SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT TYPE-D PERAWANG

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memper<mark>oleh</mark> Gelar <mark>S</mark>arjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan <mark>Bis</mark>nis Universitas Islam Riau Pekanbaru



OLEH:

ARI PURNOMO AJI NPM: 165210771

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU PEKANBARU 2021

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT TYPE-D PERAWANG-SIAK

Oleh:

ARI PURNOMO AJI NPM: 165210771

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Type-D Perawang. Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dengan metodesensus, populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 responden dan digunakan sampel sebanyak 35 responden. Data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner, studi kepustakaan dan wawancara secara langsung. Teknik analisis data menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Type-D Perawang.

Kata Kunci: Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF INSTRINSIC MOTIVATION AND EXTRINSIC MOTIVATION ON NURSE'S JOB SATISFACTION AT HOSPITAL TYPE-D PERAWANG-SIAK

By:

<u>ARI PURNOMO AJI</u> NPM: 165210771

Management Studies Program, Faculty of Economics and Business

Islamic University of Riau Pekanbaru

This study purpose to determine and analyze the effect of intrinsic motivation and extrinsic motivation on job satisfaction of nurses at Hospital Type-D Perawang. This study uses a probability sampling technique with the census method, the population in this study is 35 respondents and a sample of 35 respondents is used. The research data was obtained from the results of questionnaires, literature studies and direct interviews. The data analysis technique used instrument test, classical assumption test, multiple linear regression test, determination test and hypothesis testing. The results showed that partially and simultaneously intrinsic motivation and extrinsic motivation positive and significant effect on nurse job satisfaction at Hospital Type-D Perawang.

Keywords: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, Shalawat serta Salam atas junjungan Nabi Besar kita yakni Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul"Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Type-D Perawang". Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE)pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hari penulis mengucapkan terima kasih kepada:

- Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- 2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas IslamRiau.
- 3. Ibu Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Dekan I, Ibu Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si selaku Wakil Dekan II, serta Bapak Dr. H.

- Zulhelmy M Hatta, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III FakultasEkonomi dan Bisnis.
- 4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
- Bapak Awlya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi
 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
- 6. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan, pengarahan dan bimbingan dengan tulus dan sepenuh hati kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
- 7. Bapak dan Ibu Dosen selaku staff pengajar beserta karyawan dan karyawati Tata Usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu selama perkuliahan.
- 8. Teristimewa teruntuk Ayahanda tercinta dan Ibunda tercinta yang telah membesarkan maupun memberikan cinta dan kasih sayang kepada saya serta selalu mendoakan saya dari menjalankan perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus dan ikhlas, serta memberikan bantuan materil, spriritual dan moral yang tak akan dapat saya balas, selain selalu berdo'a kepada Allah SWT agar Ayahanda dan Ibunda senantiasa diberi kesehatan dan umur yang panjang serta selalu dalam lindungan Allah SWT.
- 9. Teruntuk Abang, Kakak dan Adik saya yang selalu memberikan semangat, dan selalu memberikan yang tak terhingga bagi penulis hingga sampai

terselesaikan skripsi ini, semoga yang kuasa selalu memberikan kesehatan, umur panjang dan dimurahkan rezekinya. Amin.

- 10. Terima kasih kepada pihak staff personalia Rumah Sakit Type-D Perawang beserta perawat yang telah banyak membantu memberikan data maupun informasi, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
- 11. Rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Program Studi Manajemen angkatan 2016 dan yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu.
- 12. Rekan-rekan gang dame yang selalu mensuport saya umtuk giat mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini.
- 13. Serta rekan anggota tim Revenge E-Sport dan tim Hore yang memberikan leader nya kelonggaran waktu rehat dari latihan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepetingan khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Pekanbaru, Desember 2021

Penulis

Ari Purnomo Aji

DAFTAR ISI

Halaman

RIWAYAT PENULIS	•••••
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	•••••
1.1 Latar B <mark>elakan</mark> g <mark>Masalah</mark>	1
1.2 Rumusa <mark>n</mark> Masalah	
1.3 Tujuan <mark>Dan M</mark> anfaat Penelitian	8
1.4 Sistematik <mark>a Penulisan</mark>	9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Kepuasan Kerja	11
2.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	12
2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja	14
2.1.4 Dampak Ketidakpuasan	16
2.2 Motivasi Intrinsik	16
2.2.1 Pengertian Intrinsik	16
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik	18

2.2.3 Tujuan Pengadaan Motivasi Intrinsik	19
2.2.4 Indikator Motivasi Intrinsik	20
2.3 Motivasi Ekstrinsik	22
2.3.1 Pengertian Motivasi Ekstrinsik	22
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik	23
2.3.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Ekstrinsik	24
2.4 Penelitian Terdahulu	26
2.5 Kerangka Pemikiran	26
2.6 Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	•••••
3.1 Lokasi <mark>Penelitian</mark>	30
3.2 Operasional Variabel	30
3.3 Populas <mark>i dan Sampel</mark>	31
3.4 Jenis dan Sumber Data	32
3.5 Teknik P <mark>eng</mark> umpulan Data	32
3.6 Teknik Anal <mark>isi</mark> s Data	33
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	•••••
4.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Type-D Perawang	38
4.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Type-D Perawang	41
4.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Type-D Perawang	43
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden	49
5.1.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	49
5.1.2 Karakteristik Responden Umur	50

5.1.3 Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir	31
5.1.4 Karakteristik Responden Masa Bekerja	52
5.2 Uji Kualitas Data	53
5.2.1 Uji Validitas	53
5.2.2 Uji Reliabilitas	54
5.3 Analisis Desktiptif	55
5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Instrinsik	55
5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Ekstrinsik	65
5.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Perawat	75
5.4 Hasil Analisis Data	88
5.4.1 Uji Asumsi Klasik	88
5.4.2 A <mark>nalisis Regres</mark> i Linier Berganda	91
5.4.3 An <mark>alisis Korelasi</mark> Uji Beda (t)	92
5.4.4 Analisis Simultan (F)	93
5.4.4 Analisis Simultan (F)	93
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian	92
BAB VI PENUTUP)
6.1 Kesimpulan	97
6.2 Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	100
I.AMPIRAN	102

DAFTAR TABEL

L	rai	l۵	m	_	
	ıa	ıя	m	я	r

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga ASN dan Jumlah Pasien Rawat Inap Tahun 2018 s	s/d
2020 Pada RS Type-D Perawang	
Tabel 1.2Data Absensi Kerja Perawat Rumah Sakit Type-Perawang Tahun 2	2018
s/d 2020	•••••
Tabel 2.1Penelitian Terdahulu	26
Tabel 2.1Penelitian Terdahulu Tabel 3.1Operasional Variabel	30
Tabel 5.1Uji Validitas	53
Tabel 5.2 Uji Reliabilitas	54
Tabel 5.3 Tanggapan Terhadap Prestasi Kerja	57
Tabel 5.4 Tanggapan Terhadap Hasil Kerja	58
Tabel 5.5 Tanggapan Terhadap Pengakuan Keberhasilan	58
Tabel 5.6 Tanggapan Terhadap Pengakuan Dalam Perusahaan	59
Tabel 5.7 Tanggapan Terhadap Penghargaan	60
Tabel 5.8 Tanggapan Terhadap Imbalan Sesuai Prestasi	61
Tabel 5.9 Tanggapan Terhadap Beban Kerja Sesuai Bidang Kerja	62
Tabel 5.10 Tanggapan Terhadap Mandiri Dalam Bekerja	63
Tabel 5.11 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden	64
Tabel 5.12 Tanggapan Terhadap Tujuan Perusahaan	66
Tabel 5.13 Tanggapan Terhadap Edukatif	67
Tabel 5.14 Tanggapan Terhadap Mengikuti Perkembangan	68
Tabel 5.15 Tanggapan Terhadap Penyesuaian Biaya Hidup	69
Tabel 5.16 Tanggapan Terhadan Kompensasi Yang Memadai	70

Tabel 5.17 Tanggapan Terhadap Fasilitas Kerja	71
Tabel 5.18 Tanggapan Terhadap Kebersihan	72
Tabel 5.19 Tanggapan Terhadap Suasana Kerja	73
Tabel 5.20 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden	74
Tabel 5.21 Tanggapan Terhadap System Penggajian	76
Tabel 5.22 Tanggapan Terhadap Keadilan Penggajian	77
Tabel 5.23 Tanggapan Terhadap Kesesuaian Gaji Dengan Pekerjaan	78
Tabel 5.24 Tanggapan Terhadap Keterampilan Yang Dimiliki Pegawai	79
Tabel 5.25 Tanggapan Terhadap Menyukai Pekerjaan Yang Diberikan	80
Tabel 5.26 Tanggapan Terhadap Adanya Peluang Promosi	81
Tabel 5.27 Tanggapan Terhadap Jenjang Karir	83
Tabel 5.28 Ta <mark>nggapan Terh</mark> adap Hubungan Yang Harmonis D <mark>en</mark> gan Atasan	84
Tabel 5.29 Tanggapan Terhadap Komunikasi	85
Tabel 5.30 Tanggapan Terhadap Partisipasi Pegawai	86
Tabel 5.31 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden	87
Tabel 5.32 Hasil Konlogorov Smirnov	89
Tabel 5.33 Hasil Uji Multikolinearitas	89
Tabel 5.34 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	91
Tabel 5.35Hasil Uji Uji t	92
Tabel 5.36 Hasil Uji F	93
Tabel 5 37 Hasil II ii Determinasi (R ²)	94

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RS Type-D Perawang-SIAK	44
Gambar 5.1 Diagram Karakteristik Responden Jenis Kelamin	49
Gambar 5.2 Diagram Karakteristik Responden Umur	50
Gambar 5.3 Diagram Karakteristik Responden Pendidikan	51
Gambar 5.4 Diagram Karakteristik Responden Masa Bekerja	52



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Daftar Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	102
Daftar Lampiran 2 Tabulasi Penelitian Variabel Motivasi Instrinsik	105
Daftar Lampiran 3 Tabulasi Penelitian Variabel <mark>Motiv</mark> asi Ekstrinsik	106
Daftar Lampiran 4 Tabulasi Penelitian Variabel Kepuasan Kerja	107
Daftar Lampiran 5 Output SPSS	108



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan global di dunia bisnis semakin ketat ditandai dengan perubahan lingkungan yang cepat sehingga menuntut kepekaan organisasi dalam merespon perubahan yang akan terjadi dalam kancah persaingan global. Pada masa yang akan datang, harus disadari bahwa sumber daya manusia akan membutuhkan suatu model dan proses untuk memperoleh kecakapan dalam dunia global, keefektifan dalam bekerja dan kemampuan dalam berkompetisi. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan.

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan majunya sebuah perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting bagi organisasi dan organisasi harus memiliki pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus berperan aktif dan mempunyai kompetensi yang tinggi agar dapat tercapainya tujuan perusahaan. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dacapai baik secara individu maupun organisasinya.

Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau swasta yang berfungsi untuk melakukan

upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Dalam menjalankan fungsinya diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima. Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor paling dominan adalah sumber daya manusia.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan-perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki perasaan negatif mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat penting dalam sebuah organisasi karena menjadi faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya organisasi mencapai tujuan. Meningkatnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis, sehingga memberi keuntungan nyata tidak hanya bagi organisasi tetapi bagi pekerja itu sendiri.

Rumah Sakit Type-D Perawang merupakan sebuah institusi atau sebuah organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan. Rumah sakit ini dinamai Rumah Sakit Type-D dikarenakan masih diatas UPTD PUSKESMAS tapi belum setara dengan Rumah Sakit Umum Daerah itu sebabnya tidak dinamai Rumah Sakit UMUM. Rumah Sakit Type-D Perawang merupakan Rumah Sakit Milik Pemerintah Daerah yang yang diresmikan pada tanggal 11 Februari 2018 yang merupakan pengembangan dari UPTD PUSKESMAS PERAWANG. Rumah sakit ini terus berkembang dengan tuntutan kebutuhan Kecamatan Tualang. Sesuai surat keputusan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu

Pintu Kabupaten Siak Nomor: 02/DPMPTSP/IORS/XII/2018 Tentang pemberian Izin Operasional Rumah Sakit. Berikut ini peneliti menyajikan jumlah pegawai ASN yang bekerja pada Rumah Sakit Type-D Perawang Kecamatan Tualang Kabupaten Siak yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Jumlah Tenaga ASN Dan Jumlah Pasien Rawat Inap Dari Tahun 2018
s/d 2020 Pada Rumah Sakit Type-D Perawang

No	Tahun	Jumlah Perawat (Orang)	Jumlah Pasien Rawat Inap (Orang)	Jumlah Perawat Setiap Jam Dinas (Orang)
1.	2018	37	235	6
2.	2019	32	487	4
3.	2020	35	635	5

Sumber: Rumah Sakit Type-D Perawang, 2021

Dari tabel 1.1 di atas dapat kita lihat bahwa jumlah tenaga perawat dan jumlah pasien tidak seimbang. Hal ini pulalah salah satu yang mempengaruhi mutu pelayanan yang diberikan perawat, sehingga kinerja pelayanannya kurang dimana perawat tidak sempat berdialog dengan bahasa yang menyentuh. Idealnya dalam menjalankan dinas pada ruang rawat inap pada rumah sakit atau puskesmas teridiri dari 5-6 orang perawat hal ini berlaku jika tidak terjadi lonjakan pasien pada ruang rawat inap, jika perawat yang berjaga terlalu banyak maka akan tidak baik juga karena akan terlalu ramai pada ruangan dan begitu pula sebaliknya. Dari segi pelayanan, tenaga perawat dituntut untuk mampu memberikan pelayanan secara teratur dan tepat waktu juga harus didukung oleh sikap ramah tamah, sopan santun dan mau bersabar serta menyisihkan waktunya untuk mendengarkan keluhan-keluhan pasien dengan memberikan informasi-informasi yang jelas dan mudah dimengerti.

Perkembangan kasus pelanggaran pegawai dan rendahnya kinerja dapat disebabkan oleh rendahnya kepuasan yang diberikan kepada pegawai dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan kerja pegawai yaitu permasalahan ketepatan masuk kerja pegawai. Untuk sebagai gambaran peneliti menampilkan daftar absensi pegawai pada Rumah Sakit Type-D Perawang sebagai bentuk kepuasan dalam bekerja yang dapat dlihat sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Absensi Kerja Perawat Rumah Sakit Type-Perawang Tahun 2018
s/d 2020

No	Tahun	Jumlah Perawat	Terlambat Masuk		Alfa (Tanpa Keterangan)	
		(Orang)	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Tahun 2018	37	4	10,81%	3	8,11%
2	Tahun 2019	32	3	9,37%	3	9,37%
3	Tahun 2020	35	5	14,29%	1	2,78%

Sumber: Rumah Sakit Type-D Perawang, 2021

Dari tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa terlihat jumlah pegawai yang tidak mengikuti peraturan rumah sakit dengan baik, karena masih ada setiap tahunnya yang terlambat dan alfa atau tanpa keterangan untuk dapat hadir dalam operasional rumah sakit, hal ini dianggap tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak rumah sakit terkait rendahnya kepuasan yang diberikan kepada pegawai.

