

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP  
RS PERMATA BUNDA MEDAN  
TAHUN 2018**

**TESIS**

**Oleh:**

**IHSAN MUHAMMAD  
1505195035**



**PROGRAM STUDI S2 ILMU KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA  
MEDAN  
2018**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP  
RS PERMATA BUNDA MEDAN  
TAHUN 2018**

**TESIS**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat  
untuk Memperoleh Gelar Magister Kesehatan Masyarakat (M.K.M.)  
pada Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat  
Minat Studi Manajemen Rumah Sakit  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia**

**Oleh:**

**IHSAN MUHAMMAD  
1505195035**



**PROGRAM STUDI S2 ILMU KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA  
MEDAN  
2018**

## HALAMAN PENGESAHAN

**Judul Tesis** : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS Permata Bunda Medan Tahun 2018

**Nama Mahasiswa** : Ihsan Muhammad

**Nomor Induk Mahasiswa** : 1505195035

**Minat Studi** : Manajemen Rumah Sakit

Menyetujui  
Komisi Pembimbing:

Medan, 6 Januari 2020

Pembimbing-I

(Arifah Devi Fitriani, Dr., dr., M.Kes.)

Pembimbing-II

(Mappeaty Nyorong, Dr., M.P.H.)

Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Institut Kesehatan Helvetia Medan  
Dekan,



**Telah diuji pada tanggal : 14 Desember 2019**

---

---

**PANITIA PENGUJI TESIS**

**Ketua : Arifah Devi Fitriani, Dr., dr., M.Kes.**

**Anggota : 1. Mapeaty Nyorong, Dr., M.P.H.**

**2. Asyiah Simanjorang, Dr., S.Kep. Ns., M.Kes.**

**3. Megawati, Dr., Dra., S.Kep. Ns.**

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Kesehatan Masyarakat (M.K.M), di Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia.
2. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan masukan tim penelaah/tim penguji.
3. Dalam Tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Medan, 6 Januari 2020

Yang membuat pernyataan,



**Ihsan Muhammad**

**1505195035**

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, MOTIVATION AND COMPENSATION ON NURSE JOB SATISFACTION IN INPATIENT ROOM OF PERMATA BUNDA HOSPITAL MEDAN IN 2018**

**IHSAN MUHAMMAD  
1505195035**

*To improve the performance of human resources for health workers, it is necessary to consider factors of satisfaction at work, for example assessed from leadership factors, motivational factors, and compensation factors. Based on the results of the interview that nurses at Permata Bunda Hospital in Medan were less satisfied with the distribution of services, and rewards for work. This study aims to analyze the influence of leadership, motivation, and compensation on nurse job satisfaction in inpatient room of Permata Bunda Hospital Medan in 2018.*

*The type of this research uses analytical survey methods with cross sectional study approach. The research population was all nurses in the inpatient room on duty at Permata Bunda Hospital Medan. The number of sample was all nurses who served in the inpatient room amount 102 people. Data analysis was by conducting univariate, bivariate, and multivariate analyzes using multiple linear regression tests.*

*The results showed there was an influence of leadership, motivation, and compensation variables on nurse job satisfaction in inpatient room of Permata Bunda Hospital in Medan by looking at the results of the multiple linear regression statistical tests obtained  $p = 0,000 < .05$ .*

*The conclusion of this study states that leadership, motivation, and compensation have a significant influence on job satisfaction of nurses in the inpatient room of Permata Bunda Hospital in Medan. Therefore, the management of Permata Bunda Hospital Medan needs to monitor and evaluate continuously the job satisfaction of nurses in the inpatient room.*

**Keywords: Leadership, Motivation, Compensation, Nurse Job Satisfaction**



## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS PERMATA BUNDA MEDAN TAHUN 2018**

**IHSAN MUHAMMAD  
1505195035**

Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia tenaga kesehatan, perlu diperhatikan faktor-faktor kepuasan dalam bekerja. Misalnya dinilai dari faktor kepemimpinan, faktor motivasi, dan faktor kompensasi. Berdasarkan hasil dari wawancara bahwa perawat RS Permata Bunda Medan kurang puas terhadap pembagian jasa pelayanan, dan reward atas hasil kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS Permata Bunda Medan Tahun 2018.

Jenis penelitian ini menggunakan metode survey analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Sampel penelitian adalah seluruh perawat di ruang rawat inap yang bertugas di RS Permata Bunda Medan. Jumlah sampel yang diteliti adalah seluruh perawat yang bertugas di ruang rawat inap 102 orang. Data analisis dengan melakukan analisis secara univariat, bivariat, dan multivariat dengan menggunakan uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS Permata Bunda Medan dengan melihat dari hasil uji statistik linier regresi berganda yang diperoleh  $p = 0,000 < 0,05$ .

Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS Permata Bunda Medan. Oleh karena itu pihak Manajemen RS Permata Bunda Medan perlu melakukan monitoring dan evaluasi terus terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap.

**Kata Kunci : kepemimpinan, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja perawat**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan anugerah-Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS Permata Bunda Medan Tahun 2018”**.

Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Kesehatan Masyarakat (M.K.M.) pada Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini tidak dapat diselesaikan tanpa bantuan berbagai pihak, baik dukungan moril, materil dan sumbangan pemikiran. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. dr. Hj. Razia Begum Suroyo, M.Sc., M.Kes., selaku Pembina Yayasan Helvetia Medan.
2. Iman Muhammad, S.E., S.Kom., M.M., M.Kes. selaku Ketua Yayasan Helvetia Medan.
3. Dr. H. Ismail Effendy, M.Si., selaku Rektor Institut Kesehatan Helvetia Medan.
4. Dr. Asriwati, S.Kep., Ns., S.Pd., M.Kes., selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia.
5. Iman Muhammad, S.E., S.Kom., M.M., M.Kes. selaku Ketua Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia.

6. Dr. dr. Arifah Devi Fitriani, M.Kes., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan pemikiran dalam membimbing penulis selama penyusunan tesis ini.
7. Dr. Mapeaty Nyorong, M.P.H. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan pemikiran dalam membimbing penulis selama penyusunan tesis ini.
8. Dr. Asyiah Simanjorang, S.Kep. Ns., M.Kes., selaku Dosen Penguji III yang telah meluangkan waktu dan memberikan pemikiran dalam membimbing penulis selama penyusunan tesis ini.
9. Dr., Dra., Megawati., S.Kep. Ns. selaku Dosen Penguji IV yang telah meluangkan waktu dan memberikan pemikiran dalam membimbing penulis selama penyusunan tesis ini.
10. Seluruh Dosen Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat yang telah mendidik dan mengajarkan berbagai ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
11. Manajemen Rumah Sakit Umum Permata Bunda Medan yang telah memberi izin dalam melakukan dan menyelesaikan penelitian.
12. Sahabat terbaik kepada para abang Dr. Drs. Raden Kintoko, M.Kes., Dr. Drs. Zulfendri, M.Kes., dan dr. Harry Chrismanda, M.K.M., yang selalu hadir memberikan buah pemikiran terbaiknya.
13. Teristimewa kepada istri tercinta Indah Lestari, S.E. yang selalu memberi motivasi dan doa selama proses pendidikan ini hingga selesai.

14. Terkhusus kepada Ayahanda H. Zulkifli Koto dan Ibunda Hj. Djunaidawati yang selalu memberikan pandangan, mendukung baik moril maupun materil, mendoakan dan selalu memotivasi penulis dalam penyelesaian tesis ini.
15. Teman-teman Mahasiswa Institut Kesehatan Helvetia Program Pascasarjana S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis menerima kritik dan saran demi kesempurnaan tesis ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan Hidayah-Nya atas segala kebaikan yang telah diberikan.

Medan, 6 Januari 2020  
Penulis,

Ihsan Muhammad

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Peneliti bernama Ihsan Muhammad, dilahirkan di Medan, 19 Januari 1994. Peneliti beragama islam dan bertempat tinggal Jalan Marelan V Gg. Alfalah No. 8A Medan. Penulis anak Pertama dari dua bersaudara pasangan bapak H. Zulkifli Koto dan Ibu Hj. Djunaidawati.

Jenjang pendidikan formal penulis dimulai dari SDN 1 Sei Suka Batubara, kemudian melanjutkan ke jenjang SMPN 1 Sei Suka Batubara, selanjutnya penulis menempuh pendidikan SMA N 1 Sei Suka Batubara. Selanjutnya penulis menempuh pendidikan S1 Kedokteran Umum Universitas Islam Sumatera Utara Medan, dan sampai saat ini penulis melanjutkan pendidikan pada Program Pasca Sarjana Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat minat Studi Manajemen Administrasi Rumah Sakit di Institut Kesehatan Helvetia Medan.

