x2 table



Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan

PROPOSAL







Nama Mahasiswa : Ruth Juliyanti Simanjorang
NIM : 032018092
Judul : Hubungan Motivasi kerja
Dengan Kepuasan Kerja Perawat
Di Rumah sakit Santa Elisabeth
Tahun 2022
Nama Pembimbing I : Vina Yolanda S. Sigalingging, S.Kep., Ns., M-ke
Nama Pembimbing II : Ernita Rante Rupang, S.Kep., Ns., M-kep

NO	HARI/ TANGGAL	PEMBIMBING	PEMBAHASAN	PARAF	
				PEMB I	PEMB II
1.	28 Oktober 2021	Ibu Vina Yolanda Sari Sigalingging	(Konsul melalui zoom) → pengajuan judul proposal → arahan untuk proposal		
2.	16 November 2021	Ibu Vina Yolanda Sari Sigalingging	(Konsul melalui video call) → pengajuan judul (revisi)		
3.	24 Oktober 2021	Sr. Ernita Rante Rupang	(Konsul dan zoom) → pengarahannya proposal → pengajuan judul		

STIKes Santa Elisabeth Medan

Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan




NO	HARI/ TANGGAL	PEMBIMBING	PEMBAHASAN	PARAF	
				PEMB I	PEMB II
4.	30 November 2021	Ibu Vina Yolanda Sari Sigaringging	(Konsul dari wa) → mengganti Judul Proposal karena judul sama dengan teman		
5.	9 Desember 2021	Sr. Ermita Rante Rupang	(Konsul dari wa) → mengganti Judul Proposal yg baru, karena sama dengan teman		
6.	12 Desember 2021	Sr. Ermita Rante Rupang	Acc Judul Proposal → Konsul dari wa		
7.	13 Desember 2021	Ibu Vina Yolanda Sari Sigaringging	Acc Judul Proposal → Konsul dari wa		
8.	30 Desember 2021	Ibu Vina Yolanda Sari Sigaringging	(Konsul bab 1 melalui aplikasi zoom)		
9.	21 Januari 2021	Ibu Vina Yolanda Sari Sigaringging	(Konsul bab 1 secara langsung atau luring).		

STIKes Santa Elisabeth Medan

Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan					
Prodi Ners					
NO	HARI/ TANGGAL	PEMBIMBING	PEMBAHASAN	PARAF	
				PEMB I	PEMB II
10.	28 Januari 2022	Sr. Ernita Rante Rupang	Konsul bab 1-3 secara langsung (kerangka konsep).		4
11.	21 Maret 2022	Sr. Ernita Rante Rupang	Konsul secara langsung sekotigus Resolude usian proposai - bab 4 (pengumpulan data)		4
12.	22 Maret 2022	Sr. Ernita Rante Rupang	Konsul secara langsung dan pengarahan dalam mem- buat proposai.		4
13.	26 Maret 2022	Ibu vina Yolanda sari Sigaring- ging	Konsul zoom → bab 2 - bab 4 (kerangka konsep, sampel, kuesioner, dan lain-lain).	4	
14.	29 Maret 2022	Ibu vina Yolanda sari Sigaring- ging	Konsul zoom → kerangka operasional, term yg digunakan dalam sampel).	4	
15.	02 April 2022	Ibu vina Yolanda sari Sigaring- ging	→ konsul, menjem- put proposai → Bimbingan setelah selesai ujian sempro	4	

STIKes Santa Elisabeth Medan

Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan					
					
NO	HARI/ TANGGAL	PEMBIMBING	PEMBAHASAN	PARAF	
				PEMB I	PEMB II
16.	5 April 2022	Ibu Vina Yolanda Sari Sigaling- ging	Bimbingan Revisi Proposal dan Acc Revisi Proposal	✓	
17.	22 Maret 2022	Sr. Ernita Rante Rupang	Konsul secara langsung - Bab 4 → kuesioner yg digunakan → sampel yg digunakan		✓
18.	30 Maret 2022	Sr. Ernita Rante Rupang	→ Bimbingan dan arahan untuk ujian sempro Acc		✓
19.	12 April 2022	Sr. Ernita Rante Rupang	Konsul secara langsung → Bimbingan Setelah selesai ujian sempro		✓



STIKes Santa Elisabeth Medan



90

STIKes Santa Elisabeth Medan

LAPORAN BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ruth Juliyanti Simanjorang
NIM : 032018092
Judul : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja
Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan
Tahun 2022
Nama Pembimbing I : Vina Yolanda Sari Sigalingging, S.Kep.,Ns.,M.Kep
Nama Pembimbing II : Ernita Rante Rupang, S.Kep.,Ns.,M.Kep
Nama Penguji III : Mardiaty Barus, S.Kep.,Ns.,M.Kep

