

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KOMITMEN PERAWAT  
(Kasus Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru)**

**By:**

**Evant Johannes Silaban**

**Email : [evantjohanes.ur@gmail.com](mailto:evantjohanes.ur@gmail.com)**

**Advisor : Seno Andri**

Business Administration Programme-Faculty of Social and Political Sciences-  
University of Riau, Bina Widya Campus  
Jl. H. R Soebrantas KM.12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

*Abstract*

*This study aims to determine how the effect of work motivation and job satisfaction to nurse commitment (case of RSIA Eria Bunda Pekanbaru). This research method is descriptive and quantitative using SPSS 19 program, wherein the samples used are nurse of RSIA Eria Bunda Pekanbaru with respondents as many 69 people. For a sampling technique used census method. The data collection is done through questioners and interviews.*

*The results of the analysis using the validity test, reliability test, determination test, simple linear regression test, multiple linear regression test, t test and F test so it can be seen that variable work motivation to nurse commitment RSIA Eria Bunda Pekanbaru, that job satisfaction significantly effect to nurse commitment RSIA Eria Bunda Pekanbaru, and significant effect between society together work motivation and job satisfaction to nurse commitment RSIA Eria Bunda Pekanbaru.*

*Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia menempati posisi penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Oleh karena itu usaha yang harus dilakukan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi, semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki visi dan misi yang sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor yang paling penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang sesuai dengan aktivitas dan kegiatan organisasi yang dijalankan..

Organisasi menyadari bahwa usaha mengelola sumber daya manusianya tidak berhenti pada suatu anggapan orang merupakan aset penting, tetapi menterjemahkan keyakinan ini kedalam praktek dan prosedur manajemen sumber daya manusia sehari-hari

Peningkatan prestasi kerja sumber daya manusia tergantung pada peran motivasi yang diberikan pemimpin dalam mengarahkan perilaku bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, karena itu pemberian motivasi bagi karyawan organisasi perlu diatur dan dibenahi kembali. Jika pemimpin kurang memperhatikan cara-cara pemberian motivasi bagi karyawannya maka akan berdampak pada rendahnya prestasi kerja karyawannya.

Motivasi dikatakan penting, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan, karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang manajer, ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai dengan jabatannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam bekerja, diantaranya kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang terlihat pada sikap positif dan negatif seseorang terhadap pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut **Robbins (1996)** adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyak yang diyakini yang seharusnya diterima. Salah satu tujuan perusahaan adalah mencari laba semaksimal mungkin untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Begitu pula dengan rumah sakit. Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang memberikan pelayanan jasa yang memiliki keunikan tersendiri karena selain mempunyai misi sosial, juga harus menjalankan fungsi bisnisnya agar dapat tumbuh dan berkembang. Perkembangan pengelolaan rumah sakit, baik dari aspek manajemen maupun operasional sangat dipengaruhi oleh berbagai tuntutan baik lingkungan eksternal maupun internal. Rumah sakit termasuk industri jasa yang membutuhkan sumber daya manusia, terutama tenaga perawat. Perawat merupakan tenaga kerja yang berhubungan langsung dengan pasien dan keluarganya dalam memberikan pelayanan dan merupakan tenaga kerja dengan jumlah terbanyak dalam sebuah rumah sakit.

Pelayanan yang baik tentunya tidak terlepas dari adanya komitmen perawat untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pasien. Sikap ini akan tumbuh jika perawat merasa puas bekerja di rumah sakit, tempat dimana ia bekerja. Kepuasan kerja karyawan adalah terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan (**Timmreck, 2001 dalam Muhadi, 2007: 11**). Apabila dalam lingkungan kerja seorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan buruk.

Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi. Pegawai seperti ini akan Sering melamun, semangat kerja yang rendah, cepat bosan dan lelah, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan (**Hasibuan, 2007**).

Kepuasan kerja itu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut **Luthans (1995)** mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digunakan sebagai *job descriptive index* (JDI) yang terdiri atas pembayaran seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, kepemimpinan (Supervisi), dan hubungan rekan sekerja.

Dengan diterimanya perlakuan-perlakuan tersebut oleh karyawan maka akan timbul perasaan puas yang pada gilirannya akan timbul sikap komitmen pada diri karyawan terhadap organisasinya sebagaimana dikemukakan juga oleh (**Mathis dan Jackson dalam Nugroho, 2009:32**).

**Robins (1996:40)**, mengartikan komitmen sebagai derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu instansi dan tujuan-tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan organisasi itu.