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>LEMBAR PANITIA PENGUJI TESIS</b>	
<b>LEMBAR KEASLIAN PENELITIAN</b>	
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
2.1 Tinjauan Peneliti Terdahulu.....	6
2.2 Telaah Teori.....	13
2.2.1 Kepemimpinan.....	13
2.2.1.1 Definisi Kepemimpinan.....	13
2.2.1.2 Peranan Kepemimpinan.....	14
2.2.1.3 Tipe Kepemimpinan.....	16
2.2.2 Motivasi.....	17
2.2.2.1 Definisi Motivasi.....	17
2.2.2.2 Teori Kepuasan Motivasi.....	18
2.2.2.3 Jenis Motivasi.....	23
2.2.3 Konsep <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> dalam Organisasi.....	23
2.2.3.1 Kompensasi.....	25
2.2.3.2 Kompensasi Finansial.....	25
2.2.4 Kepuasan Kerja.....	28
2.2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	28
2.2.4.2 Efek Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	28
2.3 Landasan Teori.....	30
2.3.1 Kerangka Teori.....	31
2.4 Kerangka Konsep Penelitian.....	32
2.5 Hipotesis.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>34</b>
3.1 Desain Penelitian.....	34

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	34
3.3 Populasi dan Sampel.....	34
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.5 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	39
3.6 Metode Pengolahan Data .....	40
3.7 Analisa Data .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
4.1 Gambaran Rumah Sakit Permata Bunda Medan .....	44
4.2 Karakteristik Responden .....	46
4.3 Analisis Univariat.....	48
4.4 Analisis Bivariat.....	57
4.5 Analisis Multivariat.....	59
<b>BAB V PEMBAHASAN .....</b>	<b>66</b>
5.1 Analisa Hasil Penelitian .....	66
5.2 Temuan Data dan Informasi Hasil Penelitian .....	67
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>75</b>
6.1 Kesimpulan .....	75
6.2 Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Kerangka Teori .....	31
2.2	Kerangka Konsep .....	32

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
3.1	Aspek Pengukuran Variabel.....	40
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
4.4	Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kepemimpinan....	48
4.5	Kategori Nilai Variabel Kepemimpinan.....	50
4.6	Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi Kerja....	50
4.7	Kategori Nilai Variabel Motivasi.....	52
4.8	Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi.....	52
4.9	Kategori Nilai Variabel Kompensasi.....	54
4.10	Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan kerja....	54
4.11	Kategori Nilai Variabel Kompensasi.....	56
4.12	Hubungan Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Perawat di ruang rawat inap RS Permata Bunda Medan Tahun 2018.....	57
4.13	Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di ruang rawat inap RS Permata Bunda Medan Tahun 2018.....	57
Tabel 4.14	Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di ruang rawat inap RS Permata Bunda Medan Tahun 2018.....	58

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.	Kuisisioner, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS Permata Bunda Medan Tahun 2018 .....	86
2.	Kuisisioner, Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS Permata Bunda Medan Tahun 2018 .....	88
3.	Kuisisioner, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS Permata Bunda Medan Tahun 2018 .....	90
4.	Hasil Pengolahan Data .....	110

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Undang-undang Kesehatan No.23 tahun 1992, mengatakan bahwa tujuan pembangunan kesehatan adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar dapat terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Untuk mendukung mewujudkan tujuan tersebut, perlu adanya upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, dapat diterima serta terjangkau dengan menitikberatkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas tanpa mengabaikan mutu pelayanan perorangan.<sup>[1]</sup>

Sumber daya manusia terbanyak yang berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit.<sup>[2]</sup>

Mengingat perawat adalah sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayanan suatu rumah sakit, maka perawat dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis dan moral. Karakteristik perawat yang selalu menjadi penentu arah dan kekuatan bekerja adalah motivasi dan lain-lain seperti: tingkat pengetahuan, keterampilan kerja, kewenangan yang diberikan, nilai inovatif, dedikasi dan pengabdian masing-masing pada profesi.<sup>[3]</sup>

Pekerjaan seorang perawat sangatlah berat. Dari satu sisi seorang perawat harus menjalankan tugas yang menyangkut kelangsungan hidup pasien yang

dirawatnya. Di sisi lain, keadaan psikologis perawat sendiri juga harus tetap terjaga. Kondisi seperti inilah yang dapat menimbulkan tambahan beban kerja dan rasa tertekan pada perawat, akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap organisasi di mana mereka bekerja.<sup>[4]</sup>

Kepuasan kerja merupakan reaksi emosi seseorang terhadap pekerjaannya yang dilakukannya dihubungkan dengan harapan yang dimilikinya. Kepuasan kerja perawat merupakan perasaan senang atau tidak senang perawat dengan pekerjaan yang dimiliki dan hal ini dapat berdampak pada perilaku perawat di masa yang akan datang terhadap pekerjaannya.

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja/output baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.<sup>[5]</sup>

Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia tenaga kesehatan, perlu diperhatikan faktor-faktor kepuasan dalam bekerja. Kepuasan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan ini dikaitkan dengan gaya kepemimpinan karena gaya kepemimpinan merupakan bentuk interaksi pimpinan dan karyawan yang penting dalam efektivitas serta produktivitas sebuah organisasi. Selain itu motivasi kerja serta kompensasi menjadi faktor yang tidak bisa diabaikan karena berkaitan dengan penghargaan prestasi dalam bekerja serta faktor ekonomi.<sup>6</sup>

Rumah Sakit Permata Bunda di bangun pada bulan Juli tahun 1978 dan selesai pada bulan juli tahun 1988. Peresmian sekaligus mulai operasionalnya Rumah Sakit Permata Bunda oleh Gubernur Sumatera Utara Bapak Raja Inal Siregar pada

tanggal 9 Juli 1988. Sesuai dengan fungsi Rumah Sakit pada umumnya, Rumah Sakit Permata Bunda mempunyai tujuan visi dan misi serta mutu pelayanan yang meliputi promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Rumah Sakit Permata Bunda telah lulus akreditasi rumah sakit tingkat dasar sesuai dengan Surat Keputusan dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit dengan Nomor 437/KARS/I/2018 pada tanggal 25 Januari 2018.

Berdasarkan data rekap pegawai RS Permata Bunda Medan Tahun 2017, total jumlah perawat sebanyak 180 perawat yang terdiri dari 38 perawat rawat jalan dan 142 perawat rawat inap. Jumlah tenaga kesehatan yang cukup banyak ini perlu diperhatikan, mengingat motivasi dan kompensasi kerja yang dirasa kurang dikarenakan beban kerja yang berat menyebabkan faktor kepemimpinan sangat diperlukan dalam mengatasi kendala tersebut. Dalam standar pelayanan rumah sakit semua harus benar-benar dilaksanakan contohnya semua yang dilakukan perawat harus dilakukan sesuai dengan SOP (*Standard Operational Procedure*) namun pada pelaksanaan dilapangan, perawat tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standard, disamping itu dengan beban kerja perawat yang berat tidak seimbang dengan hasil yang didapat misalnya tidak ada insentif tambahan, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan sepuluh perawat di rawat inap di RS Permata Bunda Medan didapatkan bahwa enam dari sepuluh pegawai (60%) kurang puas terhadap aspek pengawasan yang dilakukan oleh kepala ruangan terhadap perawat, perhatian kepala ruangan terhadap perawat, pembagian jasa pelayanan yang belum baik dan belum adanya *reward* atas hasil kerja yang dicapai oleh perawat. Enam pegawai diantaranya tiga orang tidak puas karena kurang perhatian

kepala ruangan terhadap perawat, dua orang tidak puas karena pembagian jasa pelayanan yang belum baik, dan satu orang tidak puas karena belum adanya reward atas hasil kerja yang dicapai oleh perawat. Sedangkan empat orang (40%) yang masih puas, tiga diantaranya karena masih bisa adanya pertimbangan ijin bila saat mendadak, dan satu diantaranya puas karena masih bisa beraktifitas sebentar diluar.