NO	HARI/ TANG GAL	PEMBIMBING	PEMBAHASAN	PARAF		
				PEMB I	PEMB II	PENG UJI III
1.	Jumat, 20 Mei 2022	Vina Yolanda Sari Sigalingging, S.Kep.,Ns., M.Kep	Konsul Skripsi: 1. Konsul Bab 5 Pembahasan Hasil 2. Konsul Bab 6 Kesimpulan dan Saran			
2.	Jumat, 20 Mei 2022	Ernita Rante Rupang, S.Kep.,Ns., M.Kep	Konsul Skripsi: 1. Konsul Bab 5 Pembahasan Hasil 2. Konsul Bab 6 Kesimpulan dan Saran			
3.	Senin, 23 Mei 2022	Vina Yolanda Sari Sigalingging, S.Kep.,Ns., M.Kep	Konsul Skripsi: 1. Konsul Bab 5 Pembahasan Hasil 2. Diagram Pie			

STIKes Santa Elisabeth Medan



STIKes Santa Elisabeth Medan



91

STIKes Santa Elisabeth Medan

NO	HARI/ TANG GAL	PEMBIMBING	PEMBAHASAN	PARAF		
				PEMB I	PEMB II	PENG UJI III
4.	Senin, 23 Mei 2022	Ernita Rante Rupang, S.Kep.,Ns., M.Kep	Konsul Skripsi: 1. Konsul Bab 5 Pembahasan Hasil 2. Jurnal Pendukung 3. ACC Sidang Skripsi			
5.	Selasa, 24 Mei 2022	Vina Yolanda Sari Sigalingging, S.Kep.,Ns., M.Kep	Konsul Skripsi: 1. Sistematika Penulisan 2. ACC Sidang Skripsi			
6.	Sabtu, 04 Juni 2022	Vina Yolanda Sari Sigalingging, S.Kep.,Ns., M.Kep	Konsul Skripsi: 1. Revisi Pembahasan Bab 5 2. Jurnal Pendukung			
7.	Selasa, 07 Juni 2022	Vina Yolanda Sari Sigalingging, S.Kep.,Ns., M.Kep	Sidang Skripsi: 1. Revisi Pembahasan Bab 5 2. Sistematika Penulisan 3. Konsul Abstrak			
8.	Selasa, 07 Juni 2022	Ernita Rante Rupang, S.Kep.,Ns., M.Kep	Konsul Skripsi: ACC Jilid Skripsi			
9.	Rabu, 08 Juni 2022	Vina Yolanda Sari Sigalingging, S.Kep.,Ns., M.Kep	Konsul Skripsi: 1. Revisi Pembahasan Bab 5			

STIKes Santa Elisabeth Medan





STIKes Santa Elisabeth Medan



92





STIKes Santa Elisabeth Medan

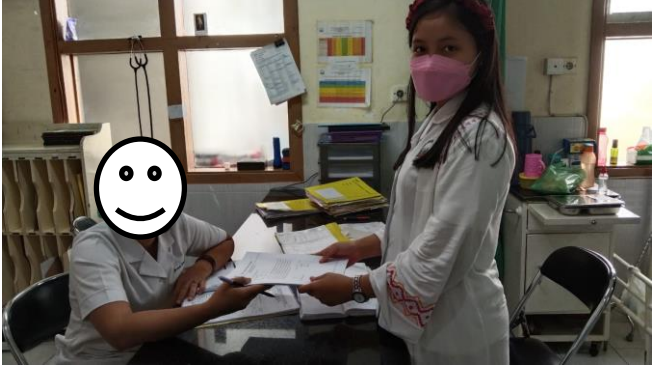

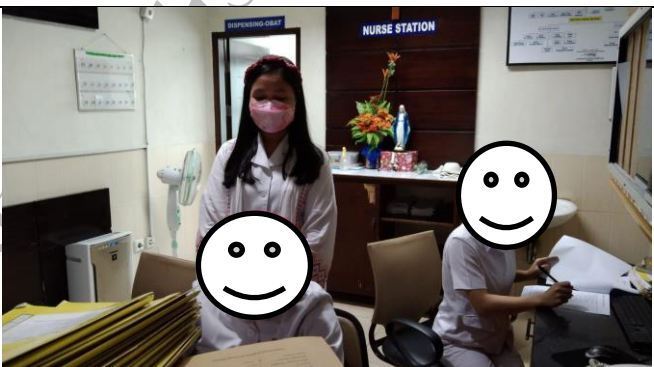
NO	HARI/ TANG GAL	PEMBIMBING	PEMBAHASAN	PARAF		
				PEMB I	PEMB II	PENG UJI III
			2. Konsul Abstrak 3. Sistematika Penulisan			
10	Rabu, 08 Juni 2022	Sir. Amando Sinaga, Ss.M.Pd	Konsul Skripsi: Abstrak Bhs. Inggris			
11	Rabu, 08 Juni 2022	Mardiaty Barus, S.Kep.,Ns., M.Kep	Konsul Skripsi: 1. Konsul Pembahasan Bab 5 2. ACC Jilid Skripsi			
12	Kamis, 09 Juni 2022	Vina Yolanda Sari Sigalingging, S.Kep.,Ns., M.Kep	Konsul Skripsi: ACC Jilid Skripsi			