Untuk mencapai tujuan Rumah Sakit, maka hal yang perlu dilakukan adalah memberi daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi, motivasi kerja merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan untuk

mencapai tujuan. Dalam hal pemberian motivasi kerja juga dirasa kurang adil, karena adanya pembedaan karyawan dalam hal mendapatkan peningkatkan karier atau kenaikan jabatan. Masih kentalnya sistem kekeluargaan dan kekerabatan dengan atasan membuat karyawan merasa tidak semangat dalam bekerja dalam meningkatkan kinerja. Pemberian fasilitas dan pendukung kerja lainnya juga hanya dapat dirasakan oleh beberapa golongan saja. Fenomena yang lain juga dapat dilihat dari jenis dan sifat pekerjaan, masih banyaknya ditemukan perbedaan jenis pekerjaan karyawan dengan tingkat pendidikannya atau sering disebut dengan istilah *the man on the right place*.

Motivasi berkaitan dengan kepuasan kerja, dimana kepuasan hanya dapat ditingkatkan dengan motivasi yang tinggi, kemauan dan kemampuan dalam melakukan tugas serta didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman. Kepuasan kerja di dalam perusahaan sangat diperlukan, dikarenakan kepuasan kerja seorang pegawai dapat mempengaruhi kelangsungan sebuah perusahaan. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja akan lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan perusahaan.

Tujuan organisasi dapat tercapai bila memperhatikan adanya motivasi yang ada pada karyawannya. Dua aspek pendorong timbulnya motivasi yaitu aspek dari dalam (intrinsik) dan aspek dari luar diri (ekstrinsik). Jika karyawan memiliki motivasi intrinsik yang baik maka tidak perlu ada pengawasan ketat dalam pekerjaan dan juga tidak perlu perintah dari atasan untuk melakukan kegiatan pengembangan diri. Namun diduga masih ada karyawan yang dalam bekerja belum sepenuhnya, juga masih ada karyawan yang belum termotivasi untuk berprestasi atau melakukan kegiatan pengembangan diri.

Faktor-faktor motivasi intrinsik ini melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya seperti motivasi yang ada pada perawat Rumah Sakit Type-D Perawang.

Sedangkan motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri individu sehingga seseorang mau melakukan sesuatu tindakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Motivasi ekstrinsik membutuhkan perantara antara aktivitas dan beberapa konsekuensi yang dipisahk<mark>an seperti penghargaan nyata, sehingga kepu</mark>asan berasal dari konsekuensi ekstrinsik yang menuntun kegiatan. Motivasi ekstrinsik yang dilakukan untuk <mark>mer</mark>angsang kepuasan pegawai salah satunya dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui pemberian kompensasi yang layak bagi pegawai. Selain gaji, Rumah Sakit Type-D Perawang juga telah diberikan tunjangan kinerja sesuai grade yang sudah ditentukan. Ada beberapa staf yang belum menduduki jabatan fungsional tertentu, sehingga tunjangan kinerja yang diterima relatif kecil dibanding staf lain yang menduduki jabatan fungsional, dengan beban tugas yang hampir sama. Hal ini bila tidak ditangani dengan benar dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Type-D Perawang.

Sehubungan dengan dilakukannya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik maka akan menghasilkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja bersangkutan dengan total sikap terhadap berbagai aspek pekerjaan proses dari hasil yang diperoleh dalam memenuhi harapan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja akan lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang meneliti tentang motivasi antara lain penelitian yang dilakukan Bodur (2002) yang menemukan bahwa tingkat kepuasan seluruh staff pusat kesehatan masyarakat di Turki tergolong rendah disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak nyaman, kecilnya peluang mengembangkan karir dan gaji yang terlalu rendah. Matthews (2006) menemukan bahwa tingkat kepuasan dipengaruhi oleh motivasi (lingkungan kerja fisik/tempat kerja yang baik, system penggajian yang adil, pengharapan, peluang pengembangan karir, pekerjaan yang pantas). Sedangkan Borzaga (2006) menemukan bahwa faktor instrinsik dan sikap terhadap hubungan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan karyawan itu sendiri.

Fenomena yang tejadi pada Rumag Sakit Type-D Perawang, motivasi kerja belum terealisasi sebagaimana mestinya khususnya motivasi ekstrinsik, dimana pegawai bekerja belum mencapai hasil kerja yang optimal dan masih banyak pegawai yang bekerja belum memenuhi kualifikasi kerja yang semestinya, hal ini tentunya menunjukan pegawai belum termotivasi, sehingga dalam penyelesaian pekerjaan tersebut bertumpuk-tumpuk diatas meja kerja, penanganan pasien yang belum terstruktur dan menimbulkan pemandangan yang kurang

menarik, ruang yang kurang nyaman karena panas, lampu penerangan di ruangan kerja juga kurang terang dan kurangnya peralatan dan perangkat pendukung lainya pada bagian-bagian tertentu.

Berdasarkan uraian penjelasan diatas maka peneliti teratrik untuk mengulas dan ingin meneliti lebih lanjut untuk di jadikan dalam bentuk skripsi dengan judul penelitian: "Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan KerjaPerawat Pada Rumah Sakit Type-D Perawang".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- 1. Apakah motivasi instrinsikberpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawatpada Rumah Sakit Type-D Perawang?
- 2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Type-D Perawang?
- 3. Apakah motivasi instrinsikdan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Type-D Perawang?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsic terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Type-D Perawang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Type-D Perawang.

c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Type-D Perawang.

2) Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini yang dapat dilihat sebagai berikut ini:

a. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan informasi yang sangat berharga karena dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan peneliti sehubungan dengan pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsikterhadap kepuasan kerjaperawat dalam Rumah Sakit.

b. Bagi Pihak Rumah Sakit

Dapat digunakan sebagai masukan guna untuk mengetahui langkah apa yang harus diambil agar kepuasan kerjaperawat dapat meningkat, sehingga tujuan pihak Rumah Sakit dalam pencapaian produktivitas yang optimal.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil permasalahan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan skripsi dalam penelitian ini yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab merupakan bab pertama dari penulisan skripsi ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung dan digunakan dalam penelitian ini mengenai variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kepusan kerja, memberikan penelitian terdahulu, hipotesis dan variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metode penelitian dan analisa data yang terdiri dari pemilihan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini akan memuat gambaran umum rumah sakit Type-D
Perawang, sejarah singkat, visi dan misi pada Rumah Sakit TypeD Perawang Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini akan menguraikan dan mendeskripsikan hasil penelitian berupa tabel-tabel dan menjelaskan hasil uji penelitian secara statistik.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasakan hasil penelitian ini.

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengetian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Karena tidak sederhana, banyak factor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja karyawan itu sendiri. Kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

Menurut Robbins (2015) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya.

Menurut Wulantika (2017) kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaanya. Karena menyangut sikap, pengertian kepuasan kerja mencangkup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan prilaku seseorang. Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap

pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya.

Menurut Siagian (2011), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut Handoko (2010), kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kemudian menurut Nugroho (2013) kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti yang nantinya akan berdampak pada perusahaan.

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaan seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Bentuk program perkenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja dan oleh organisasi secara ikhlas dan terhormat juga pada umumnya berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

2.1.1Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2015) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

a) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja, emosi, masa kerja dan kepribadian.

b) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, dan hubungan kerja, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan dan interaksi.

Menurut Wibowo (2012) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Equity (keadilan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

2) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

3) Discrepancies (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

4) Dispositional /genetic components (komponen genetik)

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian karyawan terhadap faktor-faktor yang, mempengaruhinya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins dalam Uki Yonda Asepta dan Sekar Harumi Putri Maruno (2017) dapat dilihat sebagai berikut:

1) Kepuasan terhadap Gaji

Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dansama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

2) Kepuasan terhadap Sikap Atasan

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi kepuasan karyawan.

3) Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

4) Kepuasan terhadap Promosi

Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

5) Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial.

Selain itu adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, meliputi:

- 1) Faktor kepuasan sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.
- 2) Faktor kepuasan finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- 3) Faktor Kepuasan Psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi; minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan

Dari definisi faktor-faktor di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja yang memiliki peran yang penting bagi perusahaan dalam memilih dan menempatkan karyawan dalam pekerjaannya dan sebagai partner usahanya agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan atau sepantasnya dilakukan.

2.1.4 Dampak Ketidakpuasan Kerja

Menurut pendapat dari Robbins dan Judge (2013), ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Sebuah kerangka teoritis (keluar-pengaruh-kesetiaan-pengabdian) sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan. Di bawah ini menunjukkan empat respon kerangka tersebut, yang berbeda dari satu sama lain bersama dengan dua dimensi : konstruktif/destruktif dan aktif/pasif. Respon-respon tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- 1. Keluar (*exit*): perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
- 2. Aspirasi (*voice*): secara aktif dan kontsruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
- 3. Kesetiaan (*loyalty*) : secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajernya untuk "melakukan hal yang benar".
- 4. Pengabaian (*neglect*): secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus—menerus kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

2.2 Motivasi Intrinsik

2.2.1 Pengertian Motivasi Intrinsik

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan daya dorong yang timbul dari dalam individu masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang

diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan. Karyawan membutuhkan suatu motivasi yang diberikan oleh atasannya demi terciptanya produktivitas kerjayang tinggi dan baik. Motivasi sangat diperlukan, karena tanpa adanya motivasi karyawan tidak terdorong untuk menghasilkan produktivitas yang meningkat dan baik.

Menurut Priyatama (2014) mengatakan motivasi intrinsik merupakan nilai atau gabungan dari kenikmatan atau kesenangan dalam menjalankan suatu tugas untuk tujuan tertentu, dapatdikatakan bahwa motivasi intrinsik yang berfungsi sebagai imbalan adalahtingkah laku individu dalam melaksanakan aktivitas tersebut, bukan imbalan yangbersifat dari luar.

Menurut Suwatno (2011) menyatakan motivasi intrinsik adalah motifmotif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Menurut Husaini Usman (2015) mende-finisikan motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri.

Motivasi dibutuhkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih baik lagi. Adanya komunikasi yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang lebih harmonis. Komunikasi dua arah harus diciptakan di dalam lingkungan kerja. Karyawan yang bekerja dengan baik dapat juga diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dibuat. Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Motivasi adalah konsep ringkasan yang kita gunakan untuk menjelaskan pola perilaku tertentu yang diamati atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Handoyo, 2013).

2.2.2 Faktor-Faktor Motivasi Instrinsik

Menurut Herzberg dalam Hanifah (2017), Menyatakan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

- a) Pekerjaan itu sendiri (the work it self); Berat ringannya tantangan yangdirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- b) Kemajuan (advancement); Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
- c) Tanggung jawab (responsibility); Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
- d) Pengakuan (recognition); Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
- e) Pencapaian (achievement); Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

Menurut Herberg dalam Rosidah (2009), mengatakan bahwa terdapat kelompok faktor kondisi intrinsik yang meliputi: pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan karyawan itu sendiri, kemungkinan berkembang. Ketiadaan kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi yang tidak puas, akan tetapi kalau kondisi demikian ada merupakan motivasi yang kuat yang akan menghasilkan prestasi yang baik.

Menurut Sondang P. Siagian dalam Sriwidodo (2010), menjelaskan bahwasannya teori ini diterjemahkan secara sederhana bahwa para karyawan dapat dibagi menjadi dua golongan besar yaitu:

a) Mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing.

b) Faktor-faktor intrinsik yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya berkarya. Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Faktor hygiene yang menonjol ialah, kebijakan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah/gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

2.2.3 Tujuan Pengadaan Motivasi Intrinsik

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, makin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan. Setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Tujuan pribadi sering berbeda dengan tujuanorganisasi. Motivasi pegawai akan meningkat bilatujuan dari organisasi tersebut sejalan atau samadengan tujuan setiap pribadi pegawai. Pemberianmotivasi sejalan antara upaya mencapai tujuansasaran organisasi dengan tujuan sasaran individupegawai. Pemberian motivasi akan sangat efektifbila pada diri pegawai memiliki keyakinan bahwabila tujuan organisasi dicapai maka tujuan sasaranpribadi juga bisa dicapai Hasibuan (2011).

Menurut Saydam dalam Maulana (2015), Menjelaskan bahwa Motivasi adalah salah satu usaha dalam mengarahkan karyawan agar dapat bekerja lebih maksimal sesuai dengan keinginan perusahaan. beberapa penjelasan tujuan dari motivasi, yaitu:

- 1. Meningkatkan prestasi kerja
- 2. Meningkatkan disiplin kerja
- 3. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 4. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- 5. Menumbuhkan rasa loyal karyawan terhadap perusahaan
- 6. Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 7. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

2.2.4 Indikator Motivasi Intrinsik

Ahli psikologi dan konsultan manajemen Herzberg (2009), menyebutkan terdapat 6 indikator motivasi intrinsik yang meliput:

- a) Pencapaian Prestasi
- b) Pengakuan
- c) Tanggung jawab dan kemajuan
- d) Pekerjaan itu sendiri
- e) Kemungkinan berkembang

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011), yang indikator yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

a) Recognition (Pengakuan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan karyawan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti pemberian sertifikat penghargaan atau uang tunai.

b) Work it self (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindar dari kebosanan dalam pekerjaan karyawan serta mengusahakan agar setiap karyawan sudah tepat dalam pekerjaannya.

c) Achievement (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraihnya agar sesorang karyawan dapat berhasil dalam melakasanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar karyawan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila karyawan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

d) Responsibility (Tanggung jawab)

Tanggung jawab dapat menjadi faktor motivator bagi bawahan apabila pimpinan menghindari supervise atau pengawasan yang ketat, yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi.

e) Advencement (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Jika faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya

pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

2.3 Motivasi Ekstrinsik

2.3.1 Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Menurut Hasibuan (2011) motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor.

Motivasi ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini (Suhardi, 2013).

Menurut Fahmi (2016) berpendapat bahwa motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik. Karyawan dengan nilai kerja ekstrinsik menginginkan beberapa dari konsekuensi kerja, misalnya menghasilkan uang (gaji). Karyawan yang mendapatkan gaji besar biasanya akan merasakan senang atau puas dalam bekerja sehingga akan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Lukito, 2016).

Motivasi ekstrinsik, merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti supervisi, gaji, lingkungan kerja dan status (Wibowo, 2014). Motivasi mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku motivasi ekstrinsik diartikan sebagai dorongan yang berasal dari luar untuk melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Nawawi (2010) menyampaikan bahwa motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang menharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Menurut Manullang (2011) dinyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik

Menurut Taufik (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah:

a) Dorongan keluarga

Dorongan keluarga khususnya suami merupakan salah satu faktor pendorong (reinforcing factors) yang dapat mempengaruhi perilaku istri dalam berperilaku. Dukungan suami dalam upaya pencegahan kanker serviks, merupakan bentuk dukungan nyata dari kepedulian dan tanggung jawab para anggota keluarga.

b) Imbalan Seseorang dapat termotivasi karena adanya suatu imbalan sehingga orang tersebut ingin melakukan sesuatu.

c) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan keinginan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

d) Lingkungan

Lingkungan adalah tempat dimana seseorang tinggal. Lingkungan dapat mempengaruhi seseorang sehingga dapat termotivasi untuk melakukan sesuatu. Selain keluarga, lingkungan juga mempunyai peran yang besar dalam memotivasi seseorang dalam merubah tingkah lakunya. Dalam sebuah lingkungan yang hangat dan terbuka, akan menimbulkan rasa kesetiakawanan yang tinggi.

e) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan,

termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.3.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut Teori Frederick Herzberg dalam Wibowo (2014), dimensi motivasi ekstrinsik terdiri dari supervisi, gaji, lingkungan kerja dan status, yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menyatakan indikator lingkungan kerja yaitu: Fasilitas dan alat bantu pekerjaan, Kebersihan, Pencahayaan, Ketenangan dan Hubungan Kerja.

b) Supervisi

Supervisi dalam suatu pekerjaan merupakan pemberian pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Menurut Suarli (dalam Ahmad, 2013), supervisi dapat diukur melalui indicator-indikator berikut ini: Tujuan, Edukatif, Berkala, Pelaksanaan, Sesuai Kebutuhan, Mengikuti perkembangan.

c) Status

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Status atau kedudukan merupakan dorongan

untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari. Indikator status adalah sebagai berikut: Jabatan, Wewenang, dan Tanggung Jawab.

d) Gaji

Gaji adalah apa yang seorang karyawan terima secara finansial sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Penentuan gaji yang dilakukan oleh perusahaan didasarkan pada: Kinerja, Senioritas, Kedewasaan, Penyesuaian Biaya Hidup.