Dari penelitian sebelumnya diketahui bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi sangat signifikan mempengaruhi kepuasan pegawai. Penelitian oleh Widyatmini dan Luqman (2008) serta Made (2015) menemukan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi sangat signifikan mempengaruhi kepuasan pegawai secara umum, berbeda dengan kepuasan secara individual. Karena faktor yang mempengaruhi kepuasan individual lebih kompleks dari pada faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai secara umum. <sup>[22]</sup>

Dari faktor tersebut serta karena penilaian kepuasan kerja perawat rumah sakit RS Permata Bunda Medan belum pernah dilaksanakan, maka peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap RS Permata Bunda Medan Tahun 2018”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut “Apakah Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Permata Bunda Medan Tahun 2018?”.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS Permata Bunda Medan Tahun 2018

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS Permata Bunda Medan Tahun 2018

3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS Permata Bunda Medan Tahun 2018

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap perawat di ruang rawat inap RS Permata Bunda Medan. Hasil penelitian ini juga bermanfaat untuk peneliti lain sebagai referensi penelitian selanjutnya tentang kepuasan kerja perawat.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pimpinan RS Permata Bunda Medan dalam hal kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi perawat di ruang rawat inap sebagai usaha dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan sehingga kinerja Rumah Sakit akan lebih baik dan mampu memberikan kepuasan kepada masyarakat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Peneliti Terdahulu**

Tinjauan penelitian terdahulu disajikan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian Cyntia tentang hubungan kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat melalui motivasi di ruang rawat inap RSUD Bethesda Tomohon diketahui bahwa responden terbanyak berada pada dewasa awal yaitu 74,0 % berjenis kelamin perempuan yaitu 92,0 %, berada pada tingkat pendidikan vocational yaitu 88,0 % dan berada pada masa kerja 2-10 tahun yaitu 58 %. Sebagian besar responden sebanyak 29 orang (58%) mengatakan kompensasi kurang dan sisanya 21 orang (42%) mempersepsikan kompensasi baik. Responden mempersepsikan kepuasan kerja kurang puas 30 orang (60%) dan sebaliknya 20 orang (40%) mengatakan puas. Responden mempersepsikan motivasi tinggi yaitu 31 orang (62%), sisanya 19 orang (38%) mempersepsikan motivasi rendah. Dan responden terbanyak menunjukkan kinerja perawat kurang yaitu 27 orang (54%) sedangkan 23 orang (46%) menunjukkan kinerja baik. <sup>[7]</sup>

Sedangkan Hasil penelitian Aini tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap A DR. Soeradji Tirtonegoro Klaten bahwa Nilai signifikansi gaya kepemimpinan sebesar 0,22 (Sig.<0,05) dan kepuasan kerja sebesar 0,132 (Sig.>0,05). Hasil Uji F 15,779 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 (Sig.<0,005) dan nilai koefisien *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 28,5%. Kesimpulannya adalah 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja perawat, 2) Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat, dan 3) Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap A di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.<sup>[8]</sup>

Hasil penelitian Fitri dengan judul hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja di instalasi rawat inap RSUD Tugurejo Semarang bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja tinggi yaitu 86,5% dan sedang 13,5%. Hasil kinerja menunjukkan bahwa 70,3% responden memiliki kinerja yang tinggi dan sebanyak 29,7% responden memiliki kinerja sedang. Dari uji statistik didapatkan *p value* untuk hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat sebesar 0,001 dengan koefisien korelasi sebesar 0,523 yang berarti ada hubungan yang cukup kuat.<sup>[9]</sup>

Hasil penelitian Tores dengan judul pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien rawat jalan di puskesmas dalam kabupaten Musi Banyuasin Secara bersama sama terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas *reliability*, *responsiveness*, *assurance*, *empathy*, dan *tangibles* terhadap variabel terikat kepuasan pasien rawat jalan pada puskesmas dalam kabupaten Musi Banyuasin.<sup>[10]</sup>

Hasil penelitian Rila Rindi dengan judul penelitian analisis kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien peserta BPJS di Puskesmas Pandian Kabupaten Sumenep bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagian besar (74,32%) berusia diatas 27 tahun. Yang hampir seluruh (95,8%) bekerja. (54,9%) berjenis kelamin laki-laki, sebagian besar (68,7%) berpendidikan SMP-Diploma. Sesuai dengan *problem statement*, *research problem*, dan *research question*, hipotesis

penelitian, hasil analisis data dan pembahasan pada bab bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Kualitas pelayanan peserta BPJS di Puskesmas Pandian Kabupaten Sumenep baik, Pasien peserta BPJS di Puskesmas Pandian Kabupaten Sumenep puas, korelasi kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien tinggi dan dipengaruhi signifikan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien peserta BPJS di Puskesmas Pandian Kabupaten Sumenep.<sup>[11]</sup>

Hasil penelitian Supartiningsi dengan judul penelitian kualitas pelayanan dan kepuasan pasien rawat jalan RS Sarila Husada Sragen menunjukkan hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi atau *R Square*) sebesar 0,377 artinya variabel dependen (Y) dalam model yaitu kepuasan pasien rumah sakit Sarila Husada Sragen pada pasien Rawat Jalan (Y) dijelaskan oleh variabel independen yaitu variabel *tangible* (X1), *reability* (X2), *responsive* (X3), *Asurance* (X4), *Emphaty* (X5) terhadap kepuasan pasien rumah sakit Sarila Husada Sragen pada pasien Rawat Jalan (Y) sebesar 37,7%, sedangkan sisanya sebesar 62,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Dan dari hasil analisis menunjukkan bahwa variabel empati (*emphaty*) tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pasien Rumah Sakit Sarila Husada Sragen pada pasien rawat jalan. Hal ini dapat diartikan jika kemudahan untuk memberikan keterangan dan perhatian kepada pasien dengan baik belum tentu meningkat maka kepuasan pasien Rumah Sakit Sarila Husada Sragen pada pasien rawat jalan mempunyai kecendrungan menurun.<sup>[12]</sup>

Hasil penelitian Siwi dengan judul penelitian pengaruh *Servicescape*, kualitas pelayanan (bukti fisik, daya tanggap, jaminan dan empati) berpengaruh positif dan

signifikan secara simultan bersama sama terhadap keputusan konsumen (pasien) pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan variabel *servicescape* sebanyak 0,000 dan kualitas pelayanan sebanyak 0,000 termasuk signifikan terhadap keputusan pasien Rumah Sakit Prof. R.D. Kandou Manado.<sup>[13]</sup>

Hasil penelitian Diah dengan judul penelitian kepuasan pasien rawat inap terhadap pelayanan perawat di RSUD Tugu Rejo Semarang menyebutkan bahwa lebih dari separuh responden (53,3%) merasa puas terhadap pelayanan pasien, namun masih terdapat 46,7% responden yang belum puas dengan pelayanan pasien. Hal-hal yang menyangkut kepuasan atas pemenuhan kebutuhan seseorang relatif sifatnya. Seperti yang dikatakan oleh Mc Gregor bahwa manusia merupakan makhluk yang terus menerus memiliki keinginan keinginan, segera apabila kebutuhan tertentu terpenuhi maka kebutuhan lain muncul. Manusia secara terus menerus melakukan usaha-usaha untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya.<sup>[14]</sup>

Hasil penelitian Mayasari dengan judul penelitian analisis pengaruh persepsi faktor manajemen keperawatan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD kota Semarang dengan menunjukkan persentase tinggi tentang persepsi kepemimpinan tidak baik (56,8%), insentif tidak baik (59,6%), kesempatan promosi tidak baik (70,3%), supervisi tidak baik (56,8%) dan kepuasan kerja kurang puas (51,4%) serta persepsi kondisi lingkungan kerja baik (62,2%). Hasil penelitian menyatakan ada hubungan antara kepemimpinan, insentif, kesempatan promosi, dan supervisi terhadap kepuasan.<sup>[15]</sup>

Hasil penelitian Rahmatina dengan judul penelitian pengaruh pendidikan dan pelatihan kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Kabupaten Siak menunjukkan berdasarkan hasil uji determinan ( $R^2$ ) terbukti bahwa variabel pendidikan dan pelatihan ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat sebesar 38,1%, Sedangkan sisanya 61,93 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Nilai koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) dan korelasi  $R^2$  yang menunjukkan nilai  $R^2$  yang mendekati angka 0 sehingga ini berarti hubungan variabel independen dominan dan memberikan sedikit informasi yang dibutuhkan untuk variabel dependen. Dengan demikian hasil penelitian ini, secara simultan dari faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja perawat, hal ini memberikan gambaran bahwa kinerja perawat sangat tergantung pada pendidikan dan pelatihan yang merata, kepuasan kerja yang baik dan kepemimpinan yang baik.<sup>[16]</sup>

Hasil penelitian Ester Nunuk dengan judul penelitian analisis pengaruh persepsi mutu pelayanan asuhan keperawatan terhadap kepuasan klien rawat inap di RSUD Puri Asih Salatiga menunjukkan bahwa wujud asuhan keperawatan kurang baik yang menjadikan pasien tidak puas adalah 70%, ini lebih besar dibanding dengan pasien yang merasa puas sebesar 40,9%, sedangkan wujud asuhan keperawatan baik yang menjadikan pasien merasa puas sebesar 59,1%, ini lebih besar dibanding pasien yang tidak puas sebesar 30%. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara persepsi wujud asuhan keperawatan dengan kepuasan klien rawat inap di RSUD Puri Asih Salatiga, yaitu wujud asuhan keperawatan semakin baik maka persepsi

pasien/klien rawat inap terhadap pelayanan asuhan keperawatan akan semakin puas pula.<sup>[17]</sup>

