

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT
PADA RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU**

Oleh : Afriani Dewi

Pembimbing: Kasmiruddin²

Program Studi Administrasi Bisnis – Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

KampusBinaWidya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work involvement on job satisfaction partially and simultaneously. This study uses a questionnaire as a tool for collecting data distributed to 71 respondents to the nurse at mother and child hospital Eria Bunda Pekanbaru. The data is then processed using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS 16 by conducting validity test, reliability test, simple linear regression analysis, multiple linear analysis, analysis of determination (R^2) and hypothesis testing by testing t test (partial) and F test (simultaneous).

The results that the first hypothesis testing was work motivation for job satisfaction, t count (32,350) > t table (2,760), meaning that work motivation has a significant effect on job satisfaction. Second, work involvement is t count (7,150) > t table (2,760), meaning that work involvement has a significant effect on job satisfaction. The result of the F test count (757,712) > F table (3,139), meaning that work motivation and work involvement simultaneously have a significant effect on job satisfaction.

Keywords: Work Motivation, Work Involvement, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang pesat berdampak pada perubahan yang terjadi di organisasi. Untuk dapat menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dan bertahan dalam persaingan maka suatu organisasi memerlukan dukungan sumber daya yang memadai. Salah satu sumber daya yang terpenting dalam perkembangan organisasi adalah sumber daya manusia (Nailul Fajriah, Marcham Darokah, 2016). Peran sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja karyawan sebagai unsur yang berpengaruh didalamnya dapat tercipta dengan sempurna. Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan melakukan hal yang positif dan membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi (Afria Nesti, 2018).

Kepuasan kerja sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Ketika seseorang merasakan puas dalam bekerja tentu akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. (Cindy Fitri Anisa, 2016).

Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapan terhadap pekerjaan yang dihadapi (Martoyo, 1992 dalam T. Nuraini, 2013). Kemampuan menunjukkan kecakapan karyawan dalam bekerja. Apabila

kemampuan sudah ada pada diri karyawan, maka kemampuan tersebut dapat dijadikan suatu keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Selanjutnya, harapan yang akan membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja berupa penghargaan, hadiah, jabatan yang lebih tinggi, maupun memberikan kesempatan karyawan untuk maju dalam bekerja akan berdampak pada kepuasan karyawan mengenai kebutuhan akan aktualisasi diri dihargai dalam organisasi. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah motivasi kerja dan keterlibatan kerja.

Motivasi kerja sangat penting untuk ditumbuhkan dan terus ditingkatkan karena motivasi adalah sesuatu yang bersifat mendorong untuk terus bersemangat dalam bekerja (Handayani, 2010). Faktor lain yang turut mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang mencerminkan seseorang berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya, mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya dan menyadari prestasi kerja sebagai hal yang penting bagi harga dirinya. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja adalah karyawan yang menganggap pekerjaan sebagai bagian yang paling penting dalam hidupnya (Istijianto, 2005). Keterlibatan kerja menunjukkan di mana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya.

Bisnis rumah sakit merupakan bisnis yang sangat potensial bagi kalangan investor karena kondisi dan kebutuhan masyarakat saat ini menunjukkan semakin dibutuhkan jasa kesehatan khususnya rumah sakit. Perkembangan jumlah rumah sakit sudah menunjukkan situasi bisnis yang sangat kompetitif, setiap tahun angka pertumbuhan jumlah rumah sakit

mencapai angka 5,00%. Jumlah rumah sakit yang semakin meningkat membuat setiap pelaku bisnis rumah sakit saling bersaing untuk mendapatkan dan mempertahankan jumlah pelanggan (Kasmiruddin, 2017).

Berdasarkan prasurvei lapangan ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru yaitu Masih ada beberapa perawat yang lalai dalam bekerja sehingga menyebabkan kesalahan-kesalahan yang dapat mengganggu pelayanan terhadap pasien. Masih ada beberapa perawat yang menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang lama sehingga keluarga pasien terlihat tidak puas dengan pelayanan yang ada pada rumah sakit. Untuk itulah dalam penulisan ini penulis memilih judul, **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru”**.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan yang menjadi masalah penelitian adalah “Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru?.”