2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk melihat perbedaan dan perbandingan hasil penelitian yang akan dilakukan, maka peneliti menggunakan jurnal penelitian sebagai jurnal acuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

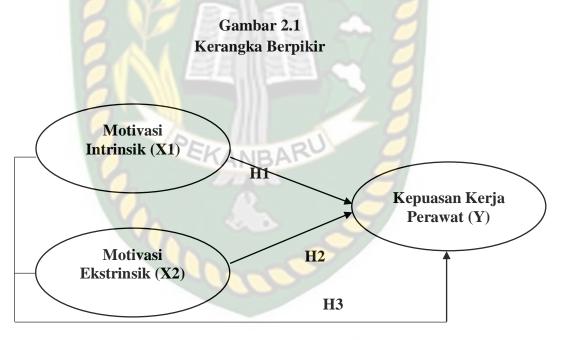
No	Nama Peleliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Fotuho	Pengaruh Motivasi	Regresi	Penelitian ini dengan hasil
	Waruwu	Intrinsik Dan	Berganda	Motivasi intrinsik dan
	(2017)	Motivasi Ekstrinsik		ekstrinsik secara bersama-sama
		Terhadap Kepuasan		atau simultan memiliki
		Karyawan Studi		pengaruh terhadap kepuasan
		Kasus: Di Rumah		karyawan di RS Rajawali dan
		Sakit Rajawali Dan		STIKES Rajawali Bandung.
		Stikes Rajawali		Sesuai dengan beberapa hasil
		Bandung (Yayasan		penelitian lain, penulis
		Kemanusian		membuktikan bahwa motivasi
		Bandung Indonesia)		merupakan salah satu faktor
				yang berpengaruh dalam
				meningkatkan kepuasan
				karyawan.
2	Aditya	Pengaruh Motivasi	Regresi	Hasil penelitian yaitu Motivasi
	Kamajay	Intrinsik Dan	Berganda	intrinsik dan motivasi ekstrinsik
	a Putra	Motivasi Ekstrinsik		secara simultan berpengaruh
	Agus	Terhadap Kepuasan		kuat terhadap kepuasan kerja
	Frianto	Kerja pada RSUD		pegawai di RSUD Dr. Soepomo

	(2013)	Dr. Soepomo Madiun		Madiun . Sedang secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh lebih kuat daripada motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Dr. Soepomo Madiun.
3	Basthou mi	Motivasi Ekstrinsik Individu: Analisis	Regresi Berganda	Hasil penelitian yaitu bahwa supervisi secara parsial tidak
	Muslih	Kinerja Karyawan	Derganda	berpengaruh terhadap kinerja
	(2017)	Medis Rumah Sakit	TITE	karyawan medis di RS. Aura
	(2017)	Aura Syifa Kediri	000-	Syifa Kediri, sedangkan gaji,
		•		lingkungan kerja dan status
		- PSITAS	ISLAND	secara parsial berpengaruh
		UNIVERSITAS	-AIVI RIX	terhadap kinerja karyawan
		O'		medis di RS. Aura Syifa Kediri.
				Dan supervisi, gaji, lingkungan
				kerja dan status secara simultan
			7	berpeng <mark>aruh</mark> terhadap kinerja
				karyawan medis di RS. Aura
	3510	7 1 7 5 1 1		Syifa Kediri.
4	Mahfuzil	Pengaruh Motivasi	Regresi	Hasil penelitian berdasarkan Uji
	Anwar	Intrinsik Dan	Berganda	F menunjukkan ada pengaruh
	(2019)	Motivasi Ekstrinsik	DIE K	signifikan secara bersama-sama
		Terhadap Kinerja Pegawai Pada		(simultan) motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik
		Rumah Sakit Umum		terhadap kinerja pegawai
		Daerah Dr. Rudi		Rumah Sakit Umum Daerah Dr.
	W.	Rafisa Banjarmasin	BARU	Rudi Rafisa Banjarmasin.
5	Dewi,	Pengaruh Motivasi	Regresi	Hasil penelitian menunjukkan
	Putri	Intrinsik Dan	Berganda	bahwa motivasi intrinsik dan
	Citra	Motivasi Ekstrinsik		motivasi ekstrinsik secara
	Kusuma	Terhadap Kepuasan		persial dan secara simultan
	(2020)	Kerja Perawat Pada		berpengaruh positif dan
		Rumah Sakit Panti		signifikan terhadap Kepuasan
		Rapih Yogyak <mark>arta</mark>		Kerja Perawat Pada Rumah
				Sakit Panti Rapih Yogyakarta
				hal ini dibuktikan dengan nilai t
				hitung lebih besar dari nilai t
				tabel dan signifikansi >0,05.

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasi sebagai masalah yang penting. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap kearah yang lebih baik. Hubungan antara kedua variabel di duga memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja pegawai. Dalam kerangka pemikiran penulis mencoba untuk menguraikan apakah terdapat hubungan antara variabel X (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) lalu apakah H1, H2 dan H3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Maka kerangka pemikiran ini adalah:



Sumber: Penelitian Terdahulu Jurnal Dari Fotuho Waruwu (2017)

2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan maka penulis merumusakan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- Diduga motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Type-D Perawang.
- 2) Diduga motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Type-D Perawang.
- 3) Diduga motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Type-D Perawang.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan peneliti dalam penelitian ini maka yang menjadi objek penelitian yaitu Rumah Sakit Type-D Perawang yang berlokasikan dijalan Raya Perawang-Minas KM. 10 Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.

3.2 Opersional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Vari <mark>ab</mark> el	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Intrinsik (X1) motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta	• Keberhasilan	 a) Prestasi kerja b) Hasil kerja c) Pengakuan keberhasilan 	Ordinal
berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai	 Pengakuan 	a) Pengakuan dalam perusahaanb) Penghargaanc) Imbalan sesuai prestasi	Ordinal
dan berarti. Fahmi (2016).	• Tanggung jawab	a) Beban kerja sesuai bidang kerjab) Mandiri dalam bekerja	Ordinal
Motivasi Entrinsik (X2) motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian mendorong orang	• Supervisi	a) Tujuan perusahaanb) Edukatifc) Mengikuti perkembangan	Ordinal
tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah	• Imbalan Kerja	a) Penyesuaianbiaya hidupb) Kompensasi yangmemadai	Ordinal

seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik. Fahmi (2016)	• Lingkungan Kerja	a) Fasilitas kerjab) Kebersihanc) Suasana kerja	Ordinal
Kepuasan Kerja Perawat (Y) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristiknya.	• Gaji	 a) Sistem Penggajian b) Keadilan Penggajian c) Kesesuaian gaji dengan pekerjaan 	Ordinal
Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Robbins	• Pekerjaan Itu Sendiri	 a) Keterampilan yang dimiliki pegawai b) Menyukai pekerjaan yang diberikan c) Adanya peluang promosi d) Jenjang karir 	Ordinal
(2015)	Sikap Atasan Sikap Atasan	 a) Hubungan yang harmonis dengan atasan b) Komunikasi c) Partisipasi pada pegawai 	Ordinal

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu dan Berbagai Sumber

3.3 Populasi dan Sampel

a) Populasi

Menurut Syahirman (2012) populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai atau perawat yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) pada rumah sakit type-D perawang yang berjumlah 35 perawat.

b) Sampel

Menurut Syahirman (2012) sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Teknik penelitian menggunakan teknik non probability sampling dengan metode sensus. Sampel adalah unit dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, karena itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (Sugiyono, 2012). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan menggunakan metode sensus, yaitu mengambil seluruh populasi menjadi sampel, adapun jumlah sampel sebanyak 35 perawat.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yaitu:

- a. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan, seperti: hasil wawancara, pengisian kuesioner dan lainnya. Data ini merupakan data mentah yang selanjutnya akan diolah untuk tujuan-tujuan tertentu, sesuai dengan kebutuhan.
- b. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut, misalnya dalam bentuk tabel, grafik maupun gambar sehingga lebih informatif jika digunakan oleh pihak lain.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpul data merupakan faktor penting dalam keberhasilan penelitian. Metode menunjuk pada suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya. Untuk memperoleh data tersebut, dalam penelitian ini penulis mengggunakan tekhnik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengolahan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada pegawaiRumah Sakit Type-D Perawang. Bentuk kuesioner yang dibuat adalah kuesioner berstruktur, dimana materi pertanyaan menyangkut pendapat responden mengenai motivasi intrinsik, motivasi ekstinsik dan kepuasan kerja perawat. Skala pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Ordinal. Setiap jawaban di hubungkan dengan bentuk pertanyaan atau pernyataan sikap yang di ungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut ini :

a) Sangar	t Puas	Skor 5
b) Puas		Skor 4
c) Cukup	Puas	Skor 3
d) Tidak	Puas	Skor 2
e) Sanga	t Tidak Puas	Skor 1

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab kepada kepala pimpinan dan beberapa pegawai Rumah Sakit Type-D Perawang. Hal ini dilakukan untuk menggali, mengumpulkan, menemukan informasi yang dibutuhkan atau yang berhubungan dengan penelitan ini.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian menggunakan metode deskriptif yaitu metode analisis dengan cara data yang disusun dan dikelompokkan, kemudian di analisis sehingga diperoleh gambaran dan masalah yang di hadapi dan untuk menjelaskan perhitungan. Data yang diperoleh dari data primer berupa daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden penelitian.

1. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner (Ghozali, 2016). Valid berarti instrument yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak dikur. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jika kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu instrument pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah- ubah (Sugiyono, 2012).

2. Uji Asumsi Klasik

Mengingat metode analisis yang akan digunakan adalah analisis regresi linear berganda, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sehingga penggunaan regresi linear berganda perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan untuk penelitian ini yang diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas data tersebut dapat dilakukan dengan melalui cara yaitu

mengunakan grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plot, yakni jika pola penyebaran memiliki normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terdapat korelasi yang tinggi antara variabel independen tersebut, maka hubungan antara variabel dependen dan independen menjadi terganggu. Ada dua ukuran dalam memprediksi ada tidaknya gejala multikoliniearitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan:

- 1) Jika nilai *tolerance>* 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat diinterprestasikan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel bebas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai *tolerance*< 0,1 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa adamultikolinaeritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam suatu model regresi terjadi atau tidak ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

3. Uji Hipotesis dan Analisis Regresi

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan karena mampu menjelaskan variabelvariabel bebas terhadap variabel terikat dan menjelaskan hubungan linier

yang terdapat antara motivasi intrinsik, motivasi entrinsik dan kepuasan kerja. Berikut adalah model analisis dari regresi linier berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \mathcal{E}$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

B1, B2 = Koefisien masing-masing variabel

X1 = Motivasi Intrinsik

X2 = Motivasi Entrinsik

E = Epsilon atau Error Term

b) Uji Sign<mark>ifik</mark>ansi Parsial (Uji t)

Uji signifikasi ini dilakukan dengan menggunakan uji statistic t. pengujian inidilakukan secara parsial dengan derajat keabsahan 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut Jika nilai signifikan > α maka Ho diterima dan Jika nilai signifikan < α maka Ho ditolak. untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5 % dengan ketentuan sebagai berikut.

- a. Jika thitung > t tabel maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Ho ditolak, Ha diterima).
- b. Jika thitung < t tabel maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Ho diterima, Ha ditolak).

c) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengajuan ini dilakukan untuk melihat melihat pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel dependen secara serentak. Uji ini dilakukan

untuk membandingkan pada tingkat nilai signifikansi dengan nilai α (5%) pada tingkat derajat 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan menilai nilai sig α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut Jika nilai sig $> \alpha$ maka Ho diterima dan jika nilai sig $< \alpha$ maka Ho ditolak.

d) Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) merupakan angka yang menunjukkan seberapabesar kemampuan variabelmotivasi intrinsik dan motivasi entrinsikmemengaruhi variabel kepuasan kerja. Semakin besar koefisien determinasi maka akan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Nilai determinasi R² mempunyai range antara 0 sampai 1 (0≤ R²≤1). Semakin besar nilai R² (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

BAB IV GAMBAR UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Type-D

Rumah Sakit Type-D Kecamatan Tualang Perawang merupakan peningkatan puskesmas Tualang dan diresmikan Bupati Siak pada tanggal 11 Februari 2018, cita-cita Bupati Siak, Drs. H Syamsuar, M.Si untuk membangun 5 Rumah Sakit Type-D Kecamatan Tualang dikomplek perkantoran Pemerintahan kecamatan Tualang, Perawang. 4 Rumah Sakit Type-D lainnya akan dibangun dikecamatan Sungai Apit, Kecamatan Kandis, Kecamatan Minas Dan Kecamatan Kerinci Kanan. Dimana kelima kecamatan yang akan dibangun menggunakan APBD Siak ini memiliki jumlah penduduk yang cukup padat. Rumah Sakit Type-D ini dikepalai oleh seorang dokter umum bernama Dr. H. Amdan, M. Kes yang berlokasi dijalan Raya Perawang-Minas Km.10, Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak, dengan luas tanah ±12.000 m². Rumah sakit ini terus berkembang dengan tuntutan kebutuhan kecamatan Tualang. Sesuai surat keputusan kepala dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kabupaten Siak Nomor: 02/DPMPTSP/IORS/XII/2018 Tentang pemberian izin Operasional Rumah Sakit.

Pada tahun 2018 program dan kegiatan Rumah Sakit Type-D Perawang dilaksanakan oleh berbagai unit. Unit ini terdiri dari instalasi-instalasi yang langsung melaksanakan program pelayanan kesehatan dirumah sakit Type-D Perawang. Unit kerja terdiri dari :

1. Instalasi Gawat Darurat

KLL (KECELAKAN LALU LINTAS) merupakan kunjungan IGD terbanyak pada tahun 2018 yaitu 221 jiwa dan febris merupakan penyakit non bedah terbanyak (23%) di IGD.

2. Instalasi Rawat Jalan

Dari data kunjungan Rawat jalan pada tahun 2018 didapat data bahwa kunjungan terbanyak adalah poli umum (32%).

3. Instalasi Rawat Inap

- a) Dari nilai indikator Rawat inap diperoleh gambaran bahwa pada tahun 2018 BOR, LOS, BTO, berada dibawah nilai ideal, sedangkan TOI berada diatas nilai ideal sementara GDR Dan NDR berada pada nilai ideal.
- b) Dyspepsia merupakan salah satu sepuluh besar diagnose penyakit pasien terbesar Rawat Inap dengan jumlah kunjungan terbanyak (21%).