Hasil penelitian Noer Aisyah dengan judul penelitian faktor determinan kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan di klinik husada mulia kabupaten lumajang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Husada Mulia dikarenakan sistem organisasi dan informasi yang terintegrasi ditengahi oleh kepemimpinan kelompok sebagai jembatan kepada pemimpin organisasi yaitu direktur. Sehingga kepemimpinan direktur yang tidak langsung terjun langsung kepada tiap-tiap karyawan akan tetapi dijabatani oleh kepala kelompok atau bagian memiliki hasil tidak signifikan atau tidak berpengaruh. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Hal ini dikarenakan responden yang didominasi usia 21 dan 22 yang merupakan responden fresh graduate memiliki ungkapan perasaan terhadap pekerjaannya yang masih ragu-ragu dikarenakan orientasi bekerja masih dalam tingkatan status bekerja. Selain itu perlu adanya kegiatan atau perubahan dalam target kerja dan kondisi kerja untuk menumbuhkan motivasi karyawan.<sup>[18]</sup>

Hasil penelitian Achmad Faizin dengan judul penelitian hubungan tingkat pendidikan dan lama kerja perawat dengan kinerja perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali menunjukkan bahwa Ada hubungan tingkat pendidikan perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Pandan Arang Kabupaten Boyolali, ditunjukkan dengan nilai *chisquare* sebesar 17,47, dan taraf signifikan yang dihasilkan kurang dari 5% yaitu  $p = 0,002$ . Dan ada hubungan lama kerja

perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Pandan Arang Kabupaten Boyolali, ditunjukkan dengan nilai *chi-square* sebesar 19,99, dan taraf signifikan yang dihasilkan kurang dari 5% yaitu  $p = 0,000$ .<sup>[19]</sup>

Hasil penelitian Petrus dengan judul penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta menunjukkan hasil koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil perhitungan untuk nilai  $R^2$  diperoleh angka koefisien determinasi dengan *R square* sebesar 0,251. Hal ini berarti bahwa variasi peubah variabel kepuasan kerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja sebesar 25,1%. Sedangkan sisanya 74,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Dan terbukti pengaruh pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.<sup>[20]</sup>

Hasil penelitian Andi Kinarkas dengan judul penelitian gambaran kepuasan kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Stella Maris Makassar menunjukkan pada tingkat kepuasan kerja perawat bahwa dari 130 orang responden terdapat 79 reponden (60,8%) yang merasa puas dan 51 responden (39,2%) yang merasa tidak puas. Tingkat kepuasan ini berdasarkan aspek minat, ketentraman kerja, keterampilan, interaksi sosial perawat dengan atasan, interaksi sosial antar perawat, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, gaji, jaminan sosial, tunjangan, dan promosi.<sup>[21]</sup>

## **2.2. Telaah Teori**

### **2.2.1. Kepemimpinan**

#### **2.2.1.1. Defenisi Kepemimpinan**

Kepemimpinan (*leadership*) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi. Karena posisi manajemen memiliki tingkat otoritas yang diakui secara formal, seseorang bisa memperoleh peran pemimpin hanya karena posisinya dalam organisasi tersebut. Namun, tidak semua pemimpin adalah manajer, demikian pula sebaliknya, tidak semua manajer adalah pemimpin. <sup>[23]</sup>

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pegawainya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan apa yang diinginkan oleh seorang pemimpin. Selain itu kepemimpinan diartikan juga sebagai proses mempengaruhi orang lain agar dapat memahami pelaksanaan tugas yang baik dan proses untuk memfasilitasi pegawainya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

#### **2.2.1.2. Peranan Kepemimpinan**

Peranan kepemimpinan ada tiga bentuk yakni peranan yang bersifat interpersonal, informasional dan peran dalam pengambilan keputusan. Adapun hal tersebut dijelaskan sebagai berikut.

1. Peranan yang bersifat interpersonal berarti pemimpin dalam organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi.

2. Peranan yang bersifat informasional menunjukkan bahwa pemimpin dalam organisasi memiliki peran dalam memberi, menerima dan menganalisa informasi.

3. Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan berarti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi dalam mengembangkan inovasi, mengambil peluang dan bernegosiasi serta menjalankan usaha secara konsisten.

Selain itu perilaku pemimpin akan bersifat motivasional apabila mampu menciptakan kepuasan kerja pegawai sehingga meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dengan memberikan dukungan, pelatihan, bimbingan dan ganjaran yang diperlukan. Penilaian kepemimpinan dapat dilihat pada perilakunya yang berkaitan dengan keteladanan, motivator, informasi dan komunikasi dan pengambilan keputusan. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

#### 1. Keteladanan

Keteladanan adalah salah satu bentuk perilaku seorang pemimpin. Keteladanan diperlukan oleh pemimpin agar pegawainya patuh dan mentaati peraturan yang telah ditetapkan bersama. Seorang pemimpin dalam organisasi harus mampu memberikan teladan yang baik, sikap dan perilaku terpuji yang menjadi panutan bagi pegawainya. Pimpinan yang baik harus mampu menumbuhkan perasaan ikut serta dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga meningkatkan semangat kerja pegawai.

## 2. Motivator

Salah satu bentuk perilaku seorang pemimpin yang lain adalah perilaku untuk memotivasi pegawai. Memotivasi pegawai baik secara langsung atau tidak langsung akan membangkitkan potensi yang dimiliki sehingga pegawai tersebut memiliki usaha dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi secara efektif dan efisien.

## 3. Informasi dan komunikasi

Perilaku kepemimpinan dalam hal ini dilakukan dengan melakukan monitoring, penyebarluasan informasi dan kemampuan menyampaikan informasi. Seorang pemimpin harus terus memantau lingkungan organisasinya termasuk pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Hal ini bertujuan agar pemimpin mampu mengumpulkan informasi penting yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai. Informasi yang diperoleh pemimpin harus dimanfaatkan secara bersama dan didistribusikan pada pegawainya. Kemampuan menyampaikan informasi tersebut berkaitan dengan kemampuan komunikasi pemimpin kepada pegawainya.

## 4. Pengambilan keputusan

Kemampuan untuk mengambil keputusan yang berkualitas juga merupakan salah satu bentuk perilaku pemimpin. Pengambilan keputusan merupakan penciptaan kejadian yang menyangkut suatu peristiwa dengan menentukan sebuah pilihan atau arah tindakan tertentu. Visi dan misi organisasi sangat penting peranannya dalam proses pengambilan keputusan bagi pemimpin termasuk juga dalam menentukan kebijakan dan penentuan strategi organisasi.

### **2.2.1.3. Tipe Kepemimpinan**

Hubungan pemimpin dengan pegawainya dapat diukur melalui kinerja pemimpin dalam mengarahkan dan membimbing pegawainya untuk melaksanakan tugas. Pemimpin juga dituntut untuk mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan yang tepat dan efektif. Terdapat empat tipe kepemimpinan dalam organisasi yaitu sebagai berikut:

#### **1. Kepemimpinan instruksi**

Perilaku pemimpin dengan pengarahan tinggi tetapi rendah dukungan yang dicirikan dengan komunikasi satu arah. Pemimpin memberikan batasan terhadap peranan pegawainya dan memberitahu tentang mekanisme pelaksanaan tugas. Inisiatif pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dilakukan oleh pemimpin. Pelaksanaan pekerjaan diawasi secara ketat oleh pemimpin.

#### **2. Kepemimpinan konsultasi**

Perilaku pemimpin dengan pengarahan yang tinggi dan dukungan yang tinggi juga. Peran pemimpin lebih banyak dalam hal memberikan pengarahan dan pengambilan keputusan tetapi diikuti dengan adanya komunikasi dua arah dan perilaku mendengarkan perasaan pengikut tentang keputusan yang dibuat serta ide dan saran pegawai

#### **3. Kepemimpinan partisipasi**

Perilaku pemimpin dengan tingkat dukungan yang tinggi tetapi rendah pada pengarahan. Proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dilakukan secara bergantian, adanya komunikasi dua arah dan pemimpin juga mendengar secara aktif. Tanggung jawab pemecahan masalah dan pengambilan keputusan

sebagian besar ada pada pegawai. Menekankan pada pentingnya menjalin hubungan yang baik dengan seluruh jajaran organisasi yang melibatkan bawahannya yaitu meminta sugesti sugesti dari para bawahannya dan menggunakan sugesti sugesti tersebut pada saat membuat keputusan

#### 4. Kepemimpinan delegasi

Perilaku pemimpin yang dicirikan dengan rendahnya dukungan dan juga pengarahan oleh pemimpin. Pemimpin mendiskusikan masalah bersama sama dengan pegawainya yang kemudian keputusan yang dibuat akan didelegasikan secara keseluruhan kepada pegawainya

### **2.2.2. Motivasi**

#### **2.2.2.1 Defenisi Motivasi**

Motivasi awalnya merupakan bahasa latin yaitu “*movere*” yang mengandung arti mendorong. Jadi motivasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan berbagai faktor yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Selain itu ada juga yang menjelaskan bahwa motivasi terbentuk oleh sikap suatu pegawai di lingkungan kerja organisasinya. Hal ini mengandung arti bahwa motivasi adalah kondisi yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga merupakan daya pendorong yang membuat seseorang lebih bersemangat untuk bekerja agar dapat bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. <sup>[23]</sup>

Dalam berbagai literatur di bidang manajemen dan psikologi cukup banyak definisi motivasi yang ditawarkan oleh para pakar. Akan tetapi dalam bahasan ini

definisi motivasi diawali dengan ringkasan terhadap beberapa karakteristik pokok motivasi. Pada dasarnya ada tiga karakteristik pokok motivasi, yaitu: (1) usaha, (2) kemauan yang kuat, (3) arah atau tujuan.