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis keterlibatan kerja terhadap perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Sedangkan hasil dari penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat antara lain sebagai berikut:

a. Akademis

Sebagai bahan kajian ilmiah dan menambah referensi bagi dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

b. Praktis,

- 1). Untuk Peneliti, sebagai penambah wawasan intelektual peneliti dalam bidang sumber daya manusia mengenai motivasi kerja, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

- 2). Untuk RSIA Eria Bunda Pekanbaru, sebagai bahan tujuan, pertimbangan dan pemikiran bagi pihak RSIA Eria Bunda Pekanbaru dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja.

- 3). Untuk pihak lain, sebagai bahan atau informasi bagi penulis lain untuk penelitian selanjutnya.

Kerangka Teori

1. Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang disamakan artinya dengan kata-kata *motive*, motip, dorongan, alasan dan *driving force*. Motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga didalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi

ketidakseimbangan (Martoyo, 2000). Robbins (2002) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Motivasi menurut Syahyuti (2010) adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Hasibuan (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dimensi untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010) :

a. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru

sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, melainkan sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

d. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya (Robbins & Judge, 2013). Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya secara aktif berpartisipasi didalamnya dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya (Hirriyappa, 2009).

Ada beberapa faktor yang dapat dipakai untuk melihat keterlibatan kerja seorang karyawan, yaitu:

a. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya.

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan atau *job involvement* (Allport, 1934). Aktif partisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu. dari tingkat atensi inilah maka dapat diketahui seberapa seorang karyawan perhatian, peduli dan menguasai bidang yang menjadi bagiannya.

b. Menunjukkan pekerjaannya sebagai yang utama.

Faktor *view it as a central life interest* pada karyawan dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya (Dubin, 1996). Seorang karyawan yang

mengutamakan pekerjaannya akan selalu berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diutamakan.

c. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri.

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seorang pekerja dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya (Gurin, Veroff and Feld, 1960).

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003). Greenberg dan Baron (2003) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Gibson (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan hal itu tergantung pada tingkat *outcome* intrinsik maupun ekstrinsik dan bagaimana pekerja memandang *outcome* tersebut.

Adapun dimensi kepuasan kerja menurut Kendall dan Hulin dalam Gibson (2009) terbagi menjadi 5 dimensi, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri, adalah determinan utama dari kepuasan kerja, kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keinginan dari pekerja dan dimensi inti pekerjaan yang terdiri dari ragam keterampilan, identitas pekerjaan, keberartian pekerjaan, otonomi dan umpan balik.

b. Gaji merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk

meningkatkan prestasi kerja, memotivasi, dan kepuasan kerja.

c. Kesempatan atau promosi. Kesempatan untuk maju didalam organisasi disebut dengan kenaikan jabatan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, bertanggung jawab dan meningkatkan status sosial.

d. Supervisi (pengawasan kerja) adalah suatu usaha untuk memimpin dengan mengarahkan orang lain sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik, serta memberikan hasil yang maksimal. bagi karyawan supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya, supervisi yang buruk akan berakibat pada absensi dan turnover (As'ad, 2003).

e. Rekan kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga membutuhkan interaksi sosial. Oleh karena itu, rekan kerja harus bisa bersikap bersahabat, berkompeten, dan saling membantu.

Hipotesis

Hipotesis secara keseluruhan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
2. Ada pengaruh antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
3. Adanya pengaruh antara motivasi kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Teknik Pengukuran

Pengukuran terhadap variabel penelitian ini menggunakan skala likert dengan pertimbangan kriteria pertanyaan berkaitan dengan respon atau sikap. Dengan skala likert ini, responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya

terhadap serangkaian pertanyaan. Skala likert pada umumnya menggunakan lima skala deskripsi yaitu “sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju”.