Pada penelitian sekarang ini, penulis akan mengambil topik mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru. RSIA Eria Bunda Pekanbaru merupakan salah satu rumah sakit swasta di kota pekanbaru yang menjadi alternatif bagi pasien dalam pemenuhan kebutuhan kesehatannya. RSIA Eria Bunda Pekanbaru mengkhususkan diri menjadi rumah sakit yang melayani ibu dan anak seperti persalinan. RSIA Eria Bunda Pekanbaru juga merasakan adanya tingkat persaingan yang semakin ketat dengan rumah sakit lainnya.

Persaingan yang terjadi bukan hanya dari teknologi peralatan kesehatan, namun juga persaingan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas demi memenuhi kepuasan konsumen yang dapat meningkatkan jumlah pasien,

Maka RSIA Eria Bunda Pekanbaru berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasiennya. Peningkatan kualitas pelayanan sebuah rumah sakit harus juga didukung dengan ketersediaan perawatnya dimana perawatlah yang selalu berhubungan langsung dengan pasien.

Untuk menciptakan perawat yang selalu berupaya memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien, maka pimpinan RSIA Eria Bunda Pekanbaru berusaha selalu menggunakan kewenangan untuk mengubah sikap dan perilaku perawatnya agar berusaha lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal, untuk itu pihak manajemen rumah sakit memiliki tanggung jawab untuk selalu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif bagi perawatnya. Dalam pencapaian tujuan dengan hasil kinerja yang baik dan memuaskan dari anggota organisasi tentunya juga di pengaruhi oleh komitmen organisasi, komitmen organisasi di dukung oleh komitmen karyawan dimana karyawan yang dimiliki rumah sakit terdiri dari tenaga medis, keperawatan, kefarmasian, keterampilan fisik, bagian teknisi dan tenaga non kesehatan yaitu bagian keuangan, administrasi, personalia dll, namun disini peneliti memberikan batasan bahwa yang menjadi objek penelitian adalah perawat, dimana di rumah sakit ini perawat adalah salah satu anggota organisasi yang di tuntut untuk mampu berkomitmen dan menjalankan segala hal yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sehingga diharapkan akan tercapai tujuan organisasi.

Namun peneliti menemukan adanya indikasi yang menunjukkan tingkat komitmen perawat RSIA Eria Bunda itu masih rendah yaitu tingkat perawat yang keluar dari pekerjaannya, tingginya tingkat keluar perawat disebabkan beberapa faktor seperti tidak harmonisnya hubungan perawat dengan atasannya,

hubungan sesama rekan kerja yang kurang harmonis, selain itu suasana di dalam organisasi yang tidak menyenangkan juga di indikasikan menjadi penyebab banyaknya perawat yang keluar dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan terhadap perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru mengenai rendahnya komitmen organisasi pada diri perawat dapat dilihat dari beberapa fenomena yang terjadi di RSIA Eria Bunda Pekanbaru diantaranya, pelayanan yang diberikan perawat kepada pasien kurang baik, seperti kurang ramahnya perawat dalam memberikan pelayanan, kurang tanggapnya perawat terhadap keluhan-keluhan pasien, tidak disiplinnya perawat dalam melaksanakan pekerjaannya seperti telat datang, mengobrol ketika jam kerja, tidak tepat waktu dalam memberikan pelayanan kepada pasien dan fenomena lainnya.

Dalam suatu organisasi diharapkan adanya komitmen penuh terhadap organisasi, tidak sekedar ketaatan kepada berbagai ketentuan yang berlaku pada organisasi yang bersangkutan tetapi dalam organisasi mutlak perlu menanamkan keyakinan dalam diri pada karyawan bahwa dengan meningkatkan komitmen penuh pada organisasi, berbagai harapan, cita-cita dan kebutuhan para karyawan akan terwujud dan terpenuhi, **Siagian (2001)** dalam **(Endy 2009:02)**. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya maka akan memiliki komitmen terhadap organisasi. Imbalan atau gaji yang memuaskan bagi pegawai juga akan menimbulkan komitmen terhadap organisasi. Adanya kesempatan untuk promosi bagi pegawai membuat pegawai merasa lebih dihargai dan diperhatikan sehingga pegawai merasa lebih nyaman berada dalam organisasi. Dukungan dan perhatian dari atasan kepada pegawainya membuat pegawai merasa lebih bersemangat dalam bekerja dan merasa nyaman untuk meneruskan keanggotaanya dalam organisasi.

Dukungan dan perhatian dari atasan kepada pegawainya membuat pegawai merasa lebih bersemangat dalam bekerja dan merasa nyaman untuk meneruskan keanggotaannya dalam organisasi. Selain itu juga rekan kerja yang saling mendukung akan membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif sehingga menimbulkan komitmen organisasi dalam diri karyawannya.