Pemberian motivasi kepada pegawai memiliki beberapa tujuan yaitu mendorong pegawai untuk bekerja lebih bersemangat, meningkatkan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan kedisiplinan pegawai, menciptakan kondisi dan hubungan kerja yang baik serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dikerjakan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian motivasi penting dilakukan karena pemimpin memerlukan kerja sama yang baik dengan pegawainya dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.2.2.2 Teori Kepuasan Motivasi**

Teori kepuasan motivasi berfokus pada hal-hal yang berasal dari dalam diri individu yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan dan berhenti untuk berperilaku. Adapun teori tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori X dan Y Gregor

Teori ini didasarkan bahwa pegawai secara jelas dapat dibedakan menjadi pegawai penganut teori X (teori tradisional) dan teori Y (teori demokratik). Teori X menyatakan beberapa hal mengenai kerja pegawai yaitu rata-rata pegawai tidak suka bekerja dan malas, menghindari tanggung jawab, lebih suka dibimbing dan diperintah dalam melaksanakan tugasnya dan lebih memetingkan diri sendiri. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung pada motivasi negatif. Teori Y menjelaskan beberapa hal mengenai kerja

pegawai yaitu rata rata pegawai rajin, pegawai dapat mengemban tanggung jawab dan pegawai selalu berusaha mencapai tujuan organisasi. Menurut teori Y dalam memotivasi pegawai sebaiknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi pegawai, kerja sama dan keterikatan pada keputusan. Jenis motivasi yang dikemukakan oleh teori Y cenderung pada motivasi positif.

## 2. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini menjelaskan ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja yaitu sebagai berikut

### 1) Faktor Motivasi

Faktor yang dapat memotivasi yaitu faktor prestasi, pengakuan, penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi dan pekerjaan itu sendiri. Motivator ini termasuk kebutuhan tingkat tinggi dalam teori kebutuhan oleh Maslow

### 2) Faktor Higiene

Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja. Faktor ini umumnya bentuk upah atau gaji, hubungan antara pekerja, supervisi, kondisi kerja, kebijakan organisasi dan proses administrasi organisasi. Faktor ini berkaitan dengan kebutuhan tingkat rendah dalam teori kebutuhan oleh Maslow Implementasinya dalam organisasi, teori ini lebih menekankan pentingnya mewujudkan keseimbangan antara kedua faktor tersebut yaitu apabila salah satu faktor tidak terpenuhi dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak

efektif dan efisien. Teori ini membuat pihak manajemen mempunyai dua alternatif dalam memotivasi karyawan yaitu:

- 1) Mengarahkan upaya ke arah pemuasan kebutuhan motivasional dengan mendesain pekerjaan yang memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan tersebut

- 2) Mengarahkan upaya ke arah pemuas kebutuhan yang bersifat ekstrinsik bagi pekerjaan itu sendiri

### 3. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori ini mengemukakan masing-masing kebutuhan memiliki kekuatan yang berbeda dalam memotivasi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Hal ini berarti bahwa kebutuhan seseorang bersifat bertingkat dan berurutan. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi seseorang yang terdiri dari:

- 1) Kebutuhan fisik yaitu rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani lainnya

- 2) Kebutuhan keamanan yaitu keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional

- 3) Kebutuhan sosial yakni kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dan persahabatan

- 4) Kebutuhan penghargaan meliputi rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi serta faktor hormat eksternal yaitu status, pengakuan dan perhatian

5) Kebutuhan aktualisasi diri yaitu dorongan menjadi diri sendiri meliputi pertumbuhan, mencapai potensinya dan pemenuhan diri.

#### 4. Teori *Existence Relatedness Growth*

Alderfer mengemukakan tiga kategori kebutuhan. Kebutuhan tersebut antara lain sebagai berikut.

1) *Existence* atau eksistensi yang mencakup kebutuhan fisiologis seperti rasa lapar, haus, kebutuhan materi dan lingkungan kerja yang menyenangkan

2) *Relatedness* atau keterkaitan yakni menyangkut hubungan dengan orang penting bagi kita seperti keluarga, teman kerja dan pimpinan di tempat kerja

3) *Growth* atau pertumbuhan mencakup keinginan kita untuk produktif dan kreatif dengan mengerahkan segenap kesanggupan kita. Alderfer menjelaskan bahwa apabila kebutuhan eksistensi tidak terpenuhi, pengaruhnya mungkin kuat namun kategori kebutuhan yang lain masih penting dalam mengarahkan perilaku pegawai untuk mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan dapat berlangsung terus sebagai pengaruh kuat dalam keputusan meskipun suatu kebutuhan telah terpenuhi.

#### 5. Teori Tiga Motif Sosial Clelland

Clelland menyatakan bahwa terdapat tiga motif utama manusia dalam bekerja yaitu:

1) Kebutuhan berprestasi Dorongan untuk lebih unggul atau berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar dan menjadi sukses. Misalnya

menyelesaikan pekerjaan yang menantang, memenangkan kompetisi dan dapat menyelesaikan masalah dengan baik

#### 2) Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan dalam membuat orang lain berperilaku tanpa paksaan misalnya kekuasaan untuk memerintah atau menentukan kebijakan suatu organisasi

#### 3) Kebutuhan berafiliasi

Kebutuhan untuk menjalin hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab misalnya menjalin persahabatan atau pertemanan Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa teori ini menjelaskan manusia pada dasarnya memiliki kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. Seseorang dianggap memiliki motivasi untuk berprestasi apabila memiliki keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan yang berprestasi lebih baik dari prestasi orang lain.

### **2.2.2.2 Jenis Motivasi**

Motivasi pada umumnya dibedakan menjadi dua yakni motivasi positif dan motivasi negative. Motivasi positif yaitu sesuatu yang mendorong orang lain untuk berperilaku sesuai dengan keinginan kita dengan cara memberikan uang, penghargaan dan lainnya sedangkan motivasi negatif adalah sesuatu yang mendorong orang lain untuk berperilaku sesuai keinginan kita melalui ketakutan misalnya dengan hukuman atau sanksi. Selain hal yang dijelaskan di atas, pembagian motivasi juga dibedakan menjadi dua yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi intrinsik merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk bekerja yang berasal dari dalam dirinya dalam bentuk kesadaran akan manfaat pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ini berasal dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai tersebut baik karena memenuhi kebutuhan, menyenangkan atau mencapai tujuan organisasi misalnya memperoleh kesempatan untuk aktualisasi diri. Motivasi ekstrinsik adalah hal yang mendorong seseorang untuk bekerja yang berasal dari luar dirinya dalam bentuk suatu kondisi yang mewajibkan pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik misalnya karena gaji yang tinggi, memiliki kekuasaan besar, terhormat, pujian dan hukuman.

### **2.2.3. Konsep *Reward* dan *Punishment* dalam Organisasi**

*Reward* merupakan ganjaran, upah dan hadiah. *Reward* juga merupakan sembarang perangsang, situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan. Jadi *reward* merupakan ganjaran atau imbalan yang dapat berupa Rangsangan untuk menghasilkan kepuasan dan memperkuat suatu perbuatan dengan memberikan suatu hal diantaranya promosi jabatan, pengembangan karir dan kompensasi sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik. *Reward* memiliki banyak bentuk namun yang paling sederhana adalah pujian yang diberikan oleh seseorang atas hasil kerja yang dicapai. *Reward* umumnya digunakan untuk mengatur jam kerja pegawai dalam organisasi yang berarti *reward* akan membuat seorang pegawai bekerja tanpa adanya kendali dari pemimpin melainkan dapat berjalan sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai tersebut. Hal ini didukung oleh Gouillart dan Kelly bahwa *reward* yang diberikan merupakan konsekuensi atas hasil kerja yang dicapai dan

dapat mengubah perilaku pegawai secara fundamental. *Punishment* merupakan hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku. *Punishment* merupakan penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadinya suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. *Reward* merupakan suatu hal yang positif sedangkan *punishment* merupakan suatu hal yang negatif namun apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijaksana maka akan menjadi alat perangsang pegawai dalam meningkatkan produktivitasnya. Secara umum *punishment* terdiri atas dua macam yaitu sebagai berikut.