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RSIA Eria Bunda Pekanbaru yang beralamat di JL. K.H. Ahmad Dahlan No.163 Pekanbaru.

2. Populasi

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru yang tercatat sebanyak 71 orang perawat.

3. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang karakteristiknya akan diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan sensus (seluruh populasi dijadikan sampel) sejumlah 71 orang, penelitian ini meminta bantuan kepada HRD atau pimpinan perusahaan sebagai informan.

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan wawancara dan kuesioner.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

7. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengukur sah atau valid tidak nya suatu kuesioner di katakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2011).

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Semakin mendekati 1 koefisien dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban setiap pertanyaan semakin dapat dipercaya.

8. Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis linear berganda.

9. Pengujian Hipotesis

a. Uji Determinasi

Koefisien deteminasi melihat seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Koefisien determinan (R^2) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$).

b. Uji T

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

c. Uji F

Uji f digunakan untuk kedua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari usia reponden berdasarkan jenis kelamin yang didominasi oleh perempuan, berdasarkan usia yang didominasi 26-30 tahun, kemudian berdasarkan masa kerja didominasi 6-10 tahun bekerja dirumah sakit RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban reponden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = 0,820 + 1,016X_1 + 0,272X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variaebel adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) adalah 0,820 ini dapat diartikan jika motivasi kerja dan keterlibatan kerja nilainya 0, maka kepuasan kerja bernilai 0,820.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif, yaitu 1,016, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 1,016.
3. Nilai koefisien regresi variabel keterlibatan kerja bernilai positif, yaitu 0,272 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan keterlibatan kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,272.
4. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) dan keterlibatan kerja (X2) secara bersama-sama setiap peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 1,288.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. **Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Diketahui $t_{hitung} = 32,350 > t_{tabel} 2,760$. Maka dapat disimpulkan

bahwa H_0 (hipotesis nol) ditolak dan H_a (hipotesis alternatif) diterima.

b. **Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Diketahui $t_{hitung} = 7,105 > t_{tabel} 2,760$. Maka disimpulkan bahwa H_0 (hipotesis nol) ditolak dan H_a (hipotesis alternatif) diterima.

Dari hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 757,712 > F_{tabel} 3,139$. Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a (Ha) diterima. Artinya motivasi kerja (X1) dan keterlibatan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Adapun nilai R Square merupakan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai R Square sebesar 0,956. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 95,6%.

2. Pembahasan

Dalam penelitian ini akan membahas dua variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan keterlibatan kerja (X2). Sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja (Y). Berikut ini pembahasan dari setiap tujuan penelitian:

a. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 1,121 dengan nilai signifikan 0,01. Oleh karena signifikan kurang dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadapkepuasan kerja. Hal ini menunjukkan semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Niko Hendarto Simanjuntak (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru).

b. Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 1,072 dengan nilai signifikan 0,00. Oleh karena itu nilai signifikan yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi keterlibatan kerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ine Nuraeni (2014) Penilaian Prestasi Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.

c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 757,712 dengan nilai signifikan 0,00. Oleh karena itu signifikan kurang dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan semakin baik motivasi kerja dan keterlibatan kerja, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1) Motivasi kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru secara keseluruhan sudah menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi, ini berarti perawat yang melaksanakan pekerjaan sudah memiliki dorongan

mencapai tujuan, memiliki semangat kerja, memiliki inisiatif dan kreatifitas dan sudah memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Namun dilihat secara dimensional dorongan mencapai tujuan masih kurang dimiliki oleh perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru, ini dapat menurunkan hasil kinerja maksimal dalam bekerja.

