



ISSN : 2301 - 4113

JURNAL ILMIAH WIJAYA

Volume 16, Nomor 1, Januari-Juni, 2024

DEWAN REDAKSI

JURNAL ILMIAH WIJAYA (JIW)
Volume 16 | Nomor 1 | Januari-Juni 2024

Penanggung Jawab :

Ketua STIKes Wijaya Husada Bogor

Ketua Penyunting :

Ns. Nining Fitrianiingsih, S.Kep., M.Kes

Penyunting Pelaksana:

Normalia Sari, S.Kom

Pelaksana TU

Nurul Hikmah, Amd.Kom

Alamat Redaksi :

STIKES Wijaya Husada Bogor

Jl. Letjend Ibrahim Adjie No 180 Sindang Barang Bogor Barat

Phone :0251-8327396 / 0251-8327399

Mobile: 0852-1670-1658 / 0812-9581-9088

Email: wijayahusada@gmail.com

Website: www.wijayahusada.com

DAFTAR ISI
JURNAL ILMIAH WIJAYA (JIW)
 Volume 16 | Nomor 1 | Januari-Juni 2024

NO	JUDUL ARTIKEL	HALAMAN
1	<i>Pengaruh Penyuluhan Personal Hygiene Terhadap Sikap Personal Hygiene Saat Menstruasi Pada Remaja Putri</i> Anisya Fajar Rahmawati	1-9
2	<i>Hubungan Pemberian Asi Eksklusif Dengan Kejadian Stunting Pada Balita Usia 24-36 Bulan Di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor</i> Salsalina Yuniarty Ginting	10-21
3	<i>Pengaruh Teknik Relaksasi Nafas Dalam Terhadap Penurunan Nyeri Pada Pasien Fraktur</i> Ina Nurul Rahmawati	22-32
4	<i>Hubungan Kesiapan Keluarga Dengan Kualitas Hidup Lansia Penyakit Terminal</i> Fajar Adhie Sulisty, Sara Tania Aprianty, Khairul Nasri, Cucum Sumiaty, Yuni Raya, Dede Rukasa	33-40
5	<i>Hubungan Pengetahuan Tentang Napza Dengan Upaya Pencegahan Penyalahgunaan Napza</i> Satrio Kusumo Lelono, Al Muhajirin, Utami Sulistyaningsih, Dianne Adha, Zaenal Abidin	41-53
6	<i>Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Perilaku Maladaptif Pada Siswa</i> Yoyo Haryono, Sri Redjeki, Yuyung Susanti, Khairul Nasri, Sasni Triana Putri, Benny MP Simanjuntak	54-59
7	<i>Hubungan Usia Ibu Bersalin Dengan Persalinan Prematur</i> Eni Rizki Rahayu, Ratih Suryaman, Fitria Hari Wibawati, Marilyn Diah Astuti, Nurbaeti Amilia, Dorlan Natalina Purba, Cicilia Sugiharni	60-68
8	<i>Hubungan Peran Perawat Sebagai Edukator Dengan Kepatuhan Diet Rendah Gula Pada Penderita Diabetes Melitus Tipe 2</i> Widia Astuti, Agus Setyadi, Rani Devayanti, Harun Al Rasid, Veronika Hutabarat, Juni Esni Br Siagian, Elis Nurhayati Agustina	69-76

9	<i>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Manajemen Nyeri Pada Pasien</i> Veronika Hutabarat, Widia Astuti, Harun Al Rasid, Agus Setyadi, Dede Rukasa, Rani Devayanti, Deden Nurjaman	77-92
10	<i>Hubungan Pengalaman Perawat Dengan Perilaku Merawat Pasien Do Not Resuscitate Pada Fase Perawatan Menjelang Ajal</i> Chuchum Sumiarty, Sara Tania Aprianty, Yuni Sharoh, Tri Diani Agustuti, Helza Risdianti, Ranti, Sariaman Purba.....	93-100
11	<i>Pengaruh Terapi Spiritual Mendengarkan Ayat Suci Al-Qur'an Terhadap Kemampuan Mengontrol Emosi Pada Pasien Resiko Perilaku Kekerasan</i> Bustomi, Satrio Kusumo Lelono, Yoyo Haryono, Tisna Yanti	101-107
12	<i>Hubungan Suhu Tubuh Dengan Kejadian Kejang Demam Pada Balita</i> Ratih Suryaman, Fitria Hari Wibawati, Yuni Sharoh, Ratih Suryaman, Noor Siti Noviani, Aat Djanatunnisah, Marleny Susanti....	108-116
13	<i>Hubungan Pengetahuan Tentang Bahaya Formalin Dengan Perilaku Konsumsi Mie Basah Pada Masyarakat</i> Agus Triwinarto, Didik Supriyono, Tety Novianty, Siti Mulyani, Julianto Laia, Devi Irawan, Nining Fitrianiingsih.....	117-127
14	<i>Hubungan Pengetahuan Tentang Bahaya Jajanan Yang Mengandung Pewarna Makanan Dengan Perilaku Jajan Pada Siswa</i> Bunga Oktora, Didik Supriyono, Tety Novianty, Rosalina, Dewi Atikah, Ami Oetamiati, Zaenal Abidin.....	128-135
15	<i>Pengaruh Pendidikan Kesehatan Terhadap Keterampilan Tentang Balut Bidai Anggota Pramuka</i> ST Fatimah, Retno Dwi Santi, Irianto Honest, Mohammad Tsani Musyafa, Armein Sjuhary Rowi, Yufi Aliyupiudin.....	136-148