#### 1. *Punishment* preventif

*Punishment* preventif adalah *punishment* yang diberikan dengan maksud untuk mencegah terjadinya pelanggaran. Selain itu *punishment* preventif juga merupakan hukum yang bersifat pencegahan yang bertujuan menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat proses kerja dapat dihindari. *Punishment* preventif dapat berupa tata tertib, perintah, larangan, paksaan dan disiplin.

#### 2. *Punishment* represif

*Punishment* represif merupakan *punishment* yang dilakukan karena adanya pelanggaran. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadinya pelanggaran atau kesalahan. Hal-hal yang termasuk *punishment* represif adalah pemberitahuan, teguran, peringatan dan hukuman.

#### **2.2.3.1 Kompensasi**

Kompensasi adalah salah satu bentuk *reward* yang diberikan oleh organisasi. Kompensasi diartikan sebagai balas jasa yang diberikan secara tetap

kepada pegawai dan umumnya dalam bentuk uang. Kompensasi merupakan seluruh pendapatan baik berbentuk uang maupun barang yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang dilakukan kepada organisasi. Kompensasi juga merupakan bentuk penghargaan baik finansial maupun non finansial yang diberikan kepada pegawai dengan adil dan layak atas usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Secara umum pemberian kompensasi bertujuan untuk penarikan yang efektif, kepuasan kerja, motivasi, menekan *turn over* pegawai dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

#### **2.2.3.2 Kompensasi Finansial**

Kompensasi secara umum dibagi atas dua bagian yakni kompensasi dalam bentuk uang yang disebut kompensasi finansial dan kompensasi dalam bentuk bukan uang yang disebut kompensasi non finansial. Kompensasi dalam penelitian ini berkaitan dengan kompensasi finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi dalam bentuk uang yang diberikan kepada pegawai dalam organisasi. Pada umumnya terdapat tiga bentuk komponen kompensasi finansial yang diberikan kepada pegawai dalam suatu organisasi meliputi gaji, tunjangan dan insentif. Namun di puskesmas terdapat empat bentuk kompensasi yang dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. Gaji**

Gaji sebagai komponen kompensasi yang menyangkut analisis gaji dimana pegawai yang dibayarkan secara sistematis atas usaha yang disumbangkan kepada organisasi. Tujuan pemberian gaji kepada pegawai yaitu sebagai bentuk imbalan yang adil dan layak diterima oleh pegawai.

Terdapat banyak masalah terkait dengan fungsi balas jasa tersebut. Masalah tersebut meliputi tingkat, struktur dan penetapan gaji per individu, metode penetapan gaji tidak langsung, gaji pegawai lepas dan pengawasan gaji. Pemberian gaji yang efektif dilakukan dengan pemberian gaji tepat waktu terhadap pegawai. Selain terkait ketepatan waktu, kebijakan gaji juga perlu kejelasan penghitungan dan sosialisasi kepada pegawai yang artinya organisasi harus mengkomunikasikan kepada pegawai dan perlunya transparansi.

## 2. Tunjangan

Tujuan utama pemberian tunjangan kepada pegawai agar pegawai tersebut bekerja lebih lama dalam suatu organisasi. Selain itu dijelaskan juga bahwa tunjangan dapat dibagi menjadi beberapa jenis. Adapun pembagian tersebut adalah sebagai berikut.

- 1) Pembayaran terhadap waktu saat tidak bekerja yang meliputi pembayaran jam istirahat, pembayaran makan siang, pembayaran terhadap waktu cuti, hari libur dan waktu dalam memberikan suara seperti pemilu

- 2) Perlindungan terhadap bahaya misalnya penyakit, keadaan cedera, hutang, pengangguran, ketidakmampuan bekerja secara tetap, usia lanjut dan kematian

- 3) Pelayanan terhadap pegawai seperti perumahan, makanan dan Rekreasi

- 4) Pembayaran yang dituntut oleh hukum seperti kompensasi pengangguran, asuransi dalam bekerja, asuransi usia lanjut

### 3. Insentif

Insentif adalah penghargaan terhadap pegawai atas hasil kerjanya yang diberikan dalam bentuk uang dan cenderung tidak pasti dalam tiap bulan. Insentif umumnya diberikan kepada pegawai yang bekerja dengan tanggung jawab yang lebih besar dan berhasil dalam melaksanakan tugas tersebut. Tujuan pemberian insentif mencakup pemberian rangsangan agar pegawai bekerja secara maksimal untuk mencapai prestasi yang tinggi, mempertahankan pegawai yang berprestasi untuk tetap berada di suatu organisasi dan menumbuhkan semangat, motivasi dan kepuasan dalam bekerja serta meningkatkan status sosial pegawai tersebut.

### 3. Jasa pelayanan

Jasa pelayanan juga merupakan salah satu bentuk kompensasi finansial. Jasa pelayanan kesehatan terutama di puskesmas diberikan kepada tenaga kesehatan. Umumnya pembagian jasa pelayanan diatur secara internal oleh pihak puskesmas. Terdapat tiga jenis jasa pelayanan yang diberikan oleh puskesmas yaitu jasa pelayanan yang diperoleh dari dana kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), jasa pelayanan Jamkesda dan jasa pelayanan umum. Jasa pelayanan umum adalah jasa pelayanan yang berasal dari dana perseorangan di luar JKN dan Jamkesda. Sistem pembagian jasa pelayanan JKN diatur dalam Permenkes Nomor 19 tahun 2014 dan Permenkes Nomor 28 tahun 2014. Pembagian jasa pelayanan jamkesda diatur oleh peraturan masing masing daerah sedangkan jasa pelayanan umum diatur oleh pihak puskesmas.

## **2.2.4 Kepuasan Kerja**

### **2.2.4.1 Defenisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja juga merupakan cerminan dari pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sifat umum yang merupakan hasil beberapa sikap khusus terhadap faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu. Kepuasan kerja merupakan keadaan yang menyenangkan atau kurang menyenangkan dari sudut pandang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan.<sup>[23]</sup>

### **2.2.4.2 Efek Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat digunakan untuk meningkatkan semangat kerja. Ketidakpuasan kerja hanya akan memperburuk kinerja dan mengurangi produktivitas tetapi juga berdampak negatif terhadap pegawai dan organisasi. Akibat ketidakpuasan kerja timbul reaksi dalam bentuk perilaku seperti tidak masuk kerja, berhenti bekerja, keluar dari tempat kerja dan lain-lain yang mengakibatkan kerugian bagi organisasi yaitu proses kerja yang terganggu dan juga pegawai yaitu kehilangan pekerjaan dan pendapatannya.

Tiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda dan tergantung kesesuaian nilai pada individu tersebut. Semakin banyak hal-hal pada pekerjaan yang sesuai keinginan pegawai maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan yang diperoleh. Efek kepuasan kerja pada pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan kinerja

Organisasi dengan pegawai yang lebih banyak puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi dengan pegawai yang kurang puas. Hubungan kepuasan kerja pegawai dengan kinerja sangat erat hubungannya dengan penghargaan yang diberikan. Apabila penghargaan yang diberikan dirasa adil oleh pegawai maka akan menimbulkan kepuasan kerja sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik. Pegawai yang mampu bekerja lebih baik merupakan pegawai yang memiliki kinerja baik

## 2. Kepuasan dengan kemangkiran

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh para ahli serta pengalaman berbagai organisasi menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kemangkiran. Pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka tingkat kemangkirannya semakin rendah demikian pula sebaliknya

## 3. Kepuasan dengan tingkat keluarnya pegawai

Salah satu penyebab munculnya keinginan untuk pindah bekerja adalah tingkat kepuasan yang rendah di tempat kerja yang sekarang. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung untuk bertahan pada organisasinya

## 4. Kepuasan dengan kepuasan pasien

Pegawai yang puas akan mampu meningkatkan kepuasan pasien. Hal ini terjadi karena dalam organisasi jasa, kepuasan pelanggan terletak pada cara pegawai berhubungan dengan pasiennya dalam memberikan pelayanan. Pegawai yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik seperti lebih ramah

dan responsif terhadap pasiennya. Selain itu pegawai yang puas memiliki kemungkinan yang kecil untuk pindah sehingga pasien akan sering menjumpai pegawai yang akrab dan berpengalaman. Hal tersebut dapat membangun kepuasan pasien terhadap suatu organisasi. Selain itu semakin banyak aspek pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai maka semakin tinggi tingkat ketidakpuasan yang dirasakan.