## **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan perumusan masalah penelitian **“Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Perawat (Kasus Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru).**

## **TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen perawat di RSIA Eria Bunda Pekanbaru,
2. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru,
3. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis :  
Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan dan memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis :  
Dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan, sebagai dasar pengambilan keputusan atau kebijakan dalam peningkatan sumber daya manusia khususnya yang menyangkut dengan masalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen karyawan.
3. Manfaat akademis :  
Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan kajian penelitian berikutnya

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Motivasi Kerja**

Menurut **Terry**, yang dikutip oleh **Hasibuan (1985:176)**, motivasi adalah kegiatan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Menurut **Herzberg (Hasibuan, 1996: 108)**, ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor *higiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor *motivator* (faktor intrinsik). Faktor *higiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor *motivator* memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah prestasi, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik). **Herzberg (Hasibuan, 1996: 109)** menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

1. *Maintenance Factor* Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Seperti Gaji, Kondisi Kerja, Kebijakan dan Administrasi perusahaan, hubungan antar rekan kerja dan keamanan.

2. *Motivation Factors* adalah motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Seperti : Prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemajuan.

## 2. Kepuasan Kerja

**Robbins (2003)** mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima pegawai yang menikmati pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa dirasa adil dan layak.

Indikator kepuasan kerja menurut **Robbins (2003)** adalah : Kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan sekerja yang mendukung.

## 3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (**Robbins, 2008**)

Sedangkan menurut **Luthans (2005)** komitmen organisasi adalah (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi, (3) keyakinan tertentu, kemampuan untuk penerimaan nilai serta tujuan yang ditetapkan organisasi.

Hunt dan Morgan (1994) dalam Sopiah (2008) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila : memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Indikator Komitmen organisasi menurut **Meyer dan Allen (1991) dalam Luthans (2005)** adalah : Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif.

## HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru

H2: Diduga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru

H3 : Diduga Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di wilayah pekanbaru dengan objek penelitian yaitu pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda yang terletak di Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 163 Pekanbaru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RSIA Eria Bunda Pekanbaru yang berjumlah 69 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sejumlah 69 orang.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial maupun simultan dengan metode sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

$\alpha$  = Konstanta

$b_1$ -2 = Koefisien regresi

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Kepuasan Kerja

$Y$  = Komitmen organisasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengujian hipotesis 1(H1)

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk  $df=69$  pada  $\alpha 5\%/2$  atau  $0,05/2= 0,025$  adalah sebesar 1,996. Nilai t hitung sebesar  $6,971 > t$  tabel 1,996 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan antara Motivasi kerja terhadap komitmen perawat diterima.

### 2. Pengujian hipotesis 2 (H2)

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui t tabel maka  $df = 69$  pada  $\alpha 5\%/2$  atau  $0,05/2=0,025$  adalah sebesar 1,996. Nilai t hitung sebesar  $52,628 > t$  tabel 1,996 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen perawat diterima.

### 3. Pengujian hipotesis 3 (H3)

Dari hasil pengujian secara simultan (uji F) simultan diperoleh dari hasil F hitung  $(1465,5) > F$  tabel  $(3,13)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ . Maka dinyatakan bahwa hipotesis motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen perawat diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru, maka penulis akan menguraikan kesimpulan. Berikut kesimpulannya,

1. Motivasi kerja pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru dinilai sudah baik. Artinya pemberian motivasi yang diterapkan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru sudah sesuai dengan yang diharapkan perawat. Dilihat dimensi pengakuan, kebijakan dan administrasi perusahaan, keamanan, hubungan antar rekan kerja, uang/gaji,

dan kondisi kerja sudah baik dirasakan oleh perawat namun dari dimensi prestasi, kemajuan, dan pekerjaan itu sendiri, masih belum optimal dirasakan oleh perawat.

2. Kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru dinilai cukup puas. Dilihat dari dimensi kepuasan kerja, seperti dimensi kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan sekerja yang mendukung berada pada kategori cukup puas. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan perawat belum sepenuhnya optimal.
3. Komitmen perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru dinilai cukup baik. Dilihat dari total skor keseluruhan dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif berada pada kategori sedang.
4. Hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap komitmen perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru, maka keputusan hipotesis Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin perusahaan menciptakan motivasi kerja yang baik maka komitmen perawat akan meningkat.
5. Hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru, maka keputusan hipotesis penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin rumah sakit meningkatkan kepuasan kerja perawatnya maka akan meningkatkan komitmen perawatnya.

6. Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Hal ini berarti semakin optimal motivasi kerja dan kepuasan kerja yang diterima perawat maka semakin tinggi komitmen perawat terhadap rumah sakit.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak rumah sakit dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan, motivasi kerja yang ada di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru sudah baik, namun masih terdapat responden yang menyatakan motivasi kerja dalam kategori kurang baik, seperti indikator prestasi, kemajuan dan pekerjaan itu sendiri. Hal ini sebaiknya menjadi perhatian bagi pihak Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru, untuk segera dievaluasi, untuk perbaikan dan peningkatan motivasi kerja terhadap perawat. Agar perawat bersemangat dan dapat memberikan kontribusi kerja yang maksimal bagi rumah sakit.
2. Pada variabel kepuasan kerja, dimensi kerja yang secara mental menantang menjadi dimensi dengan nilai skor tertinggi dari dimensi lainnya, sehingga hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi oleh pihak rumah sakit. Sementara dimensi ganjaran yang pantas menjadi dimensi dengan skor terendah dari variabel kepuasan kerja. Hal ini tentunya harus segera diperbaiki oleh pihak rumah sakit.

Dimana pihak rumah sakit harus lebih memperhatikan ganjaran yang diberikan kepada perawat, agar kebutuhan perawat terpenuhi dan terciptanya rasa kebahagiaan dan rasa puas dalam diri perawat.

3. Pada Komitmen perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru, dimensi komitmen afektif berada pada skor tertinggi. Hal ini harus dapat dipertahankan oleh pihak rumah sakit karena komitmen perawat untuk bertahan di rumah sakit rendah. Hal ini perlu dievaluasi lagi oleh pihak rumah sakit, dimana pihak rumah sakit perlu menciptakan dan meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi pada diri perawatnya.
4. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru, untuk itu pihak rumah sakit perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan motivasi kerja yang sudah terlaksana, agar motivasi yang dirasakan perawat optimal, sesuai dengan yang diharapkan oleh perawat. Sehingga motivasi yang diberikan dapat membuat perawat bersemangat dalam bekerja .
5. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen perawat, untuk itu pihak Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru perlu memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja perawat, dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, dengan cara menyediakan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan, serta balas jasa yang layak dan adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga akan meningkatkan komitmen perawat.

6. Dari hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Untuk itu agar komitmen perawat lebih meningkat ada baiknya pihak RSIA Eria Bunda Pekanbaru perlu memberikan motivasi kerja yang sesuai dengan yang diharapkan perawat akan menimbulkan kepuasan kerja bagi perawat, sehingga perawat yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan meningkatkan komitmen pada diri mereka.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Antodi, Sugian, 2012. *Pengaruh motivasi terhadap komitmen kerja pegawai pada bagian kepegawaian kantor bupati halmahera timur*. (studi pada kantor bupati halmahera timur), Skripsi
- Hasibuan, Melayu SP, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV Rajawali.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global Cetakan Pertama*, UNRI Press, Pekanbaru.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Juni Priansa, Donni, 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung. CV Alvabeta
- Mahesa deewar, (2010). '*Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*' (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java). Skripsi
- Rivai, Viethzal, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Murai Kencana Jakarta
- Sopiah.2008. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi
- Siagian, P. Sondang, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Pangat, Andi Putranda Oemboe. 2013. Analisis Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Outsourcing PT Upaya Kelola Profitama. *Jurnal Ekonomidan Bisnis*, 10(2), PP: 164-169.
- Priyatno, Duwi.2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta, Mediakom
- Riduan & Sunarto, H.2007. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, S.P., 2003, *Perilaku Organisas. Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*, Jilid, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S.P., 2008, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 , Jakarta :PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Nugroho M. Wahyu, (2009) *“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak universitas Islam Negeri (UIN) Malang’*. Skripsi
- Robbin, Stephen (2006). *Perilaku Organisasi* Jakarta: Salemba Empat
- Rivai. Veithzal. (2005), *Manajemen Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Hadinarti, Laksmy. 2009. *Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisational Pegawai Kantor Imigras Kelas 1 Khusus Soekarno-Hatta*
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *“Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Jakarta : Erlangga.
- Lineker, Arru Gideon., Tetra Hidayati., Siti Maria. 2016. *Pengaruh Organisasi dan Kepuasan erja Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja karyawan, Jurnal Ekonomi Keuangan dan Manajemen vol 12 no 2*.
- Handoko, H. T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Profesionalisme Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal2
- Mathis, Jackson. (2006). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta
- Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta, Mediakom
- Riduan & Sunarto, H. 2007. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, S.P., 2003, *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*, Jilid, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S.P., 2008, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 , Jakarta :PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi
- Sugiarto dan Dergibson Siagan. 2000. *Metode Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta
- Sugiyono. 1999. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabet
- Newstorm, JW & Keith D. 2001. *Organization behavior : human behavior at work*. 9th, McGraw-Hill, Inc. Publishing company limited.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001.  
*Profesionalisme Karyawan*.  
Jakarta: Raja Grafindo Persada.  
Hal2
- Melinda, Dian, 2001. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing PT. Mahatetra Putratama Pekanbaru*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Riau
- Widiarti, Ni Luh Putu Dina. 2016.  
*Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali*.  
Universitas Udayana Bali.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat