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT MEDIKA DRAMAGA BOGOR

Rani Devayanti
Wijaya Husada Bogor
Email: wijayahusada@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi kerja adalah pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Sehingga perawat memiliki motivasi yg tinggi terhadap pekerjaannya dalam kepuasan kerja. Kepuasan Kerja merupakan korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Maka karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya. Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Medika Dramaga Bogor. Metode Penelitian: Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif analitik kuantitatif dan desain penelitian ini adalah *cross sectional*. Sampel penelitian ini berjumlah 30 responden dengan menggunakan teknik *total sampling*. Data diolah menggunakan SPSS versi 22 dengan uji statistik *kendall tau*. Hasil uji statistik data menggunakan uji kendall tau di dapatkan nila p value 0,005 dengan α (0,05) artinya p value <0,05. Sehingga ada Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di rumah Sakit Medika Dramaga Bogor.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Perawat

ABSTRACT

Work Motivation is a motivation (stimulating) subordinate leader by rewarding those who achieve above standart achievement. So a nurse has a high motivation for her work in accupational satisfaction. Job Satisfaction is a powerful correlation to a person's low work motivation. So employees who are satisfied with their work will have a high motivation and comitted againts their work. The Purpose of This study aims to determine the correlation of work motivation with job satisfaction in hospitalization nurse's in the medika dramaga hospital, bogor regency, in 2020. Methods: This type of research uses descriptive quantitative analytic and the design of this research is cross sectional. The research sample consisted of 30 respondents using total sampling technique. Data were processed using SPSS version 22 with the Kendall Tau statistical test. The results of statistical data tests using the Kendall tau test get the value of p value 0.005 with α (0.05) meaning p value <0.05. So that there is a relationship between work motivation and job satisfaction in inpatient nurses at the Bogor Medika Dramaga Hospital.

Keywords : Education, Distance, Utilization of Health Services, Nurse

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat gawat darurat. Rumah sakit sebagai organisasi badan usaha dibidang kesehatan mempunyai peranan penting

dalam mewujudkan derajat kesehatan masyarakat secara optimal.¹

Pelayanan Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Dalam menjalankan tugasnya sebagai

pengelola pelayanan keperawatan, perawat berwenang : melakukan pengkajian dan menetapkan permasalahan; merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi pelayanan keperawatan; dan mengelola kasus, maka perawat berada pada posisi kunci dalam reformasi kesehatan. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.²

Oleh karena itu rumah sakit membutuhkan perawat yang berkualitas serta memegang peranan yang sangat penting dalam pelayanan kesehatan atau keperawatan. Namun rumah sakit juga mengharapkan tenaga kerja yang banyak dan mau bekerja dengan giat agar mencapai produktivitas kerja yang bagus dan pelayanan kesehatan yang bagus juga.

Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) setiap tahunnya mengumpulkan data Sumber Daya Manusia Kesehatan berdasarkan tugas dan fungsi SDM Kesehatan. Total SDM Kesehatan di Indonesia pada tahun 2017 sebanyak 1.143.494 orang yang terdiri dari 836.466 orang tenaga kesehatan (73,15%) dan 307.028 orang tenaga penunjang kesehatan (26,85%). Proporsi tenaga kesehatan terbanyak yaitu tenaga keperawatan sebanyak 30,19% dari total tenaga kesehatan. Sedangkan proporsi tenaga

kesehatan yang paling sedikit yaitu tenaga kesehatan tradisional 0,09% dari total tenaga kesehatan. Sebagian besar SDM kesehatan terdistribusi di Pulau Jawa, secara khusus di Provinsi Jawa Timur sebanyak 134.592 tenaga kesehatan (11,77%), Jawa Barat sebanyak 130.343 tenaga kesehatan (11,4%). Dan Jawa Tengah sebanyak 127.351 tenaga kesehatan (11,14%). Provinsi dengan jumlah SDM kesehatan paling sedikit yaitu Papua Barat sebanyak 5.209 tenaga kesehatan (0,46%), Kalimantan Utara sebanyak 5.788 tenaga keperawatan dan Sulawesi Barat sebanyak 6.225 tenaga kesehatan (0,54%).³