4. Instalasi Ibu dan Anak

Kegiatan persalinan didapat data yang linear yaitu jumlah persalinan sebanyak 55 dan jumlah bayi lahir hidup sebanyak 55

5. Instalasi Farmasi

Pelayanan lembar resep sebanyak 1954 dan jumlah resep sebayak 7816.

6. Instalasi Laboratorium

 Adapun jenis pemeriksaan darah sepanjang tahun 2018 memiliki nilai 153 dengan pemeriksaan Hb. Pada pemeriksaan imunologi memiliki nilai 81 dengan kasus HIV/AIDS, Sementara pemeriksaan Urine Rutin memiliki nilai 27 dengan pemeriksaan protein. Kemudian pada pemeriksaan kimia darah berjumlah 205 dengan pemeriksaan gula darah dan pemerikasaan khusus berjumlah 185 dengan jenis pemeriksaan Sputum BTA.

• Jenis pemeriksaan yang dilakukan pada pelayanan laboratorium banyak menggunakan alat yang beroperasi sedang (69%).

7. Pel<mark>ayan</mark>an Fisioterapi

- Pelayanan fisioterapi menggunakan penanganan secara manual
 (Exercise) dan IR jumlah kunjungan sebanyak 435.
- Jenis kasus yang memiliki nilai tertinggi pada instalasi fisioterapi sepanjang tahun 2018 adalah Rheumatoid (OA, RA, Frozen Shoulder, dll) dengan nilai 213.

8. Instalasi Gizi

- Pelayanan makan pada pasien mencapai 10,02 % dan komsultasi gizi mencapai 2.75%.
- Jenis kasus yang memiliki nilai tertinggi pada instalasi gizi sepanjang tahun 2018 adalah post partum dengan nilai 41

Berdasarkan 8 point unit diatas merupakan pencapain program pembangunan kesehatan Rumah Sakit Type-D perawang pada tahun 2018. Dan pada tahun 2019 dan 2020 semakin berkembang dan meningkat pencapain program pembangunan kesehataannya.

4.2 Visi, Misi, Strategi dan Motto Rumah Sakit

4.2.1 Visi

Profil Rumah Sakit Type-D Perawang tahun 2019 merupakan hasil kegiatan pelayanan dan pembangunan selama 1 tahun. Keberhasilan dapat diukur dengan indikator yang telah ditetapkan untuk mendukung kepada Visi Provinsi Riau yaitu: "Terwujudnya Provinsi Riau yang maju, masyarakat sejahtera, berbudaya melayu dan berdaya saing tinggi, menurunnya kemiskinan, tersedianya lapangan kerja serta pemantapan aparatur", Visi Kabupaten Siak yaitu: "Terwujudnya masyarakat Kabupaten Siak yang sehat, cerdas dan sajahtera dalam lingkungan masyarakat yang agamis dan berbudaya melayu serta sebagai tujuan destinasi yang terbaik disumatera 2020".

Mengacu kepada Visi Provinsi Riau dan Kabupaten Siak maka Rumah Sakit Type-D perawang menetapkan Visi sebagai berikut:

"Menyelenggarakan pelayanan yang prima, berkualitas dan berkesinambungan". Untuk mencapai tujuan Visi tersebut, Rumah Sakit Type-D Perawang melakukan beberapa hal yang tertuang dalam Misi, Nilai-nilai serta norma".

4.2.2 Misi

Misi Rumah Sakit Type-D Perawang yaitu:

- a) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang prima,aman, dan informatif
 dan efektif serta tetap memperhatikan aspek sosial
- b) Memberikan pelayanan yang ramah, bersahabat dan tanpa diskriminasi
- c) Senantiasa meningkatkan sarana dan prasarana rumah sakit dalam memperluas jangkauan pelayanan kepada masyarakat

- d) Menyelenggarakan system rujukan yang berjenjang
- e) Membangun sumber daya manusia yang handal, professional, akuntabel, yang berorientasi pada masyarakat/pelanggan serta berintegrasi tinggi dalam pelayanan.
- f) Mewujudkan system management rumah sakit yang memberikan kepastian hukum yang efektif, transparan, akuntabel, serta responsive dalam menjawab masyarakat.
- g) Memberikan perlindungan hukum dan keselamatan kerja terhadap seluruh staff dan karyawan
- h) Meningkatkan kesejahteraan seluruh staff dan karyawan

4.2.3 Strategi Rumah Sakit Type-D Perawang

Dalam upaya untuk mewujudkan Visi dan tercapainya Misi, Rumah Sakit Type-D
Perawang mengambil beberapa langkah Strategi yaitu:

- a) Tingkatkan kompetensi SDM khususnya dalam hal attitude karyawan agar mampu memberikan pelayanan yang berorientasi pada pelanggan dan menyenangkan.
- b) Tingkatkan program pemasaran terutama pada wilayah potensial industri.
- c) Berikan pelayanan yang berkualitas standar nasional, santun dan menyenangkan
- d) Tata bangunan dan peralatan yang atraktif dan selalu siap pakai.
- e) Lengkapi rumah sakit menjadi rumah sakit pusat pendidikan, pelatihan dan penelitian ditingkat regional dalam rangka mewujudkan *the center of excellence*.

- f) Kembangkan dan lengkapi system-sistem manajemen, terutama IT sistem, sistem pelayanan dan sistem keuangan.
- g) Peran aktif dalam pelayanan kesehatan individu dalam menunjang misis pemerintah daerah untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat Perawang. Keberadaan Rumah Sakit Type-D Perawang Kecamatan tualang adalah salah satu Rumah Sakit umum daerah Kelas D di Kabupaten. Sejalan dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan dirumah sakit ini maka perlu upayakan suatu rencana *balanced scorecard*, disamping itu juga evaluasi kinerja selama tahun 2020 adalah sasaran dan target yang telah ditetapkan yang diukur sebagai indikator tingkat keberhasilan sebuah misi.

4.2.4 Motto Rumah Sakit Type-D Perawang

5 S: Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun

4.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Type-D Perawang

Stuktur organisasi merupakan suatu badan yang didalamnya ada orangorang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu, agar tujuan yang telah di tetapkan telah tercapai maka orang-orang yang bekerja sama ini harus diatur sedemikian rupa sehingga masing-masing orang tersebut akan mengetahui tugas serta tanggung jawab serta kepada siapa harus bertanggung jawab.

STRUKTUR ORGANISASI

RUMAH SAKIT TYPE D PERAWANG

TAHUN 2020

DIRECTOR

THE MATTER OF THE MATTER OF

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Type-D Perawang

Sumber: Rumah Sakit Type-D Perawang

Berikut ini akan diuraikan mengenai tugas, tanggung jawab dan wewenang masing-masing bagian dalam struktur organisasi tersebut.

a) Direktur

Direktur bertugas memberikan pengarahan atas kegiatan Rumah Sakit yang dipimpinnya, merencanakan kegiatan Rumah Sakit agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Direktur berwenang untuk mengatur dan mengarahkan setiap bagian yang dipimpinnya.Dalam melaksanakan tugasnya Direktur dibantu oleh Kepala Sub.

Bagian Tata Usaha (KASUBAG TU), SPI, Kepala Seksi Penunjang Medis dan Non Medis, Kepala Seksi Pelayanan Medis dan Keperawatan.

b) KASUBAG TU (Kepala sub.bagian tata usaha)

KASUBAG TU bertugas pokok membantu Direktur dalam penyelenggaraan Rumah sakit di bidang ketatausahaan yang meliputi urusan perencanaan, evaluasi dan pelaporan, administrasi umum dan kepegawaian serta hukum dan kehumasan.

Tanggung jawab KASUBAG TU yaitu:

- Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas administrasi pada rumah sakit
- Bertanggung jawab atas penggunaan, pemeliharaan, sarana dan prasarana kerja yang ada dirumah sakit.

Wewenang KASUBAG TU yaitu:

- Membina staf administrasi, melalui pengarahan dan peringatan lisan maupun dengan tulisan
- Mengusulkan mutasi/rotasi, promosi, kenaikan golongan/skala gaji staf administrasi maaupun penundaannya dengan persetujuan direktur rumah sakit.
- Menggunakan sarana, prasarana kerja untuk kelancaran pelaksanaan tugastugas.
- c) SPI (Satuan Pengawas Internal)

SPI bertugas sebagai:

 Membantu Direktur agar dapat secara efektif mengamankan investasi dan aset rumah sakit.

- Melakukan analisis dan evaluasi efektifitas sistem dan prosedur pada semua bagian dan unit kegiatan rumah sakit.
- Melakukan penilaian desain dan implementasi pengendalian intern, apakah cukup memadai dan dilaksanakan sistem pengendalian intern yang diciptakan untuk dapat menjamin data-data keuangan dapat dipercaya.

Dalam menjalankan fungsinya SPI bertanggung jawab langsung kepada direktur rumah sakit. Adapun Tanggung jawab SPI adalah :

- Melakukan kajian dan analisis terhadap rencana investasi rumah sakit,
 khususnya sejauh mana aspek pengkajian dan pengelolaan risiko telah dilaksanakan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan.
- Melakukan penilaian terhadap sistem pengendalian pengelolaan,
 pemantauan efektivitas dan efisiensi sistem dan prosedur dalam bidang.
- Melakukan penilaian dan pemantauan mengenai sistem pengendalian informasi dan komunikasi.

d) KEPALA SEKSI PENUNJANG MEDIS DAN NON MEDIS

Kepala seksi penunjang medis dan non medis bertugas merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan medis dan non medis dirumah sakit.

- e) KEPALA SEKSI PELAYANAN MEDIS DAN KEPERAWATAN Kepala seksi pelayanan medis dan keperawatan bertugas merencanakan :
 - Merencanakan jumlah dan kategori tenaga keperawatan serta tenaga lain sesuai kebutuhan
 - Merencanakan jumlah dan jenis peralatan keperawatan yang diperlukan diunit gawat darurat sesuai kebutuhan.

 Merencanakan dan menentukan jenis kegiatan/asuhan keperawatan yang akan diselenggarakan sesuai kebutuhan pasien.

Kepala seksi pelayanan medis dan keperawatan bertugas menggerakkan dan melaksanakan:

- Mengatur dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan pelayanan UGD
- Menyusun dan mengatur daftar dinas tenaga perawatan dam tenaga lain,
 sesuai kebutuhan dan ketentuan / peraturan yang berlaku
- Melaksanakan program orientasi kepada tenaga perawatan baru atau tenaga lain yang akan bekerja di UGD
- Memberi pengarahan dan motivasi kepada tenaga keperawatan untuk melaksanakan asuhan keperawatan sesuai ketentuan / standart
- Mengadakan pertemuan berkala dengan pelaksana perawatan
- Mengatur dan koordinasi pemeliharaan peralatan agar selalu dalam keadaan siap pakai
- Mempertanggungjawabkan pelaksanaan inventaris peralatan
- Memelihara buku register dan berkas catatan medic

Kepala seksi pelayanan medis dan keperawatan bertugas mengawasi pengendalian dan penilaian :

- Mengawasi dan mengendalikan pendayagunaan peralatan perawatan beserta obat obatan
- Mengawasi keperawatan

Wewenang kepala seksi pelayanan medis dan keperawatan yaitu:

- Meminta informasi dan pengarahan pada atasan
- Memberi petunjuk dan bimbingan pelaksanaan staf keperawatan

- Mengawasi, mengendalikan dan menilai pendayagunaan tenaga keperawatan peralatan dan mutu asuhan keperawatan di UGD
- Menandatangani surat dan dokumen yang ditetapkan menjadi wewenang menghadiri rapat berkala.



BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawabanyang diperoleh dari responden, dimana responden membuat pernyataan dan penilaianterhadap kriteria-kriteria yang diajukan oleh penulis yang terangkum didalam daftarpertanyaan. Kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataanyang diajukan, selanjutnya dihitung presentasenya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 35 responden yaitupegawai Rumah Sakit Type-D Perawang, maka dapatdiketahui gambaran umum mengenai usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan. Untuk lebih jelasnya dibawah ini dikemukakan gambaran umum responden disajikan pada gambar berikut:

a) Jenis Kelamin

Salah satu yang harus diperhatikan dari identitas responden adalah jenis kelamin responden. Berdasarkan 35 kuesioner yang disebarkan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

0%
0%
20%

Laki-Laki

Perempuan

Gambar 5.1
Diagram Jenis Kelamin Responden

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa sabagian besar respondenadalah laki-laki yang berjumlah 7 orang atau sebesar 20% dan sisanya parapegawai yang berjenis kelamin perempuan hanya sebanyak 28 orang atau sebesar 80%, hal ini di sebabkan bahwa perawat perempuan lebih banyak diperlukan dan mempunyai tingkat ketelitian yang tinggi serta juga memiliki banyak waktu untuk melaksanakan pekerjaan yang diselenggarakan oleh Rumah Sakit Tipe-D Perawang.

b) Usia Responden

Pada prinsipnya usia dapat mempengaruhi seseorang dalam bertindak atau dalam mengambil suatu keputusan. Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktifitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempegaruhi produktifitasnya.

Usia
6% 0%
23%
21-30 Tahun
31-40 Tahun
> 40 Tahun

Gambar 5.2 Diagram Usia Responden

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas terlihat bahwa karakteristik responden yang berumur 21-30 tahun 25 orang (71%), sedangkan untuk yang berumur 31-40 tahun sebanyak 8

orang (23%) dan kemudian untuk usia >40 tahun sebanyak 2 orang (6%). Dari data tersebut ternyatasebanyak 25 orang (71%) berusia21-30 tahun, hal ini menunjukkanbahwa perawat pada Rumah Sakit Tipe-D Perawang, mayoritaspegawainya berada pada usiaproduktif sehingga lebih berpotensiuntuk lebih dikembangkan lagi.

c) Pendidikan Terakhir

Seluruh pegawai yang bekerja pada Rumah Sakit Tipe-D Perawang khususnya perawat memiliki tingkat pendidikkan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan instansi. Berdasarkan 35 kuesioner yang disebarkan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Pendidikan Terakhir

34%

© Diploma III/IV

Sarjana S1/S2

Gambar 5.3

Diagram Pendidikan Terakhir Responden

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari gambar 5.3 diatas menunjukkan bahwa responden yang memiliki tugaspendidikan Sarjana S1/S2merupakan paling banyak yaitu 12 orang atau sebesar 34%,Dan yang berpendidikan D III/IV merupakan paling banyak yaitu 23 orang atau 66%.Tingkat pendidikan responden ini berpengaruh pada kemampuan responden dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan

responden akan semakin mudah memahami hal-hal yang sehubungan dengan pekerjaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Selain itu semakin tinggi tingkat pendidikan akan mempengaruhi kemampuan berpikir seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

d) Masa Bekerja

Selanjutnya, identitas responden yang dipertimbangkan adalah masa kerja. Hal ini dimaksudkan untuk melihat pengalaman kerja pegawai, yang berarti bahwa semakin lama seorang karyawan bekerja, semakin tinggi pengalaman kerja pegawai dan sebaliknya.

Diagram Masa Bekerja Responden Masa Bekerja 4% < 1 Tahun</p> 26% 32% ■ 1-5 Tahun 6-10 Tahun > 10 Tahun 38%

Gambar 5.4

Sumber: Data Olahan, 202<mark>1</mark>

Dari diagram diatas terlihatbahwa karakteristik respondendengan masa kerja <1 tahunsebanyak 9 orang (26%), kemudian dengan masakerja 1-5 tahun sebanyak 13 orang(38%), dengan masa kerja 6-10 tahunsebanyak 11 orang (32%) dan dengan masakerja >10 tahun sebanyak 2 orang(4%). menunjukkanbahwa Rumah Sakit Type-D Perawang mempunyai perawat yang mayoritasmemiliki masa kerja 1-5 tahunyaitu sebanyak 13 orang (38%),yang mempunyai pengalaman kerjayang cukup lama.

5.2 Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevadilan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sabaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2016). Berikut ini hasil pengujian validitas yaitu:

Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas Data

Variabel	No. Item	R-hitung	R-tabel	Ketrangan
6	1//	0,674	M. C	Valid
	2	0,794		Valid
	3	0,486		Valid
Motivasi	4	0,611	0,334	Valid
<i>Instrinsik</i>	5	0,816	0,334	Valid
	6	0,694		Valid
100	7	0,653		Valid
W	8	0,652		Valid
- 1	1 /2	0,605		Valid
V	2	0,676		Valid
	3	0,721	0,334	Valid
Motivasi	4	0,753		Valid
Ekstrinsik	5	0,401		Valid
	6	0,685		Valid
	7	0,770		Valid
	8	0,397		Valid
	1	0,729		Valid
	2	0,682		Valid
	3	0,831		Valid
	4	0,790		Valid
Kepuasan	5	0,788	0,334	Valid
Kerja	6	0,804	0,334	Valid
	7	0,503		Valid
	8	0,625		Valid
	9	0,525		Valid
	10	0,350		Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Atas dasar tersebut di atas, maka kevalidan instrumen dalam penelitian ini sudah dapat dikatakan representatif atau bisa mewakili apa yang hendak diukur. Didapatkan 100% dari keseluruhan jumlah validitas penyataan, semua indiktor sudahterwakili dalam pernyataan dan masing-masing memiliki nilai signifikan <0,05,meski masing-masing indikator tidak memiliki nilai signifikan <0,05, meski masing-masing indikator tidak memiliki jumlah item kevaliditan yang sama, karena sulitmendapatkan pertimbangan yang benar-benar ideal dalam instrument penelitian atasberbagi hal yang turut berpengaruh.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu peringatan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagi alat pengumpulan data karenainstrument tersebut sudah baik. Dimana instrument tersebut tidak bersifat tendesiussehingga bisa mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Berikut ini hasil pengaujian reliabilitas yang dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 5.2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Kritis	Cronbach <mark>Al</mark> pha	Keterangan
1	Motivasi Instrinsik	0,60	0,828	Reliabel
2	Motivasi Ekstrinsik	0,60	0,771	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,60	0,830	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan pada tabel 5.2 diatas memperlihatkan bahwa hasil pengujian reliabilitas instrument dikategorikan tinggi karena nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0.60. Artinya bahwa tingkat keandalan atau tingkat kepercayaan instrumen yang digunakan untuk semua variabel telah reliabel dan dapat digunakan analisis lebih lanjut.

5.3 Analisis Deskriptif

5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Instrinsik

Menurut Priyatama (2014) mengatakan motivasi intrinsik merupakan nilai atau gabungan dari kenikmatan atau kesenangan dalam menjalankan suatu tugas untuk tujuan tertentu, dapatdikatakan bahwa motivasi intrinsik yang berfungsi sebagai imbalan adalah tingkah laku individu dalam melaksanakan aktivitas tersebut, bukan imbalan yangbersifat dari luar.

Pegawai membutuhkan suatu motivasi yang diberikan oleh atasannya demi terciptanya produktivitas kerjayang tinggi dan baik. Motivasi sangat diperlukan, karena tanpa adanya motivasipegawai tidak terdorong untuk menghasilkan produktivitas yang meningkat dan baik.

5.3.1.1 Dimensi Keberhasilan

Keberhasilan usaha adalah suatu keadaan dimana usaha mengalami peningkatan dari hasil yang sebelumnya. Keberhasilan usaha merupakan tujuan utama dari sebuah perusahaan, dimana segala aktivitas yang ada di dalamnya ditujukan untuk mencapia suatu keberhasilan. Keberhasilan usaha diidentikan dengan perkembangan perusahaan. Istilah itu diartikan sebagai suatu proses peningkatan kuantitas dan perkembangan perusahaan adalah proses dalam pertambahan jumlah pegawai, peningkatan omzet penjualan dan lain-lain.

a) Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya.

Tabel 5.3 Tanggapan Responden TerhadapPrestasi Kerja

No	Tanggapan Alternatif	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	22	62,85
2	Setuju	4	12	34,28
3	Cukup Setuju	3	1	2,85
4	Tidak Setuju	2		-
5	Sangat Tidak Setuju	1		-
Jumlah			35	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 22 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (62,85%), kemudian sebanyak 12 orang menjawab setuju dengan persentase (34,28%) dan sebanyak 1 orang cukup setuju dengan persentase yang cukup besar (2,85%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang prestasi kerja tersebut mayoritas menjawab sangat setuju, dari tanggapan tersebut telihat bahwa para perawat mengutamakan prestasi kerja dari pada hal lainnya. Namun terdapat 1 responden menjawab cukup setuju dari hasil pernyataan yang diajukan, hal ini terjadi mungkin saja karena perawat tersebut bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan tidak mementingkan kualitas kerjanya agar berprestasi.

b) Hasil Kerja

Pencapaian target dalam bekerja apapun bentuknya, merupakan satu tujuan umum yang dimiliki setiap perusahaan yang ada. Untuk itulah setiap karyawan hendaknya bekerja semaksimal mungkin guna mencapai tujuan tersebut. Jika dikemudian hari terdapat perbedaan antara target dan hasil, maka perlu dilakukan penilaian kinerja pegawai untuk menggali mengapa hal itu bisa terjadi.

Tabel 5.4 Tanggapan Responden Terhadap Hasil Kerja

No	Tanggapan Alternatif	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	28,57
2	Setuju	4	13	37,14
3	Cukup Setuju	3	12	34,28
4	Tidak Setuju	2		-
5	Sangat Tidak Setuju	1		-
Jumlah			35	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 10 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (28,57%), kemudian sebanyak 13 orang menjawab setuju dengan persentase (37,14%) dan sebanyak 12 orang cukup setuju dengan persentase yang cukup besar (34,28%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang hasil kerja tersebut mayoritas menjawab setuju, artinya para responden merasa pekerjaan yang mereka lakukan mengutamakan hasil kerja yang baik dan bahkan tidak jarang para responden ini menerima bonus atas hasil kerja yang mereka lakukan dan juga dikarenakan responden yang seperti ini lebih mementingkan mutu pencapaian hasil kerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan sangat baik, oleh karena tak sedikit responden mendapat penghargaan atas hasil kinerja.

c) Pengakuan Keberhasilan

Berdayakan pegawai dengan memberikan pengakuan atas prestasinya untuk meningkatkan harga diri dan menanamkan motivasi guna bekerja semaksimal mungkin. Kemampuan pegawai untuk mencapai keberhasilan tergantung pada rasa percaya diri sendiri dan hasratnya untuk bekerja baik secara konsisten.

Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terhadap Pengakuan Keberhasilan

No	Tanggapan Alternatif	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	29	82,85
2	Setuju	4	6	17,14
3	Cukup Setuju	3		-
4	Tidak Setuju	2		-
5	Sangat Tidak Setuju	1		-
Jumlah			35	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 29 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (82,85%) dan kemudian sebanyak 6 orang menjawab setuju dengan persentase (17,14%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang pengauan keberhasilan tersebut mayoritas menjawab sangat setuju, yang artinya para responen merasa telah diakui di lingkungan kerjanya dengan diberikannya gaji yang sesuai dengan tugas dan bidang kerja yang diberikan dan kemampuan pegawai untuk mencapai keberhasilan tergantung pada rasa percaya diri sendiri dan hasratnya untuk bekerja baik secara konsisten.

5.3.1.2 Dimensi Pengakuan

Pengakuan hendaknya selalu disesuaikan dengan karaywan yang bersangkutan. Setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda; karena itu mereka perlu diakui menurut cara yang berbeda pula. Namun demikian, pastikan pengakuan anda selalu wajar dan jangan pilih kasih.

a) Pengakuan Dalam Perusahaan

Setiap perusahaan perlu memahami pentingnya *employee recognition*atau pengakuan pegawai. Ini merupakan salah satu bentuk apresiasi bagi mereka yang memang layak mendapatkannya, dibuktikan oleh prestasi kerja. Pengakuan

pegawai adalah suatu metode dimana atasan atau pimpinan perusahaan memberikan pengakuan atas prestasi yang dicapai. Baik itu oleh pegawai secara individu maupun sebuah tim dan tujuannya untuk memberikan apresiasi positif.

Tabel 5.6
Tanggapan Responden Terhadap Pengakuan Dalam Organisasi

No	Tanggapan Alternatif	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	28,57
2	Setuju	AS4SL	24	68,57
3	Cukup Setuju	3	W R/4/1	2,85
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1		-
	Jumlah	35	100%	

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 10 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (28,57%), kemudian sebanyak 24 orang menjawab setuju dengan persentase (68,57%) dan sebanyak 1 orang cukup setuju dengan persentase yang cukup besar (2,85%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang pengakuan dalam organisasi tersebut mayoritas menjawab setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa sejatinya memerlukan adanya pengakuan dari Rumah SakitType-D Perawang bahwa pegawai tersebut bekerja ditempat itu, pegawai juga membutuhkan pengakuan yang nyata dari atasan, pengakuan tersebut dapat berupa gaji yang diterima pegawai untuk setiap bulannya, namun tidak hanya gaji namun Rumah Sakit juga harus dapat memberikan kesejahteraan untuk pegawainya seperti adanya jaminan kesehatan, THR dan lain sebagainya.

b) Penghargaan

Penghargaan akan diberikan kepada pegawai loyal atau berprestasi yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pemberian penghargaan bagi pegawai merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan untuk menaikkan motivasi pegawai lain untuk bisa berhasil juga. Karena dengan adanya persaingan yang sehat, maka suasana kerja akan terasa lebih kompetitif dan produktif.

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Terhadap Penghargaan

No	Tan <mark>gg</mark> apan <mark>A</mark> lternatif	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6	17,14
2	Setuju	4	16	45,71
3	Cukup Setuju	3	13	37,14
4	Tidak Setuju	2		-
5	Sa <mark>ngat Tidak Se</mark> tuju	1		-
	Jumla <mark>h</mark>		35	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 6 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (17,14%), kemudian sebanyak 16 orang menjawab setuju dengan persentase (45,71%) dan sebanyak 13 orang cukup setuju dengan persentase yang cukup besar (37,14%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang penghargaan tersebut mayoritas menjawab setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa setiap pegawai tentunya menginginkan sebuah penghargaan dari atasan, penghargaan tersebut dapat berupa insentif ataupun dalam bentuk apapun. Jika dilihat dari tanggapan tabel diatas tidak semua pegawai mendapatkan penghargaan sesuai dengan harapan para pegawai, terdapat 13 responden menyatakan cukup setuju dari pernyataan tersebut,

hal ini terjadi mungkin saja pegawai tersebut merasa tidak diberikan penghargaan padahal pegawai tersebut telah bekerja dengan baik dan mencapai prestasi dalam bidang kerjanya, namun Rumah Sakit tidak memberikan apa yang di harapkan oleh pegawai tersebut sehingga pegawai bekerja sesuai dengan arahan dan enggan untuk dapat berprestasi lagi.

c) Imbalan Sesuai Prestasi

Pemberian imbalan berdasarkan kinerja dapat memberikan dampak positif terhadap perilaku pegawai, menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai, memberikan dampak terhadap kemampuan organisasi, positif mampumenghasilkan pencapaian tujuan yang telah dirancang dan mempertahankan lebih banyak pegawai yang mampu bekerja dengan prestasi tinggi.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Terhadap Imbalan Sesuai Prestasi

No	Tangg <mark>ap</mark> an Alternatif	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	San <mark>gat</mark> Setuju	5	7	20,00
2	S <mark>etuj</mark> u	4	17	48,57
3	Cukup <mark>Setuju</mark>	3	11	31,42
4	Tidak Se <mark>tuju</mark>	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
	Jumlah		35	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 7 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (20,00%), kemudian sebanyak 17 orang menjawab setuju dengan persentase (48,57%) dan sebanyak 11 orang cukup setuju dengan persentase yang cukup besar (31,42%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang imbalan sesuai prestasi kerja tersebut mayoritas menjawab setuju, dari

tanggapan tersebut dapat dianalisis bahwa terdapat 11 responden menjawab cukup setuju, yang berarti imbalan yang diberikan belum sesuai harapan para pegawai, yang mungkin saja hal ini terjadi karena mereka bekerja dengan ekstra namun tidak diberikan imbalan yang sesuai dengan tugasnya.

5.3.1.3 Dimensi Tanggung Jawab

Tanggung jawab menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan keadaan untuk wajib menanggung segala sesuatunya. Dalam hal ini, jika dijabarkan tanggung jawab adalah kesadaran seseorang akan kewajiban untuk menanggung segala akibat dari sesuatu yang telah diperbuatnya.

a) Beba<mark>n K</mark>erja <mark>Sesuai Bidang Kerj</mark>a

Untuk mengetahui kebutuhan pegawainya, setiap perusahaan diwajibkan melakukan analisis beban kerja. Analisis beban kerja sendiri merupakan sebuah metode untuk menghitung berapa beban kerja suatu divisi/sub divisi dalam sebuah perusahaan. Selain itu, analisis beban kerja juga menghitung berapa jumlah SDM yang harus mengisi divisi/sub divisi tersebut.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja Sesuai Bidang Kerja

No	Tanggapan Alternatif	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	22	62,85
2	Setuju	4	13	37,14
3	Cukup Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
	Jumlah		35	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 22 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (62,85%), kemudian sebanyak 13 orang menjawab setuju dengan persentase (37,14%).

Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang beban kerja sesuai bidang kerjatersebut mayoritas menjawab sangat setuju, artinya para pegawai menilai beban kerja yang diberikan telah sesuai dengan bidang kerja dan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai tersebut, seperti penanganan pasien di UGD dan lain sebagainya.

b) Mandiri Dalam Bekerja

Kerja mandiri (*self-employment*) adalah tindakan mencari nafkah dengan bekerja untuk diri sendiri dan bukan untuk orang lain. Pekerja mandiri dapat membuat dan menjual produk atau jasa atau secara independen melakukan kontrak untuk bekerja dengan orang lain.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Terhadap Mandiri Dalam Bekerja

No	Tan <mark>gg</mark> ap <mark>an Alter</mark> natif	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	11	31,42
2	Setuju	4	17	48,57
3	Cukup Setuju	4 N3 A	7	20,00
4	Tidak Setuju	2	- 5	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
	<mark>Jum</mark> lah		35	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 11 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (31,42%), kemudian sebanyak 17 orang menjawab setuju dengan persentase (48,57%) dan sebanyak 7 orang cukup setuju dengan persentase yang cukup besar (20,00%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang mandiri dalam bekerjatersebut mayoritas menjawab setuju, yang berate para pegawai yang bekerja pada Rumah Sakit dapat bekerja secara mandiri tanpa

bantuan rekan kerja lain karena menurutnya pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara mandiri dengan tepat dan efisien.