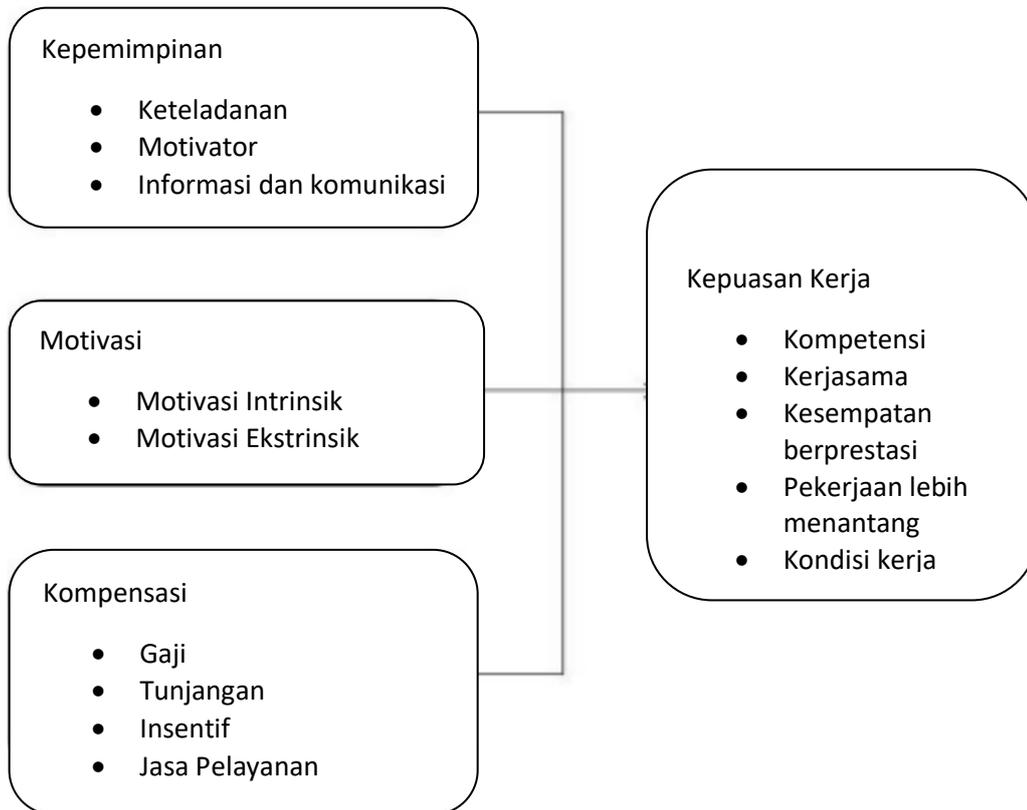
### **2.3. Landasan Teori**

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pegawainya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan:

Pada dasarnya ada tiga karakteristik pokok motivasi, yaitu: (1) usaha, (2) kemauan yang kuat, (3) arah atau tujuan.

Kompensasi merupakan seluruh pendapatan baik berbentuk uang maupun barang yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang dilakukan kepada organisasi.

### 2.3.1 Kerangka Teori



**Gambar 2.1 Kerangka Teori Robins, Mondy et al 1995**

## 2.4 Kerangka Konsep Penelitian



## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan hasil kajian pustaka, kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap dipengaruhi beberapa faktor meliputi kepemimpinan, motivasi dan kompensasi. Hasil penelitian sebelumnya juga mendapatkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja perawat. Berdasarkan hal tersebut peneliti membuat hipotesis yaitu:

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap di RS Permata Bunda Medan Tahun 2018
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap di RS Permata Bunda Medan Tahun 2018

3. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap di RS Permata Bunda Medan Tahun 2018

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1.Desain Penelitian**

Penelitian yang digunakan adalah survei analitik dengan metode *Cross Sectional*, yaitu penelitian yang dilakukan pada satu waktu dan satu kali, tidak ada follow up, untuk mencari hubungan antara variabel independen (faktor resiko) dengan variabel dependen (efek). <sup>[24][25][26]</sup>

#### **3.2.Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1.Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah Rumah Sakit Permata Bunda yang berada di Jl. Sisingamangaraja, No.7, Medan.

##### **3.2.2. Waktu Penelitian**

Waktu data penelitian ini dimulai pada bulan Agustus 2017-September Tahun 2018

#### **3.3. Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat di RS Permata Bunda Medan yang ada di Instalasi Rawat Inap berjumlah 142 perawat.

##### **3.3.2 Sampel**

Perhitungan besar sampel minimal yang harus diambil untuk mampu menggambarkan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan rumus Lemeshow. Rumus ini digunakan karena jumlah populasi (N) telah diketahui yaitu sebanyak 142 pegawai. Besar sampel minimal dihitung menggunakan rumus di bawah ini.

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 P(1-P)N}{d^2(N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,40 \cdot 0,60 \cdot 142}{(0,05^2 \cdot (142-1)) + 1,96^2 \cdot 0,40 \cdot 0,60}$$

n = 102 sampel

Keterangan :

n : Besar sampel minimal yang harus diambil

Z<sub>1-α/2</sub> : Standar deviasi dengan 95% CI sebesar 1.96

P : Proporsi perawat yang puas bekerja 0,40

P(1-P) Proporsi perawat yang tidak puas bekerja 0,60

d : *Degree of precision* yaitu sebesar 5 %

N : Jumlah populasi perawat terpilih sebanyak 142 orang

Hasil perhitungan besar sampel minimal yang harus diambil adalah 102 sampel.

### 3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Simple Random Sampling* yaitu perawat sebanyak 102 sampel. Untuk memilih 102 sampel yang diambil dari populasi sebanyak 142 perawat dengan menggunakan absensi yang dipilih acak sampai 102 sampel. Misalnya menggunakan nama yang berakhiran “a” atau berakhiran “n” diambil sampai 102 sampel.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

#### **3.4.1. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Azwar, deskriptif kuantitatif adalah “menganalisis dan menyajikan secara fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan dengan menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik”<sup>24,25,26</sup>

Dalam penelitian yang dilakukan, penulis mempergunakan dua jenis sumber data untuk membantu memecahkan masalah:

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari jawaban kuesioner kepada responden yaitu perawat rawat inap Rumah Sakit Permata Bunda Medan.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang didapat tidak secara langsung dari objek penelitian. Peneliti mendapatkan data yang sudah jadi yang dikumpulkan oleh pihak lain berupa laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak.

##### **3. Data Tersier**

Data tersier adalah bahan-bahan memberi penjelasan terhadap data primer dan sekunder. Adapun data tersier dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan dan informasi dokumentasi yang diambil melalui internet (jurnal).

#### **3.4.2. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

##### **1. Penelitian Kepustakaan**

Penelitian ini dilakukan dengan menelaah bahan -bahan pustaka seperti buku -buku yang memuat teori -teori, jurnal dan karya ilmiah dan bahan lain yang relevan dengan penelitian.

##### **2. Penelitian Lapangan**

Penelitian ini dilakukan secara langsung di objek penelitian. Metode ini digunakan ada tiga jenis yaitu:

- Observasi yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap kondisi yang sebenarnya di lokasi penelitian.
- Wawancara yaitu melakukan kegiatan tanya jawab kepada pihak -pihak yang berkepentingan dengan pengumpulan data tersebut.
- Kusioner yaitu dengan membagikan daftar pertanyaan kepada pegawai -pegawai yang menjadi responden secara langsung untuk kemudian dijawab sesuai dengan keadaan sebenarnya.

### **3.4.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Jika suatu penelitian diungkap dengan menggunakan alat ukur yang tidak semestinya dan tidak dapat diandalkan sebagai alat ukur, hal ini akan mengarahkan pada pengambilan keputusan yang salah. Akibat dari pengambilan keputusan yang salah maka dapat berakibat buruk dalam pengambilan keputusan terhadap suatu problem atau masalah yang sedang dihadapi. Kesimpulan yang salah dapat menyesatkan dan pada akhirnya akan dapat membawa hal buruk bagi pengguna informasi tersebut. Hal inilah yang menjadikan pentingnya uji instrumen penelitian berupa uji validitas dan reliabilitas.

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Azwar dalam Wibowo (2012:35), Validitas adalah “uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 24.0*. Menurut Azwar dalam Wibowo (2012:36), dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item. Jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid.

## **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Azwar dalam Wibowo (2012:52), “Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih”. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 24.0*. Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria diterima atau tidaknya suatu data variabel dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,60. Nilai yang kurang dari 0,60 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang. Sedangkan nilai di atas 0,60 dianggap memiliki reliabilitas yang baik.

## **3.5. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Penelitian ini merupakan penelitian multivariat untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu (Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen.