Tenaga kerja atau tenaga kesehatan wajib mendapatkan aktualisasi diri agar tidak kehilangan motivasi dan dapat meningkatkan motivasi kerja, Pekerjaan seorang perawat merupakan pekerjaan yang memiliki stres yang tinggi, karena dalam bekerja, perawat berhubungan langsung dengan berbagai macam pasien dengan diagnosa penyakit dalam respon yang berbeda-beda.⁴

Perawat kehilangan motivasi tidak selalu mudah karena jarang diungkapkan. Namun hal ini dapat ditinjau dari perubahan sikap yang terjadi pada dirinya yang dapat diamati. Tanda-tanda yang mempunyai motivasi kurang bagus adalah : tidak bersedia bekerja sama, tidak mau menjadi sukarelawan, selalu datang terlambat, pulang cepat dan tidak hadir tanpa adanya keterangan, memperpanjang waktu istirahat, tidak menepati tanggal waktu tugas, tidak mengikuti aturan yang ditetapkan, selalu

merasa tidak bersemangat, saling menyalahkan, dan tidak mematuhi peraturan.⁵

Motivasi terbagi atas dua jenis, yaitu hygiene atau faktor ekstrinsik yaitu dorongan yang bersumber dari luar individu tetapi turut berpengaruh terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari motivators atau faktor intrinsik yaitu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan atau perbuatan yang berasal dari diri sendiri yang berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Herzberg juga menjabarkan bahwa dalam faktor hygiene terdapat enam indikator yaitu kompensasi, kondisi kerja, kebijakan, administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, supervisi, dan keamanan kerja sedangkan dalam faktor motivators terdapat lima indikator yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu.⁶

Berdasarkan hal tersebut motivasi juga sangat penting karena dapat mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan dapat mencapai hasil yang optimis. Oleh karena itu motivasi juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat.

Kepuasan kerja menyangkut sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya itu, sebaliknya jika karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja tidak semata akan mencapai

kematangan psikologis dan dampaknya akan menjadi frustrasi, cepat lelah, bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.⁷

Hasil penelitian Indah H. Purnomo dkk (2017) sejalan dengan judul Hubungan Antara Motivasi Dan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bitung memiliki bahwa motivasi baik sebanyak 54,5% dan kurang baik sebanyak 45,5%. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 33 perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan Intensive Care Unit (ICU) RSUD Kota Bitung dan bahwa sebagian besar 63,6% responden beranggapan bahwa kepuasan kerja baik sedangkan 36,4% responden beranggapan kepuasan kerja kurang baik.⁴

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di ruangan rawat inap RS Medika Dramaga Bogor, pada bulan Desember didapatkan bahwa 80% perawat memiliki motivasi kerja serta perawat yang mendapatkan 70% adalah kepuasan kerja. Maka dari itu berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mempelajari tentang “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Medika Dramaga Bogor”.

METODE

Jenis penelitian yang ini menggunakan jenis kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode untuk menguji teori-teori tertentu

dengan cara meneliti hubungan antar variabel.¹⁶ Untuk desain penelitian ini menggunakan design *Cross sectional*, yaitu untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada perawat.¹⁷ Tempat penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Medika Dramaga Bogor.

Populasi (N) adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti tersebut.²⁰ Populasi dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap di Rumah Sakit Medika Dramaga Bogor dengan jumlah 30 perawat. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Total sampling atau sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel.²² Dengan demikian, peneliti mengambil sampel dari seluruh populasi yang berjumlah 30 orang.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu motivasi kerja dan satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang memungkinkan analisa mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Medika Dramaga Bogor. pengolahan data dan analisa data menggunakan komputersasi dengan program SPSS For Windows Versi 22. Hasil penelitian ini dianalisis secara univariat dan bivariat, analisa univariat disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi yang meliputi

distribusi frekuensi dan persentase dari tiap variabel. Selanjutnya dilakukan analisa bivariat menggunakan Uji Prasyarat yang meliputi Uji Normalitas, dan Uji Hipotesis untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Medika Dramaga Bogor.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Dramaga Bogor

No	Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Motivasi Kerja Positif	26	86,7 %
2	Motivasi Kerja Negatif	4	13,3 %
Total		30	100 %

Berdasarkan tabel 1 distribusi frekuensi Motivasi Kerja dari 30 responden dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan Motivasi Kerja Positif sebanyak 26 responden dengan presentase (86,7%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Medika Dramaga Bogor.