Tabel 5.11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Instrinsik

Nic	Sub Indikator	Jawaban Alternatif				Skor	
No	Sub Indikator	5	4	3	2	1	Total
1	Prestasi kerja	22	12	1	75	-	
1	Jumlah Bobot Skor	110	48	3		- 7	161
2	Hasil kerja	s 10	13	12	-\/) - /	
2	Jumlah Bobot Skor	50	52	36	-)"	7	138
3	Peng <mark>aku</mark> an keberhasilan	29	6	-	-	7/-	
3	Jumlah Bobot Skor	145	24	-	-	11 -	169
4	Penga <mark>ku</mark> an dalam perusahaan	10	24	1	-	-	
4	Jumla <mark>h B</mark> obot <mark>S</mark> kor	50	96	3	-	-	149
5	Pengh <mark>arg</mark> aan	6	16	13	-	-	
)	Jumlah Bobot Skor	30	64	39	-	-	133
6	Imbalan sesuai prestasi	7	17	11	7-1	-	
0	Jumla <mark>h Bobot Skor</mark>	35	68	33	7-1	-	136
7	Beban <mark>kerja s</mark> esu <mark>ai bidang</mark> kerja	22	13	M		-	
	Jumlah Bobot Skor	110	52			-	162
8	Mandiri dalam bekerja	MHA	17	7	-4	-	
0	Jumlah Bobot Skor	55	68	21	4	-	144
	Total Bobot Skor		-		OF-	-	1092
	Rata- <mark>Rat</mark> a	.5	-		/ -	-	136,5

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rangkuman hasil total bobot tanggapan responden adalah 1092. Interval kategori dapat dilihat sebagai berikut:

Jumlah Sub Indikator
 Jumlah Responden
 Bobot Maksimum
 Bobot Minimum
 Jumlah Kelas Interval
 Panjang Kelas Interval
 Interval
 1400
 280
 224
 1400-280
 5

Kategori ktriteria penilaian:

Sangat Baik : 1176 - 1400

Baik : 952 - 1176

Cukup Baik : 728 - 952

Tidak Baik : 504 - 728

Sangat Tidak Baik : 280 - 504

Berdasarakan hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban responden untuk variabel motivasi instrinsik dalam kategori penilaian 'baik', hal ini terjadi karena banyak responden menjawab dengan jawaban setuju pda pernyataan yang telah diajukan. Untuk perolehan nilai skor tertinggi yaitu pada indikator pengakuan keberhasilan dan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator penghargaan. Seorang pegawai pada sebuah instansi tentunya membutuhkan suatu motivasi yang diberikan oleh atasannya demi terciptanya produktivitas kerja yang tinggi dan baik. Motivasi sangat diperlukan, karena tanpa adanya motivasi pegawai tidak terdorong untuk menghasilkan produktivitas yang meningkat dan baik.

5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini (Suhardi, 2013). Motivasi mengacu pada sebab munculnya sebuah

perilaku motivasi ekstrinsik diartikan sebagai dorongan yang berasal dari luar untuk melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan.

5.3.2.1 Dimensi Supervisi

Supervisor adalah jabatan dalam struktur perusahaan yang memiliki kuasa dan otoritas untuk mengeluarkan perintah kepada rekan kerja bawahannya di bawah arahan jabatan atasannya. Jika dilihat dalam struktur organisasi, biasanya jabatan supervisor berada di antara manajer dan staff pelaksana.

a) Tujuan Organisasi

Para pekerja tentu telah mengetahui gambaran secara umum perusahaan/organisasi. Perusahaan secara umum adalah organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok atau badan guna melakukan produksi atau distribusi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi manusia.

Tabel 5.12 Tanggapan Responden Terhadap Tujuan Organisasi

No	Tanggapan Alternatif	Skor	Freku <mark>ensi</mark> (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat <mark>Setu</mark> ju	5	6	17,14
2	Setuju	4	21	60,00
3	Cukup Setuju	3	8	22,85
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
	Jumlah		35	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 6 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (17,14%), kemudian sebanyak 21 orang menjawab setuju dengan persentase (60,00%) dan sebanyak 8 orang cukup setuju dengan persentase yang cukup besar (22,85%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden

tentang tujuan organisasi tersebut mayoritas menjawab setuju. Dalam tanggapan diatas terdapat 8 responden menjawab cukup setuju yang artinya mereka tidak terlalu ikut andil dalam memajukan instansi dimana pegawai tersebut bekerja, hal ini terjadi mungkin saja dipengaruhi oleh beberapa factor sehingga responden tersebut menjawab dengan demikian.

b) Edukatif

Pendidikan memang menjadi kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan yang akan menerima sesorang untuk bekerja. Bisa dibilang, latar belakang pendidikan adalah hal kasat mata yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam memilih pegawainya. Pendidikan menjadi salah satu cara termudah untuk menilai apakah seseorang layak untuk bekerja pada suatu posisi atau tidak.

Tabel 5.13

Tanggapan Responden Terhadap Edukatif

No	Tan <mark>gga</mark> pan Alternatif	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	S <mark>an</mark> gat Setuju	4 N 53 A	11	31,42
2	Setuju	4	15	42,85
3	Cu <mark>kup</mark> Setuju	3	9	25,71
4	Tida <mark>k Se</mark> tuju	2		-
5	Sangat Tidak Setuju	1		-
	Juml <mark>ah</mark>		35	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 11 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (31,42%), kemudian sebanyak 15 orang menjawab setuju dengan persentase (42,85%) dan sebanyak 9 orang cukup setuju dengan persentase yang cukup besar (25,71%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang edukatif tersebut mayoritas menjawab setuju, yang berarti para pegawai sudah menyelaraskan kemampuan dan keahlianya ditempat kerjanya, mereka

menggunakan ilmu-ilmu kesehatan yang diperoleh ketika dibangku perkuliahan, namun tidak semua pegawai mempunyai sikap yang sama pada pegawai lainnya, disini terdapat responden yang masih ada menjawab cukup setuju, hal ini terjadi mungkin saja mereka diberikan tugas kerja yang tidak sesuai dengan kemampuannya atau bahkan mereka bekerja tidak sesuai dengan bidang kerja yang diinginkan oleh para pegawai.

c) Mengikuti Perkembangan Zaman

Seiring perkembangan zaman, keterampilan dalam bekerja juga harus ikut berkembang. Sebagai contoh, organisasi/perusahaan yang semakin bergerak ke arah digital tentunya membutuhkan tenaga-tenaga yang terampil di bidang teknik informasi. Dari sinilah karyawan harus bisa menyesuaikan keterampilan yang dibutuhkan sekarang.

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Terhadap Mengikuti Perkembangan Zaman

No	Tangg <mark>ap</mark> an Alternatif	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	San <mark>gat</mark> Setuju	5	22	62,85
2	Setuju	4	13	37,14
3	Cukup <mark>Setu</mark> ju	3		-
4	Tidak Setuju	2		-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
	Jumlah		35	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 22 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (62,85%), kemudian sebanyak 13 orang menjawab setuju dengan persentase (37,14%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan pada responden tentang mengikuti perkembangan zaman tersebut mayoritas menjawab sangat setuju, untuk itu dapat di analisis bahwa hampir semua responden sangat setuju dengan

pernyataan yang diajukan, oleh karena itu para responden menilai mereka bekerja menggunakan teknologi ketika bekerja karena untuk generasi saat ini teknologi sangat digunakan untuk menujang pekerjaan, dengan adanya teknologi maka pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat waktu. organisasi/perusahaan yang semakin bergerak kearah digital tentunya membutuhkan tenaga-tenaga yang terampil di bidang teknik informasi.

5.3.2.2 Dimensi Imbalan Kerja

Imbalan kerja adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja atas jasa yang telah dilakukan. Imbalan diakui secara akrual pada saat pekerja telah memberikan jasanya. Imbalan yang diberikan dapat berupa gaji atau bentuk fasilitas seperti kendaraan, rumah, fasilitas kesehatan dan asuransi.

a) Penye<mark>suaian Biaya</mark> Hidup

Penyesuaian biaya hidup adalah peningkatan pendapatan yang mengikuti biaya hidup.Ini sering diterapkan pada upah, gaji, dan tunjangan. Ini termasuk perjanjian serikat pekerja, kontrak eksekutif, dan tunjangan pensiunan.

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Terhadap Penyesuaian Biaya Hidup

No	Tanggapan Alternatif	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	12	34,28
2	Setuju	4	13	37,14
3	Cukup Setuju	3	10	28,57
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
	Jumlah		35	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 12 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (34,28%), kemudian sebanyak 13 orang menjawab setuju dengan persentase (37,14%) dan

sebanyak 10 orang cukup setuju dengan persentase yang cukup besar (28,57%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan pada responden tentang penyesuaian biaya hidup tersebut mayoritas menjawab setuju, dapat dianalisis bahwa gaji yang diperoleh selama 1 bulan dapat memenuhi kebutuhan para pegawai, namun masih terdapat responden yang menjawab cukup setuju dengan gaji yang diperoleh, hal ini mungkin gaji yang mereka terima tidak sesuai dengna kerjaan yang dikerjakan selam bekerja, karena sebagai seorang tenaga medis mereka bekerja selama 24 jam sehingga mereka menilai gaji yang diperoleh tidak sebanding dengan kerjaan yang diterimanya.

b) Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi adalah imbalan yang diterima seseorang akan kerja yang ia lakukan. Kompensasi inilah yang biasanya menjadi pertimbangan seorang karyawan bersedia tidaknya bekerja di suatu perusahaan.Pemberian kompensasi menjadi hal penting bagi perusahaan untuk meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, produktivitas perusahaan akan meningkat dan berarti berpengaruh kepada keuntungan perusahaan.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Yang Memadai

No	Tanggapan Alternatif	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	28,57
2	Setuju	4	22	62,85
3	Cukup Setuju	3	2	5,71
4	Tidak Setuju	2	1	2,85
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
	Jumlah		35	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 10 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (28,57%),

kemudian sebanyak 22 orang menjawab setuju dengan persentase (62,85%), sebanyak 2 orang cukup setuju dengan persentase yang cukup besar (5,71%) dan sebanyak 1 orang tidak setuju dengan persentase yang cukup besar (2,85%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang kompensasi yang memadai tersebut mayoritas menjawab setuju, dari tanggapan diatas menunjukkan bahwa banyak responden belum sepakat denga kompensasi yang diterimanya walaupun standar penggajian telah ada.

5.3.2.3 Dimensi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam organisasiyang memengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar pegawai dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

a) Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu mempermudah suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan seseorang atau kelompok. Dalam setiap proses kegiatan perkantoran, suatu perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan menunjang kegiatan operasional.

Tabel 5.17 Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas Kerja

No	Tanggapan Alternatif	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	22	62,85
2	Setuju	4	13	37,14
3	Cukup Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
	Jumlah		35	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 22 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (62,85%), kemudian sebanyak 13 orang menjawab setuju dengan persentase (37,14%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan pada responden tentang fasiltas kerja tersebut mayoritas menjawab sangat setuju, artinya para responden senang jika fasilitas kerja ditempat bekerja mereka lengkap dan tersedia, karena jika fasilitas kerja yang tidak memadai maka pekerjaan mereka tidak akan cepat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

b) Kebersihan

Salah satu hal yang bisa meningkatkan kualitas kondisi lingkungan kerja adalah dengan menjaga kebersihan lingkungan kerja. Selain karena ruang kerja adalah tempat pegawai menghabiskan waktu setiap harinya sehingga haruslah nyaman, lingkungan kerja yang bersih pastilah terjamin kesehatannya. Dengan lingkungan kerja yang sehat maka pegawai bisa bekerja dengan nyaman dan terbebas dari penyakit.

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Terhadap Kebersihan

No	Tanggapan Alternatif	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	28,57
2	Setuju	4	16	45,71
3	Cukup Setuju	3	9	25,71
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	_	-
	Jumlah		35	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 10 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (28,57%),

kemudian sebanyak 16 orang menjawab setuju dengan persentase (45,71%) dan sebanyak 9 orang cukup setuju dengan persentase yang cukup besar (25,71%). Dari tanggapan responden diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab setuju, yang artinya tingkat kebersihan pada Rumah SakitType-D Perawang ini sangat baik atau petugas kebersihan sangat memperhatikan kebersihan lingkungan tempat perawat bekerja, kebersihan ini tidak hanya di lingkungan kerja saja namun juga diluar lingkungan kerja atau pekarangan Rumah Sakit. Lingkungan kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini terjadi karena jika lingkungan kerja yang bersih akan berdampak pada kinerja dan kelancaran para pegawai dalam menjalankan tugasnya.

c) Suasana Kerja

Tingkat kebahagiaan dapat berbanding lurus dengan produktivitasnya terkait pekerjaan. Selain itu, hal ini juga dapat menimbulkan lebih sedikit konflik antar rekan kerja sehingga baik untuk menjaga suasana perusahaan tetap kondusif. Maka dari itu, bukan hanya para pegawainya yang harus membuat suasana menjadi bahagia, tapi ada peran dari perusahaan. Dengan begitu, perasaan saling melengkapi dapat timbul dengan sendirinya.

Tabel 5.19 Tanggapan Responden Terhadap Suasana Kerja

No	Tanggapan Alternatif	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	9	25,71
2	Setuju	4	21	60,00
3	Cukup Setuju	3	5	14,28
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-

Jumlah	35	100%
--------	----	------

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 9 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (25,71%), kemudian sebanyak 21 orang menjawab setuju dengan persentase (60,00%) dan sebanyak 5 orang cukup setuju dengan persentase yang cukup besar (14,28%). Dari tanggapan responden diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan menjawab setuju, hasil tanggapan responden diatas maka dapat di analisis bahwa pegawai telah dapat menciptakan suatu lingkungan yang harmonis dan memberikan kesan positif, lingkungan yang memberikan kesan positif ini akan berdampak pada hasil kinerja pegawai, memberikan semangat kerja dan lain sebagainnya. Terjadinya hubungan yang kurang harmonis akan membuat suasana kerja yang kurang menyenangkan dan akan mempengaruhi pegawai dalam menjalani segala pekerjaannya.

Tabel 5.20 Rekapitul<mark>asi T</mark>anggapan Responden Terhadap Mo<mark>tiv</mark>asi Ekstrinsik

No	Sub Indikator	J	Jawaban Alternatif				
110	Sub Indikator	5	4	3	2	1	Total
1	Tujuan perusahaan	6	21	8	-	-	
1	Jumlah Bobot Skor	30	84	24	-	-	138
2	Edukatif	11	15	9	-	-	
	Jumlah Bobot Skor	55	60	27	-	-	142
3	Mengikuti perkembangan zaman	22	13	-	-	-	
	Jumlah Bobot Skor	110	52		-	-	162
4	Penyesuaian biaya hidup	12	13	10	-	-	
4	Jumlah Bobot Skor	60	52	30	-	-	142
5	Kompensasi yang memadai	10	22	2	1	-	
)	Jumlah Bobot Skor	50	88	6	2	-	146
6	Fasilitas kerja	22	13	-	-	-	
0	Jumlah Bobot Skor	110	52	-	-	-	162

7	Kebersihan	10	16	9	-	-	
	Jumlah Bobot Skor	50	64	27	-	-	131
8	Suasana kerja	9	21	5	-	-	
0	Jumlah Bobot Skor	45	84	15	-	-	144
	Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	1167
Rata-Rata		-	-	-	-	-	145,8

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rangkuman hasil total bobot tanggapan responden adalah 1167. Interval kategori dapat dilihat sebagai berikut:

Jumlah Sub Indikator
 Jumlah Responden
 Bobot Maksimum
 Bobot Minimum
 Jumlah Kelas Interval
 Panjang Kelas Interval
 Interval
 1400
 280
 224
 Interval
 1400-280

Kategori ktriteria penilaian:

Sangat Baik : 1176 - 1400

Baik : 952 - 1176

Cukup Baik : 728 - 952

Tidak Baik : 504 - 728

Sangat Tidak Baik : 280 – 504

Berdasarakan hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban responden untuk variabel motivasi ekstrinsik dalam kategori penilaian 'baik', hal ini terjadi karena banyak responden menjawab dengan jawaban setuju pada pernyataan yang telah diajukan. Untuk perolehan nilai skor tertinggi yaitu pada indikator mengikuti perkembangan zaman dan fasiltas kerja dan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator kebersihan. Kebersihan menjadi salah salah satu penyebab dari tidak bergairahnya seorang pegawai dalam

bekerja karena jika lingkungan kerjanya kotor dan tidak terawat maka akan timbul banyak dampak yang tidak baik pada pegawai yang bekerja.