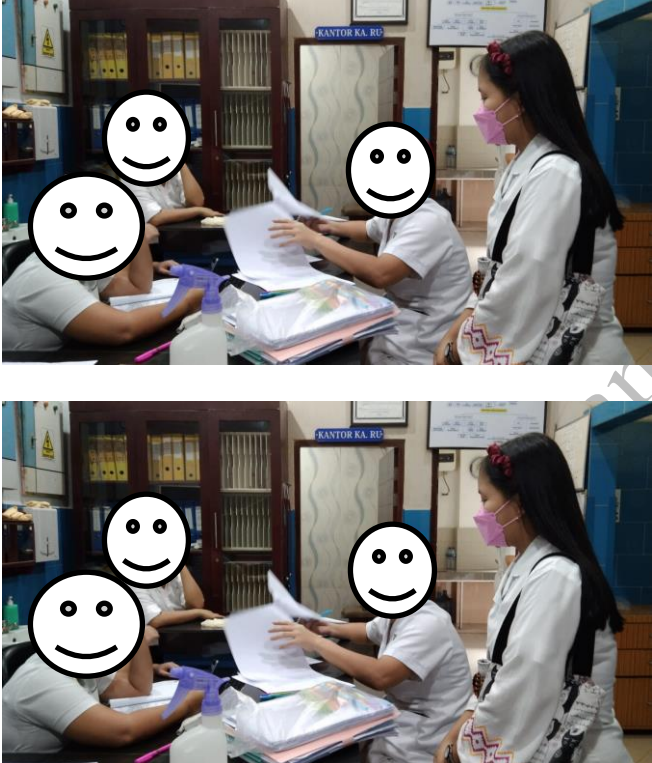
STIKes Santa Elisabeth Medan

DOKUMENTASI PENELITIAN

No	Nama Ruangan	Dokumentasi
1.	Ruangan Santo Antonius	 
2.	Ruangan Santa Maria-Martha	 

3.	Ruangan Santo Fransiskus	 
4.	Ruangan Santa Melania	
5.	Ruangan Santo Ignatius	

6.	Ruangan Santa Lidwina	 
7.	Ruangan Santo Pauline	 

8.	Ruangan Santa Theresia	
----	------------------------	---



STIKes Santa Elisabeth Medan

Master Data Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat

No	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	Jlh	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20	Jlh	
1	3	2	3	2	4	1	3	4	3	2	27	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	52	
2	2	1	4	3	4	2	4	4	3	2	29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	
3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42	2	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	91	
4	5	4	4	4	5	2	4	5	5	5	43	2	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	91	
5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	63	
6	3	2	3	4	4	2	3	3	2	2	28	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
7	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	65	
8	4	2	4	2	3	2	2	4	3	2	28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	4	50
9	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	88	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	50	
11	4	2	4	2	2	2	4	2	3	2	27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	44	
12	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	77	
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	65	
14	2	2	4	2	4	2	2	3	2	2	25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	47	
15	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	44	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	79	
16	2	2	5	2	2	1	3	3	2	2	24	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	
17	4	2	3	2	4	1	2	2	2	3	25	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	83	
18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	57	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	61	
20	4	4	4	4	5	2	4	5	5	4	41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	49	
21	2	2	4	4	3	1	2	3	2	2	25	1	1	1	1	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	79	
22	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	25	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	43	
23	4	2	3	3	3	2	4	2	2	2	27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	45	
24	5	5	4	4	5	2	2	5	4	4	40	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	70
25	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	25	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	54	
26	5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	37	2	4	2	1	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	53	
27	3	3	4	3	2	1	3	3	2	2	26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	2	55	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	73	
29	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	25	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	57	
30	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	26	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	58	
31	3	2	4	3	3	1	2	2	2	2	24	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	45	
32	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	23	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
33	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	29	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	54	
34	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	5	5	4	3	3	3	5	3	3	3	58	
36	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	90	
37	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	23	2	3	2	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	69	
38	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	57	
39	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	25	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	56	
40	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	59	
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	4	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	69	
42	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38	2	2	2	1	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	49	
43	4	4	4	3	3	1	2	2	2	2	27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	58	
44	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	69	
45	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	57
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	2	2	2	4	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	56	
47	3	3	4	3	3	1	2	2	2	2	25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	81	
48	2	3	4	4	5	3	4	4	4	2	35	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	59	
49	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	57	
50	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	54	
51	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	27	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	80	
52	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	72	
53																																	