No	Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Positif	27	90,0 %
2	Negatif	3	10,0 %
Total		30	100 %

Berdasarkan tabel 2 distribusi frekuensi Kepuasan Kerja dari 30 responden dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan Positif sebanyak 27 responden dengan presentase (90,0%).

Tabel 3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Medika Dramaga Bogor

Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja Pada Perawat				Total		P Value	Nilai OR
	Positif		Negatif					
	N	%	N	%	N	%		
Motivasi Kerja Positif	25	96,2 %	1	3,8 %	26	100 %	0,005	25,000
Motivasi Kerja Negatif	2	50%	2	50%	4	100 %		
Total	27	90 %	3	10 %	30	100 %		

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Medika Dramaga Bogor dari 30 responden sebanyak 25 responden perawat dengan (96,2%) memiliki motivasi kerja yang positif dengan kepuasan kerja yang positif pada perawat.

Hasil uji statistik menggunakan kendal tau, didapatkan hasil p value sebesar 0,005 (< 0,05). Karena p value < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka hal ini berarti menunjukkan ada Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Medika Dramaga Bogor.

PEMBAHASAN

1. Motivasi Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Dramaga Bogor

Berdasarkan tabel 1 yang telah peneliti lakukan di Rumah Sakit Medika Dramaga Bogor sebagian besar Motivasi Kerja Positif yaitu sebesar 26 responden dengan presentase (86,7%).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gladys Endayani Salawangi dkk, tahun 2018 dengan judul Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe secara umum perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. Hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa dari 64 responden sebagian responden motivasi kerja positif sebanyak 46 responden (71,9 %).

Motivasi kerja positif adalah pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Motivasi kerja negatif adalah pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.11

Menurut analisa peneliti

menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk bahwa perawat di Rumah Sakit Medika Dramaga Bogor dalam kuesioner lebih banyak menjawab motivasi kerja positif dikarenakan bahwa pemimpin memotivasi bawahan nya kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar sehingga memberikan semangat untuk bekerja.

2. Kepuasan Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Medika Dramaga Bogor.

Berdasarkan tabel 2 yang telah peneliti lakukan di Rumah Sakit Medika Dramaga Bogor sebagian besar Kepuasan Kerja yang Positif yaitu sebesar 27 responden (90,0%).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kifly Franco Barahama dkk 2019 dengan judul hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa dari 58 reponden memiliki kepuasan kerja yaitu sebanyak 28 orang (48,3%).

Kepuasan Kerja positif adalah seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan Kerja negatif adalah seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap

negatif terhadap pekerjaann tersebut.15

Menurut analisa peneliti menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini termasuk bahwa perawat di Rumah Sakit Medika Dramaga Bogor dalam kuesioner lebih banyak menjawab kepuasan kerja yang positif dikarenakan bahwa tingkat kepuasan kerjanya yang tinggi yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya.

3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Medika Dramaga Bogor

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Medika Dramaga Bogor Tahun 2020 dari 30 orang perawat yaitu sebesar 25 responden (96,2%) memiliki motivasi kerja positif dengan kepuasan kerja yang positif. Hasil uji statistik menggunakan *kendal tau*, didapatkan hasil *p value* sebesar 0,005 (<0,05). Karena *p value* < 0,05 maka *Ho* ditolak dan *Ha* diterima, maka dapat disimpulkan bahwa ada Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Medika Dramaga.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Indah H. Purnomo dkk 2017

dengan judul hubungan antara motivasi dan stress kerja dengan kepuasan kerja pada perawat daerah kota bitung. Hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa motivasi kerja positif 18 responden (54,5%). Kepuasan kerja yaitu sebesar 12 responden (36,4%), dengan $p\text{ value} = 0,048$ ($p < 0,05$) artinya ada hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bitung.

Motivasi kerja positif adalah pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.¹¹ Sehingga perawat memiliki motivasi yg tinggi terhadap pekerjaannya terhadap kepuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja faktor eksternal yaitu Kepemimpinan adalah memotivasi bawahan agar dapat mencapai hasil yang memuaskan berarti memberi semangat untuk bekerja dengan baik, Lingkungan kerja yang menyenangkan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, Komposisi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para karyawan dapat bekerja dengan baik, Adanya penghargaan (imbalan) atas prestasi adalah agar seorang karyawan

dapat berhasil, Status dan tanggung jawab merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan akan rasa sebuah pencapaian, Peraturan yang berlaku merupakan Biasanya dalam suatu perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang harus dipatuhi oleh para karyawan, yang bersifat untuk mengatur dan melindungi para karyawan. Semua peraturan yang berlaku diperusahaan harus dikomunikasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan dan faktor internal yaitu Kematangan pribadi adalah Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerja sama dalam membuat motivasi kerja, Tingkat pendidikan adalah Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas, Keinginan dan harapan pribadi adalah Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan, Kebutuhan terpenuhi adalah kebutuhan akan sesuatu di dalam hidupnya sehingga ia termotivasi untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, Kelelahan dan kebosanan adalah Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya,

Kepuasan kerja adalah mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *comitted* terhadap pekerjaannya.⁸ Produktivitas yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan keluarga.²⁰

Berdasarkan hasil penelitian dan teori diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *comitted* terhadap pekerjaannya.⁸ Terbukti dari salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuknya motivasi kerja adalah kepuasan kerja di Rumah Sakit Medika Dramaga Bogor, dengan hasil motivasi kerja positif dengan kepuasan kerja.

SIMPULAN

1. Diketahui disribusi frekuensi Motivasi Kerja di Rumah Sakit Medika Dramaga Bogor dengan jumlah responden sebanyak 30 orang perawat yang bahwa sebagian besar reponden motivasi kerja positif yaitu sebesar 26 responden (86,7%).
2. Diketahui disribusi frekuensi Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Medika Dramaga

Bogor dengan jumlah responden sebanyak 30 orang perawat yang bahwa sebagian besar reponden kepuasan kerja yang positif yaitu sebesar 27 responden (90,0 %).

3. Diketahui hubungan motivasi kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Medika Dramaga Bogor Tahun 2020 dari 30 orang orang perawat yang responden nya yaitu sebesar 25 responden (83,0 %) memiliki motivasi kerja positif dengan kepuasan kerja yang positif. Hasil uji statistik menggunakan kendal tau, didapatkan hasil *p value* sebesar 0,005 (<0,05). Karena *p value* < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa ada Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Medika Dramaga Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

1. Rikomah, Setya Enti. 2017. Farmasi Rumah Sakit. Yogyakarta : Deepublish.
2. Mahardika. 2015. UU Keperawatan dan Tenaga Kesehatan, UU no 38 Tahun 2014. Yogyakarta : Pustaka Mahardika.
3. Kesehatan, Kesehatan., dan Indonesia Republik. 2017. Profil Kesehatan Indonesia 2017.
4. Purnomo, H, Indah., Rattu, M, Joy, A., Kawatu, T, A, Paul. 2017. Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bitung. Jurnal Kesmas, Vol. 6 No. 3, 2017.
5. Prima, Brema., Wau, Herbert., dan Siagian, Marlinang. 2019. Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019 Keywords : Leadership Function (Planning ,

- Supervision , and Decision Making), 2(1).
6. Salawangi, Endayani Glady., Kolibu, K, Febi., dan Wowor Ribka, 2018. Perawat di Instalasi Rawat Inap Rsud Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. *Jurnal Kesmas*, Vol. 7 No. 5, 2018. 7(5).
 7. Hasibuan, Melayu. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Buni Aksara.
 8. Amirudin. 2019. *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Pasuruan : Qiara Medika.
 9. Nursalam. 2014. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta : Salemba Medika.
 10. Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Yogyakarta : Deepublish.
 11. Firmansyah, Anang, Muhammad dan Mahardika, Wahyu, Budi. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Deepublish.
 12. Noermijati. 2013. *Aktualisasi Teori Herzberg Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Malang : UB Press.
 13. Bahri, Saiful Mohamad. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya : Jakad Publis.
 14. Duha, Timotius. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish
 15. Suryani, Kadek, Ni, dkk. 2019. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Bali : Nilacakra.
 16. Duli, Nikolaus. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi dan Analisa Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Deepublish.
 17. Alimul Aziz H. 2011. *Metodologi Penelitian Kebidanan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika.
 18. Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
 19. Notoatmodjo, Soekidjo. 2018. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
 20. Notoadmodjo, Soekidjo. 2019. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
 21. Notoadmodjo, Soekidjo. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
 22. Hidayat, A. Aziz Alimul. 2013. *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
 23. Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
 24. Herlina, Vivi., 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuisisioner Menggunakan SPSS*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
 25. Setiadi. 2010. *Riset Keperawatan*. Surabaya : Graha Ilmu.