5.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Wulantika (2017) kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaanya. Karena menyangut sikap, pengertian kepuasan kerja mencangkup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan prilaku seseorang. Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya.

5.3.3.1 Dimensi Gaji

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada pegawai yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Dari sudut pandang pelaksanaan bisnis, gaji dapat dianggap sebagai biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumberdaya manusia untuk menjalankan operasi, dan karenanya disebut dengan biaya personel atau biaya gaji.

a) Sistem Penggajian

Pada umumnya sistem penggajian dapat digolongkan dalam dua sistem, yaitu sistem skala tunggal dan sistem skala ganda. Sistem skala tunggal adalah system penggajian yang memberikan gaji yang sama kepada pegawai yang berpangkat sama dengan tidak atau kurang memperhatikan sifat pekerjaan yang dilakukan dan beratnya tanggung jawab pekerjaannya.

Tabel 5.21 Tanggapan Responden Terhadap Sistem Penggajian

No	Tanggapan Alternatif	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	27	77,14
2	Setuju	4	8	22,85
3	Cukup Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1		-
	Jumlah		35	100%

Sumber: Data Ol<mark>ahan, 2021</mark>

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 27 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (77,14%) dan kemudian sebanyak 17 orang menjawab setuju dengan persentase (22,85%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang system penggajian tersebut mayoritas menjawab setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa sistem penggajian pegawai pada Rumah Sakit telah diterima baik oleh banyak pegawai. Hal ini dikarenakan tiap Rumah Sakit memiliki perbedaan sistem pengelolaan pegawai, tiap Rumah Sakit juga memiliki aturan yang wajib dipertimbangkan dalam menentukan struktur dan skala upah untuk pegawai yang berpengaruh dalam penetapan besar atau kecilnya gaji pegawai.

b) Keadilan Penggajian

Agar remunerasi dapat mengakomodasi harapan dan kebutuhan dari berbagai pihak tersebut, maka sistem remunerasi atau pengupahan harus memenuhi minimal dua prinsip utama, yaitu prinsip keadilan dan kelayakan. Adil dan layak berdasarkan beban kerja dan tanggung jawab serta prinsip penjaminan kesejahteraan pegawai sebagaimana diatur dalam UU No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas UU No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Tabel 5.22 Tanggapan Responden Terhadap Keadilan Penggajian

No	Tanggapan Alternatif	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	13	37,14
2	Setuju	4	19	54,28
3	Cukup Setuju	3	3	8,57
4	Tidak Setuju	2		-
5	Sangat Tidak Setuju	1		-
	Jumlah		35	100%

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 13 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (37,14%), sebanyak 19 orang menjawab setuju dengan persentase (54,28%) dan kemudian sebanyak 3 orang menjawab cukup setuju dengan persentase (8,57%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang prestasi kerja tersebut mayoritas menjawab setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis bahwa keadilan penggajian pegawai pada Rumah Sakit Type-D Perawang telah dirasa belum adil oleh banyak pegawai, hal ini dipicu dengan keadilan pemberian gaji pada pegawai yang tidak sesuai dengan porsi dan jabatan yang diemban oleh pegawai tersebut. Pegawai dapat menerima gaji yang telah sesuai dengan resiko kerjanya, semakin rumit pekerjaan yang diberikan maka semakin besar gaji yang diperoleh oleh karyawan tersebut dan sebaliknya.

c) Kesesuaian Gaji Dalam Pekerjaan

Pada dasarnya, gaji yang diterima oleh pegawai harus sesuai dengan tingkat keahlian yang dibutuhkan. Semakin menantang atau rumit pekerjaan tersebut, maka dibutuhkan seorang pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan atau pengalaman yang sesuai.

Tabel 5.23 Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Gaji Dalam Pekerjaan

No	Tanggapan Alternatif	Skor	Frekuensi	Persentase

			(Orang)	(%)
1	Sangat Setuju	5	6	17,14
2	Setuju	4	15	42,85
3	Cukup Setuju	3	14	40,00
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	_	-
	Jumlah	35	100%	

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 6 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (17,14%), sebanyak 15 orang menjawab setuju dengan persentase (42,85%) dan sebanyak 14 orang menjawab cukup setuju dengan persentase (40,00%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang kesesuaian gaji dalam pekerjaan tersebut mayoritas menjawab setuju, artinya para responden sudah setuju sdenga kesesuaian gaji yang telah ditetapkan oleh pihak Rumah Sakit dan kebijakan pemerintah.

5.3.3.2 Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindar dari kebosanan dalam pekerjaan karyawan serta mengusahakan agar setiap karyawan sudah tepat dalam pekerjaannya.

a) Keterampilan Yang Dimiliki Pegawai

Seorang pegawai yang bijak lumrahnya mencoba mengembangkan keterampilan kerjadasar (soft skill) yang tidak kalah pentingnya dengan keterampilan akademis. Dengan memiliki keterampilan dalam kerja yang mumpuni, karyawan dapat lebih mudah beradaptasi dalam menunjang karirnya.

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan Yang Dimiliki Pegawai

No	Tanggapan Alternatif	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	8	22,85
2	Setuju	4	13	37,14
3	Cukup Setuju	3	14	40,00
4	Tidak Setuju	2		-
5	Sangat Tidak Setuju	1		-
	Jumlah		35	100%

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 8 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (22,85%), sebanyak 13 orang menjawab setuju dengan persentase (37,14%) dan sebanyak 14 orang menjawab cukup setuju dengan persentase (40,00%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang keterampilan yang dimiliki pegawai tersebut mayoritas menjawab cukup setuju, maka dapat di analisis bahwa keterampilan pegawai belum sepenuh dimiliki oleh setiap pegawai, hal ini dilihat dari masih kurangnya responden menjawab sangat setuju atau setuju. Keterampilan pegawai tentunya akan sangat berguna untuk pegawai itu sendiri, selain untuk mempercepat kerjanya keterampilan juga berguna untuk meningkatkan hasil kinerja pegawai.

b) Menyukai Pekerjaan Yang Diberikan

Banyak orang berpendapat bahwa jika kita ingin mencintai pekerjaan sendiri, cara yang bisa kita lakukan adalah dengan melihat peluang pekerjaan sekarang. Mungkin saja, selama ini kita tidak sadar bahwa ada begitu banyak peluang pekerjaan yang ada di hadapan kita, namun kita tidak memanfaatkannya dengan sebaik mungkin.

Tabel 5.25 Tanggapan Responden Terhadap Menyukai Pekerjaan Yang Diberikan

No	Tanggapan Alternatif	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
----	----------------------	------	----------------------	----------------

5	Sangat Tidak Setuju Jumlah	35	100%	
_	3	1		
4	Tidak Setuju	2	-	-
3	Cukup Setuju	3	1	2,85
2	Setuju	4	12	34,68
1	Sangat Setuju	5	22	62,85

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 22 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (62,85%), sebanyak 12 orang menjawab setuju dengan persentase (34,68%) dan sebanyak 1 orang menjawab cukup setuju dengan persentase (2,85%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang menyukai pekerjaan yang diberikan tersebut mayoritas menjawab sangat setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa pegawai pada Rumah Sakit Type-D Perawang telah sepihak menyukai dengan pekerjaan yang telah diberikan oleh Rumah Sakit Type-D Perawang. Pekerjaan yang sulit dan sukar tentunya akan membuat cepat bosan dan tidak ingin menyelesaikan pekerjaan tersebut.

c) Adanya Peluang Promosi

Promosi adalah kesempatan dimana seseorang dapat memperbaiki posisi jabatannya. Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini memiliki nilai karena merupakan bukti pengakuan yang lain terhadap prestasi kerja yang dicapai seseorang. Seseorang yang dipromosikan pada umumnya dianggap mempunyai prestasi yang baik, dan juga ada beberapa pertimbangan lainnya yang menunjang.

Tabel 5.26 Tanggapan Responden Terhadap Adanya Peluang Promosi

_					
	No	Tanggapan Alternatif	Skor	Frekuensi	Persentase

			(Orang)	(%)
1	Sangat Setuju	5	10	28,57
2	Setuju	4	12	34,68
3	Cukup Setuju	3	12	34,68
4	Tidak Setuju	2	1	2,85
5	Sangat Tidak Setuju	1	_	-
	Jumlah	35	100%	

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 10 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (28,57%), sebanyak 12 orang menjawab setuju dan cukup setuju dengan persentase (34,68%) dan sebanyak 1 orang menjawab cukup setuju dengan persentase (2,85%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang adanya peluang promosi tersebut mayoritas menjawab setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa peluang promosi pegawai pada Rumah Sakit Type-D Perawang dinilai pegawai telah baik dan sesuai dengan harapan pegawai. Pegawai yang bekerja dikantor saat ini merupakan hasil dari promosi jabatan dari tiap-tiap divisi kerja dan setiap pegawai berhak maju dan berkembang untuk menjadi pegawai yang professional dalam bekerja.

d) Jenjang Karir

Jenjang karir atau *career path* pada prakteknya dimaknai sebagai rangkaian tingkatan pekerjaan yang disusun berdasarkan kriteria dan mengandung konsekuensi tertentu. Kondisi ini bisa dicapai oleh pegawai asalkan telah memenuhi berbagai hal yang dipersyaratkan. Jenjang karir ini disusun perusahaan untuk kebutuhan organisasi, diformalkan sebagai acuan upaya pengembangan.

Tabel 5.27 Tanggapan Responden Terhadap Jenjang Karir

No	Tanggapan Alternatif	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	29	82,85

2	Setuju	4	6	17,14
3	Cukup Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
	Jumlah	35	100%	

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 29 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (82,85%) dan sebanyak 6 orang menjawab setuju dengan persentase tertinggi (17,14%),. Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang jenjang karirtersebut mayoritas menjawab sangat setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa perusahaan telah berhasil dalam merancang sistem karir pada Rumah Sakit, hal ini dilihat dari banyaknya responden setuju dengan rancangan jenjang karir yang jelas dan telah dirasakan oleh setiap pegawai. Hal ini dinilai bahwa Rumah Sakit harus memiliki kejelasan jalur karir untuk setiap pegawai dan dapat menentukan posisinya sekarang dan jenjang karir ke depannya. Kejelasan ini membuat karyawan dapat lebih mempersiapkan diri untuk posisi yang lebih baik.

5.3.3.3 Dimensi Sikap Atasan

Sebagai atasan, wajib memberikan contoh perbuatan yang jujur kepada anak buah. Misalnya, ketika salah dalam suatu proyek atau rapat, maka tidak perlu malu mengakui kesalahan dan meminta maaf pada siapa saja. Hal ini wajib dilakukan. Jika kesalahan selalu disorongkan kepada anak buah saja terus menerus, maka mereka pasti akan menjauh.

a) Hubungan Yang Harmonis Dengan Atasan

Di luar faktor *skill and knowledge*, yang dibutuhkan oleh setiap pegawai dalam pekerjaan yaitu untuk membina hubungan baik dengan atasan. Hubungan

dengan atasan merupakan salah satu hal yang membuat pegawai melihat pekerjaannya sebagai sebuah berkah atau suatu beban berkepanjangan. Sehebat apapun pegawai dalam sebuah pekerjaan, jika hubungan dengan atasan kurang baik, maka semuanya hanya akan menjadi suatu beban dan rutinitas harian, sebelum datangnya tawaran pekerjaan yang baru.

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Yang Harmonis Dengan Atasan

- PSITAS ISLAM							
No	Tanggapan Alternatif	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)			
1	Sangat Setuju	5	10	28,57			
2	Setuju	4	23	65,71			
3	Cukup Setuju	3	2	5,71			
4	Tidak Setuju	2		-			
5	Sangat Tidak Setuju	1) - <i>(</i>	-			
	Jumlah		35	100%			

Sumber: Data <mark>Ol</mark>aha<mark>n, 202</mark>1

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 10 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (28,57%), sebanyak 23 orang menjawab setuju dengan persentase tertinggi (65,71%) dan kemudian sebanyak 2 orang menjawab setuju dengan persentase tertinggi (5,71%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang hubungan yang harmonis dengan atasan tersebut mayoritas menjawab setuju, banyak responden memiliki hubungan yang baik dengan atasan karena banyak responden menjawab setuju yaitu sebanyak 23 orang dan terdapat 2 orang menjawab cukup setuju, yang berarti mereka tidak terlalu dengan atau memiliki komunikasi yang kurang pada atasan.

b) Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan

secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gestur tubuh, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu.

Tabel 5.29

Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi

No	Tanggapan Alternatif	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6	17,14
2	Setuju	4	18	51,42
3	Cukup Setuju	3	11	31,42
4	Tidak Setuju	2		-
5	Sangat Tidak Setuju	1		-
	Jumlah	35	100%	

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 6 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (17,14%), sebanyak 18 orang menjawab setuju dengan persentase tertinggi (51,42%) dan kemudian sebanyak 11 orang menjawab setuju dengan persentase tertinggi (31,42%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang komunikasi tersebut mayoritas menjawab setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa para pegawai telah merasa bahwa rekan kerja yang ada dikantor dirasa dalam berkomunikasi telah sesuai harapan setiap pegawai, selain itu komunikasi antara bawahan ke atasan pun dirasa telah baik dan rasional. Komunikasi dalam bekerja akan membuat siapa saja yang menggapi dengan positif tentunya akan membuat nyaman terhadap lingkungan sekitar, karena pada dasarnya etika manusia tercermin dari komunikasi.

c) Partisipasi Pegawai

Partisipasi pegawai adalah dimana pegawai dalam suatu organisasi memainkan peran lebih besar dalam proses pengambilan keputusan. Bahwa pegawai diberikan kesempatan untuk mempengaruhi keputusan manajemen dan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Terhadap Partisipasi Pada Pegawai

No	Tanggapan Alternatif	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	21	60,00
2	Setuju	4	13	37,14
3	Cukup Setuju	3	1	2,85
4	Tidak Setuju	2		
5	Sangat Tidak Setuju	1		
	Jum <mark>l</mark> ah 💮 💮	35	100%	

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden dari total 35 responden, sebanyak 21 orang menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi (60,00%), sebanyak 13 orang menjawab setuju dengan persentase tertinggi (37,14%) dan kemudian sebanyak 1 orang menjawab setuju dengan persentase tertinggi (2,85%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan pada responden tentang partisipasi pegawai tersebut mayoritas menjawab sangat setuju, artinya partisipasi para pegawai sangat tinggi untuk dapat memajukan instansi dimana pegawai tersebut bekerja, para pegawai bekerja dengan giat dan ikhlas melayani pasien dari pasien datang hingga sembuh. Selain itu sikap atasan juga sangat memotivasi para peagwainya agar dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan SOP Rumah Sakit.

Tabel 5.31 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

NT_	Sub Indikator	Ja	Jawaban Alternatif				Skor
No		5	4	3	2	1	Total
1	Sistem penggajian	27	8	15/	-	-	
1	Jumlah Bobot Skor	135	32	14	7	-	168
2	Keadilan penggajian	13	19	3	Y	- /	
2	Jumlah Bobot Skor	65	76	9	-Y	/-/	150
3	Kesesuaian gaji dengan pekerjaan	6	15	414	4	1	
	Jumlah Bobot Skor	30	60	42	7	11 -	132
4	Keterampilan yang dimiliki	8	13	14		/ -	
4	Jumla <mark>h B</mark> obot <mark>S</mark> kor	40	53	42	-	-	135
5	Menyukai pekerjaan yang diberikan	22	12	1		-	
	Jumlah Bobot Skor	110	48	3	Y	-	161
6	Adanya peluang promosi	10	12	12	1	-	
0	Jumlah Bobot Skor	50	48	36	2	-	136
7	Jenjan <mark>g karir</mark>	29	6	-/-	3	-	
/	Jumlah Bobot Skor	145	24	_		-	169
8	Hubungan yang harmonis dengan atasan	10	23	2	7	-	
	Jumlah Bobot Skor	50	92	6	17	-	148
9	Komunikasi	6	18	11	7-	-	
フ	Jumlah Bobot Skor	30	72	33	-	-	135
10	Partisipasi pada pegawai	21	13	1	-	-	
10	Jumlah Bobot Skor	105	53	3	-	-	161
	Total Bobot Skor	-	-	-	-		1495
	Rata-Rata	-	-	-	-	-	149,5

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rangkuman hasil total bobot tanggapan responden adalah 1495. Interval kategori dapat dilihat sebagai berikut:

Jumlah Sub Indikator
 Jumlah Responden
 Bobot Maksimum
 Bobot Minimum
 Jumlah Kelas Interval

- Panjang Kelas Interval = 280

- Interval = $\underline{1750 - 350}$

5

Kategori ktriteria penilaian:

Sangat Baik : 1470 - 1750

Baik : 1190 - 1470

Cukup Baik : 910 - 1190

Tidak Baik : 630 - 910

Sangat Tidak Baik : 350 – 630

Berdasarakan hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja dalam kategori penilaian 'sangat baik', hal ini terjadi karena banyak responden menjawab dengan jawaban sangat setuju pada pernyataan yang telah diajukan. Untuk perolehan nilai skor tertinggi yaitu pada indikator sistem penggajian dan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator kesesuaian penggajian. Kepuasan dalam bekerja dinilai sangat mempengaruhi adanya motivasi kerja. Semakin baik instansi memberikan kepuasan pada pegawai maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Kepuasan pegawaiadalah hak dan kewajiban para pegawai misalnya gaji yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan, instansi memberikan fasilitas kerja yang memadai dan layak serta memberikan kesejahteraan untuk kelangsungan hidup pegawainya.

5.4 Analisis Data

5.4.1 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Untuk melihat residual

penulis menganalisis probabilitas plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.32
Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi	Motivasi	Kepuasan
		Instrinsik	Ekstrinsik	Kerja
N	M Trans	35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34.057	33.629	42.486
Normal Parameters **	Std. Deviation	3.3776	3.3439	3.9658
	Absolute	.189	.173	.098
Most Extreme Differences	Positive	.189	.127	.071
	Negative	122	173	098
Kolmogorov-Smirnov Z	31	1.117	1.026	.579
Asymp. Sig. (2-tailed)	01 1. 6	.165	.243	.890

Sumber: SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.32 diatas, dapat diketahui nilai signifikan (*Asymp.Sig*) untuk variabel motivasi instrinsik sebesar 0,165, variabel motivasi instrinsik sebesar 0,243 dan variabel kepuasan kerja perawat sebesar 0,890 lebih besar dari signifikan 5% atau 0,05, maka data tersebut dinyatakan dinyatakan residual berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen hal ini dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF) dengan catatan apabila VIF > 10 maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas dan apabila VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel indepen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 5.33 berikut ini:

Tabel 5.33
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics			
	Tolerance	VIF		
1 (Constant)				

Motivasi Instrinsik	.341	2.933
Motivasi Ekstrinsik	.341	2.933

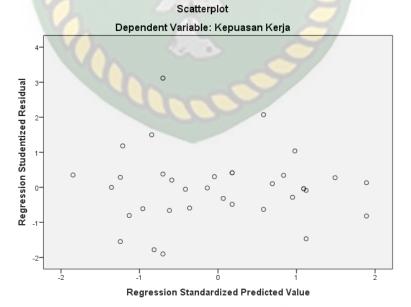
Sumber: SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.33 tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai tolerance setiap variabel independen motivasi instrinsik sebesar 0,341 dan motivasi ekstrinsik sebesar 0,341 lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF tiap variabel independen X_1 dan X_2 sebesar 2,933 lebih kecil dari 10, maka data tersebut dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi suatu penelitian telah terjadi kesamaan variansi residual, jika varians pengamatan tetap maka disebut homokedastisitas dan jika pengamatan berbeda maka disebut heteroskedastisitas.Berikut hasil uji heterokedastisitas yaitu sebagai berikut:

Gambar 5.5 Hasil Uji Scatterplot Heterokedastisit<mark>as</mark>



Sumber: SPSS, 2021

Berdasarkan Gambar 5.5 uji heterokedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jika ada pola tertentu, seperti titiktitik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi keputusan memilihberdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

5.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja, maka pada penelitian ini menggunakan analisis regresilinear berganda. Berikut ini adalah hasil uji regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.34
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
L		В	Std. Error	Beta		
ľ	(Constant)	13.480	4.127		3.266	.003
ı	 Motivasi Instrinsik 	1.318	.197	1.123	6.694	.000
	Motivasi Ekstrinsik	.473	.199	1.398	2.375	.024

Sumber: SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.34 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,480 + 1,318X_1 + 0,473X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 13,480 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik, maka nilai kepuasan kerja perawat sebesar 13,480 satuan.
- 2) Variabel motivasi instrinsik sebesar 1,318 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel motivasi instrinsik 1 satuan, maka nilai variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 1,318 satuan.
- 3) Variabel motivasi ekstrinsik sebesar 0,473 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel motivasi ekstrinsik 1 satuan, maka nilai variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,473 satuan.

5.4.3 Uji Hipotesis

a) Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis acara parsial dilakukan dengan uji t, yaitu menguji pengaruh parsialantara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan asumsi bahwa variabel laindianggap konstan. Berikut hasil perngujian uji-t yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.35 Hasil Uji-t (Uji Beda)

Coefficientsa

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		В	Std. Error	Beta		
ľ	(Constant)	13.480	4.127		3.266	.003
	1 Motivasi Instrinsik	1.318	.197	1.123	6.694	.000
	Motivasi Ekstrinsik	.473	.199	1.398	2.375	.024

Sumber: SPSS, 2021

Dari Tabel 5.35 dapat dijelaskan sebagai berikut:

 Nilai t-hitung untuk variabel motivasi instrinsik yaitu sebesar 6,694 > ttabel yaitu 1,695dengan nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan bahwa

- hipotesis H0 ditolak, artinyavariabel motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Type-D Perawang.
- Nilai t-hitung untuk variabel motivasi ekstrinsik yaitu sebesar 2,375 > ttabel yaitu 1,695dengan nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan bahwa
 hipotesis H0 ditolak, artinyavariabel motivasi ekstrinsik berpengaruh
 terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Type-D Perawang.

b) Uji F (Simultan)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan positif dan signifikansi variabel bebas yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja perawat. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.36 Hasil Uji-F (Simultan) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	370.585	2	185.292	36.120	.000 ^b
1	Residual	164.158	32	5.130	7	
L	Total	534.743	34	\sim		

Sumber: SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada tabel 5.36 dapat diketahui nilai Fhitung36,120 > Ftabel 2,87 dan signifikan 0,000 < 0,005. Dengan begitu maka Ha diterima dan H0ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh terhadap variabelkepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Type-D Perawang.

5.4.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan modeldalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut hasil perngujian uji-t yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.37

Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.832ª	.693	.674	2.2649	1.733

Sumber: SPSS, 2021

Berdasarkan data tabel 5.37 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*AdjustedR*²) yang diperoleh 0,674. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik mampu menjelaskan kepuasan kerja perawat sebesar 67,4%,sedangkan sisanya sebesar 32,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalampenelitian ini.

5.5 Pembahasan

5.5.1 Pengaruh Motivasi Instrinsik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji parsial variabel motivasi instrinsik menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawatpada Rumah Sakit Type-D Perawang. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas, menunjukkan bahwa tanggapan responden dalam kategori 'sangat baik' yang menunjukkan motivasi instrinsik yang ada pada diri perawat sudah baik, terutama pada indikator yang dominan yaitu indikator pengakuan keberhasilan dan beban kerja yang sesuai bidang kerja, untuk indikator yang memiliki nilai skor rendah yaitu penghargaan, banyak responden menjawab cukup setuju, selain itu indikator

lainnya yaitu imbalan sesuai prestasi memiliki skor rendah, terdapat responden menjawab cukup setujua ataupun tidak setuju pada pernyataan yang telah diajukan.

Penelitian ini telah sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Natassya Adinda Ayu Putri dengan judul Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera dengan hasilpenelitian menunjukkan bahwa achievement, recognition, work itself, responsibility dan advancementmemberi pengaruh terhadap kepusan kerja PT. Solusindo Mitra Sejahtera Di Jakarta.

5.5.2 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji parsial variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Type-D Perawang. Hasil tanggapan responden untuk variabel motivasi ekstrinsik dalam kategori 'sangat baik'. Dalam tanggapan tersebut terdapat infiaktor yang dominan yaitu pada indikator mengikuti perkembangand dan fasilitas kerja yang memadai, yang artinya fasilitas kerja pada Rumah Sakit Type-D Perawang ini sudah cukup lengkap dalam menunjang pekerjaan para pekerja paramedis.sedangkan untuk indikator yang dianggap lemah yaitu indikator kebersihan, banyak responden menilai dengan jawaban cukup setuju dan tidak setuju, tingkat kebersihan menjadi pemicu dalam penyelesaian pekerjaan , jika tingkat kebersihan rendah maka penyelesaian tugas akan terhambat.

5.5.3 Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Ekstinsik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepusan kerja perawat pada Rumah Sakit Type-D Perawang, dengan

nilai F-hitung 36,120 > F-tabel 2,87 dan signifikannya 0,000 < 0,005. Nilaikoefisien determinasi (*Adjusted R*²) yang diperoleh dapat dilihat bahwa kedua variabel yangditeliti yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh sebesar 67,4% terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Type-D Perawang dan selebihnya 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Fatohu Waruhu tahu 2017 dengan judul 'Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Karyawan Studi Kasus: Di Rumah Sakit Rajawali Dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusian Bandung Indonesia)' dengan hasil Penelitian ini dengan hasil Motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan di RS Rajawali dan STIKES Rajawali Bandung.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi instrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Type-D Perawang. Motivasi intrinsik yang dimaksud disini adalah motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin besar motivasi instrinsik yang dimiliki perawat, maka akan semakin baik kepuasan kerjaperawat. Untuk perolehan nilai skor tertinggi yaitu pada indikator pengakuan keberhasilan dan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator penghargaan.
- 2) Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Type-D Perawang. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri pegawai, dari beberapa indikator motivasi ekstrinsik yang mendapatkan tanggapan paling mempengaruhi motivasi perawat adalah mengikuti perkembangan dan fasilitas kerja yang tersedia. Untuk perolehan nilai skor tertinggi yaitu pada indikator mengikuti perkembangan zaman dan fasiltas kerja dan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator kebersihan.
- 3) Motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama atau simultan memilikipengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

- perawat pada Rumah Sakit Type-D Perawang. Variabel dominan dalam penelitian ini yaitu motivasi instrinsik terhadap kepuasan kerja perawat.
- 4) Koefisien Determinasi (R²) sebesar 67,4% yang berarti kemampuan variabel motivasi instrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja perawat pada kategori kuat.

6.2 Saran

Saran penulis untuk Rumah Sakit Type-D Perawang antara lain:

- 1) Peneliti mengusulkan agar para atasan mampu memberikan perhatian, kenyamanan secara merata kepada setiap pegawai,agar dapat membentuk semangat kerja untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Motivasi intrinsik dapat ditingkatkan dengan cara mengetahui tujuan hidupnya menentukan jalan hidupnya dan belajar untuk menjadi ahli dalam hal-hal penting tersebut.
- 2) Atasan sebaiknya rutin memperhatikan bagaimana hubungan antara pegawainya agar selalu terjaga denganbaik, dan bila terjadi masalah antar pegawai hendaknya segera diselesaikan agar tidak terjadi ketegangan di Rumah Sakit yang menyebabkan menurunnya motivasi pegawai yang terlibat untuk bekerja. Komunikasi yang baik dan lancar antara atasan dan bawahan juga sangat penting untuk tetap dijaga dan dibina agar pegawai tidak merasa terasing dan terkucilkan sehingga dengan komunikasi yang baik diharapkan menimbulkan motivasi yang lebih untuk mendapatkan kinerja yang maksimal.
- 3) Untuk tanggapan rendah seperti hasil kerja dan pemberian imbalan kerja untuk para pegawai, lebih diperhatikan kembali agar semua pekerjaan

tidak terbengkalai, pihak Rumah Sakit juga perlu memberikan pelatihan aharg hasil kerja dapat meningkat serta pihak Rumah Sakit juga perlu memberikan imbalan yang sesuai dengan kinerja para perawat.

4) Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kepuasan kerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Aditya KamajayaPutra, Agus Frianto. 2013. *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja RSUD Dr. Soepomo Madiun.* Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang Surabaya.
- Atinga, R. A. dan Adzei, F. A. (2012). Motivation and Retention of Health Workers in Ghana's District Hospitals: Addressing the Critical Issues. Journal of Health Organization and Management, Vol. 26 ISS: 4
- Basthoumi, Muslih. 2017. Motivasi Ekstrinsik Individu: Analisis Kinerja Karyawan Medis Rumah Sakit Aura Syifa Kediri. Fakultas Ekonomi, Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jawa Timur.
- Dewi, Putri Citra Kusuma. 2020. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rumah Saki Panti Rapih Yogyakartat. Fakultas Ekonomi (Manjemen), Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Fotuho, Waruwu. 2017. Analisis Tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus: Di Rumah Sakit Rajawali Dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusian Bandung Indonesia). Fakultas Ekonomi Universitas Nurtanio Bandung.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. BPFE.
- Handoyo. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Utama.
- Hasibuan, MalayuS.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husaini, Usman. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A, P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mahfuzil Anwar. 2019. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. RUDI RAFISA BANJARMASIN. STIMI BANJARMASI Kalimantan Selatan.

- Moeheriono.2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins Stephen & Judge. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2013. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh.* Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- Rosidah. 2010. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. S. E., M. Phil. 2012. *Manajemen Kinerja*, Edisi ke 3. Jakarta: Rajawali Press.
- Wulantika, Lita. 2017. Analisis Stres Kerja dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Leading Garment Bandung. JURIS, A. Vol. 2, No. 2, Februari 2018.