- 2) Keterlibatan kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, artinya perawat yang melaksanakan pekerjaan merasa sudah memiliki partisipasi aktif, merasa sudah pekerjaan yang dikerjakan sebagai prioritas utama, dan merasa sudah pekerjaan yang dikerjakan sebagai sesuatu yang penting didalam kehidupan pekerjaan. Namun dilihat secara dimensional pekerjaan sebagai yang utama masih kurang dimiliki oleh perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru, ini dapat mempengaruhi komitmen dalam diri perawat.
- 3) Kepuasan kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah menunjukkan kepuasan yang tinggi, artinya perawat dalam melaksanakan pekerjaan dirumah sakit sudah merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri, sudah merasa puas terhadap gaji yang diberikan, sudah merasa puas terhadap kesempatan atau promosi, sudah merasa puas terhadap supervisi (pengawasan kerja), dan sudah merasa puas terhadap rekan kerja. Namun dilihat secara dimensional, ditemukan dimensi rekan kerja masih kurang dimiliki, ini terlihat dari hasil skor yang masih lebih rendah dibandingkan dengan 4 dimensi lainnya. Artinya masih ada beberapa perawat yang kepuasan kerjanya masih rendah.

- 4) Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan, maka dapat disimpulkan hipotesis terbukti. Ini dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
- 5) Keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja terdapat pengaruh signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru dapat diterima. Ini berarti semakin tinggi keterlibatan kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
- 6) Motivasi kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa apabila pimpinan rumah sakit dapat meningkatkan motivasi kerja disertai dengan keterlibatan kerja maka akan mengalami peningkatan kepuasan kerja yang tinggi pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

PUSTAKA

Buku:

- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Istijianto, M. M.,M. Com. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi empat*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya*

Manusia. Edisi Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.

Nurmansyah. 2001. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: UNILAK PRESS.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.

_____. 2003. *Perilaku Organisasi. Terjemahan*. Jakarta: PT. Prenhalindo.

_____. dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi. Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.

Siswanto, H.B. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Syahyuti, 2010. *Motivasi Kerja*. (Buku Online).

(<http://syahyutivariabel.blogspot.com/2010/10/motivasi-kerja.html>). Diunduh 10 Februari 2019.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal:

Afria Nesti. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RS. Ibnu Sina Pekanbaru*. JOM FISIP Vol. 5: Edisi II. Universitas Riau.

Agustuti Handayani. 2010. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar POM Provinsi Lampung*. Vol 1, No 1, Januari-Juni.

- Cindy Fitri Anisa. 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru)*. JOM FISIP Vol.3 No. 2. Universitas Riau.
- Evant Johannes Silaban. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru)*. JOM FISIP. Vol. 5 No.1. Universitas Riau.
- Gusmarni dan Kasmiruddin. 2018. *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Milano Teluk Kuantan*. JOM FISIP Vol. 5 No. 2. Universitas Riau.
- Hari Kurniawan dan Ade Suryani. 2018. *Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dharmasraya Lestarindo Kab. Dharmasraya*. UPI YPTK Jurnal PSYCHE 165 Vol.11 No. 1 hal 11-20. Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.
- Ine Nuraeni. 2015. *Penilaian Prestasi Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*. Jurnal Manajemen. Universitas Komputer Indonesia.
- Irham Pratama Putra. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Alpha Hotel Pekanbaru)*. JOM FISIP Vol. 4 No. 2. Universitas Riau.
- Irsad Andriyanto. 2016. *Analisis Peran Keterlibatan Kerja Dalam Hubungan Etika Kerja Islam dan Sikap Terhadap Perubahan*. Iqtishadia, Vol. 9 No.1. STAIN Kudus.
- Nailul Fajriah dan Marcham Darokah. 2016. *Pengaruh Efikasi Diri dan Persepsi Lingkungan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan BMT BIF Yogyakarta*. Humanitas, Vol. 13 No.5 37-49. Golden Consultan.
- Niko Hendarto Simanjuntak. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru)*. JOM FISIP Vol. 4 No. 2. Universitas Riau.
- Yakup, Yakup. 2017. *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Perisai, Vol 1 (3). Universitas Gorontalo.