- 1) Kepemimpinan adalah perilaku kepala ruangan yang dapat memberi panutan, memberikan dukungan dan bimbingan, berkomunikasi dan mengambil keputusan bagi perawat.
- 2) Motivasi adalah daya dorong perawat berasal dari dirinya dan luar dirinya berkaitan dengan pekerjaannya.
- 3) Kompensasi adalah kompensasi dalam bentuk uang diluar gaji pokok yang berasal dari rumah sakit atau dari pelayanan yang telah perawat berikan.
- 4) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

**Tabel 3.1 Pengukuran Variabel**

No	Nama Variabel	Jumlah Pernyataan	Alat ukur	Value	Jenis Skala Ukur
Variabel Independen					
1.	Kepemimpinan	15 Ya = 1 Tidak = 0	Kuisisioner	Baik (Skor 7-15) Kurang Baik (Skor 0-6)	Nominal
2.	Motivasi	15 Ya = 1 Tidak = 0	Kuisisioner	Baik (Skor 7-15) Kurang Baik (Skor 0-6)	Nominal
3.	Kompensasi	15 Ya = 1 Tidak = 0	Kuisisioner	Baik (Skor 7-15) Kurang Baik (Skor 0-6)	Nominal
Variabel Dependen					
4.	Kepuasan Kerja Perawat	15 Puas = 1 Tidak puas = 0	Kuisisioner	Puas (Skor 7-15) Kurang Puas (Skor 0-6)	Nominal

**3.6. Metode Pengolahan Data**

Pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak komputer dengan proses pengolahan data melalui kegiatan-kegiatan berikut:

*1) Editing*

*Editing* dilakukan untuk memeriksa ketepatan dan kelengkapan data dari hasil pengumpulan data. Dalam melakukan kegiatan memeriksa data ini

meliputi hal-hal seperti perhitungan dan penjumlahan lembaran-lembaran kuesioner yang telah diisi dan dikembalikan untuk mengetahui jumlahnya telah sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan. Kemudian kegiatan koreksi untuk memeriksa kelengkapan, kesinambungan, dan keseragaman data, yang mana apabila data belum lengkap ataupun ada kesalahan, data dilengkapi dengan mengobservasi ulang.

2) *Coding*

Data yang telah terkumpul dan dikoreksi ketepatan dan kelengkapannya kemudian diklasifikasikan dan diberi kode oleh peneliti secara manual sebelum diolah dengan komputer.

3) *Data Entry* atau *Processing Data* yakni jawaban dari masing-masing responden dalam bentuk kode dimasukkan ke dalam program perangkat lunak komputer dengan teliti.

4) *Cleaning* Pemeriksaan semua data yang telah dimasukkan ke dalam komputer guna menghindari terjadinya kesalahan dalam pemasukan data, kesalahan kode, ketidaklengkapan, kemudian dilakukan koreksi agar data yang kemudian diolah tidak bias.

### **3.7. Analisa Data**

Analisa data dilakukan dengan bantuan komputer dengan menggunakan program perangkat lunak computer.

#### **3.7.1 Analisis Univariat**

Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui pada setiap variabel penelitian yaitu kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja. Data ini dianalisa secara deskriptif yang disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi berupa persentase (%) tiap variabel.

#### **3.7.2 Analisis Bivariat**

Analisa bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan masing masing variabel bebas meliputi kepemimpinan, motivasi dan kompensasi dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja dengan menggunakan tabel silang 2x2. Pada tabel 2x2, variabel bebas terletak di *row* dan variabel terikat terletak di *column*. Analisis yang digunakan adalah analisis *Chi-Square*.

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

### 3.7.3 Analisis Multivariat

Analisa multivariat digunakan untuk melihat secara keseluruhan hubungan variabel bebas yakni kepemimpinan, motivasi dan kompensasi dengan variabel terikat yakni kepuasan kerja. Selain itu analisis ini juga digunakan untuk melihat jenis variabel bebas yang paling besar hubungannya dengan variabel terikat. Analisis yang digunakan adalah *Logistic Regression*.

Metode pengolahan data dalam penelitian ini merupakan regresi berganda (*Multiple Regretion*). Menurut Hasan (2008), analisis linier berganda adalah di mana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas (X1, X2, X3, ..., Xn) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. Penambahan variabel bebas ini diharapkan dapat lebih menjelaskan karakteristik hubungan yang ada walaupun masih saja ada variabel yang terabaikan. Bentuk umum persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k + e$$

Keterangan:

Y = variabel kepuasan perawat

b1, b2, b3, ..., bk = koefisien regresi

X1, X2, X3, ..., Xk = variabel kepemimpinan, motivasi, kompensasi

e = kesalahan pengganggu (disturbance term), artinya nilai-nilai dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan. Nilai ini biasanya tidak dihiraukan dalam perhitungan.

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Kompensasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Rumah Sakit Umum Permata Bunda Medan**

Rumah Sakit Permata Bunda di bangun pada bulan Juli tahun 1978 dan selesai pada bulan juli tahun 1988. Peresmian sekaligus mulai operasionalnya Rumah Sakit Permata Bunda oleh Gubernur Sumatera Utara Bapak Raja Inal Siregar pada tanggal 9 Juli 1988. Sesuai dengan fungsi Rumah Sakit pada umumnya. Rumah Sakit Permata Bunda telah lulus akreditasi rumah sakit tingkat dasar sesuai dengan Surat Keputusan dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit dengan Nomor 437/KARS/I/2018 pada tanggal 25 Januari 2018.

Rumah Sakit Permata Bunda terletak di jalan Sisingamangaraja No. 17 Kota Medan Provinsi Sumatera Utara yang dengan mudah dijangkau oleh masyarakat. Dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan Rumah Sakit Permata Bunda didukung oleh tenaga ahli baik tenaga medis, paramedis dan tenaga non medis yang memberikan persepsi rumah sakit yang bermutu efisien dan efektif, termasuk salah satunya penyeleggaraan rekam medis. Rumah Sakit Permata Bunda mempunyai beberapa visi dan misi serta motto, yaitu:

##### **1. Visi RSU Permata Bunda**

Pelayanan yang ramah dan bermutu

##### **2. Misi RSU Permata Bunda**

a. Menyelenggarakan Pelayanan Prima

- b. Meningkatkan Kualitas Seluruh Aspek Pelayanan
- c. Meningkatkan Pendidikan Pelatihan Tenaga Kesehatan
- d. Pengembangan
- e. Sarana Dan Prasarana Serta Peralatan (Medis Dan Penunjang Medis)

### 3. Motto RSU Permata Bunda

R= Rasional : Pemberian terapi, tindakan dan pemeriksaan penunjang medis yang dilakukan sesuai dengan standar prosedur medik.

A= Aman : Pelayanan medis yang diberikan sesuai dengan standar prosedur medik.

M= Manusiawi : Memperhatikan kebutuhan dan melayani pasien tanpa membedakan status sosial.

A= Aktif : Tanggapan dan sigap dalam melayani pasien.

H= Harmonis : Hubungan yang serasi dan selaras antara pasien, petugas dan manajemen serta lingkungan rumah sakit.

Dalam melaksanakan fungsinya dalam bidang kesehatan, RSU Permata Bunda Medan menyediakan berbagai fasilitas yang lengkap guna menunjang kegiatan pelayanan yang bertujuan memberikan kualitas pelayanan terbaik terhadap seluruh lapisan masyarakat. Ruang rawat inap RS Permata Bunda Medan terletak hampir berada diseluruh lantai 1, lantai 2, dan lantai 3. Pelayanan yang diberikan RSU Permata Bunda Medan diberikan selama 24 (dua puluh empat) jam yang

dilayani oleh perawat. RSUD Permata Bunda Medan ini juga menyediakan ruangan menginap sementara bagi para keluarga pasien ketika menjaga pasien di rumah sakit khususnya pasien ICU dan Kamar Bersalin.

#### **4.2 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dalam penelitian ini didasarkan atas jenis kelamin, kelompok usia, dan masa kerja perawat. Karakteristik responden ini diidentifikasi berdasarkan angket yang terkumpul yakni sesuai dengan total sampel dalam penelitian ini yakni 102 responden. Hasil analisis statistik deskriptif untuk karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

##### **1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik pertama dari responden yang dianalisis adalah perbandingan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin perawat di Rumah Sakit Permata Bunda, secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1	Laki-Laki	39	38%
2	Perempuan	63	62%
<b>Jumlah</b>		102	100%

Sumber data: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.1 dari 102 responden dapat disimpulkan sebagian besar perawat adalah 62% yaitu perempuan. Sedangkan sisanya 38% adalah laki-laki. Dapat disimpulkan terdapat beberapa perbedaan jumlah antara perawat perempuan dan perawat laki-laki karena jenis pekerjaan di Rumah Sakit Permata Bunda

memiliki karakteristik yang lebih membutuhkan banyak perempuan.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Perbandingan jumlah responden berdasarkan usia pada perawat di Rumah Sakit Permata Bunda, secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	<20 tahun	4	4%
2	21-30 tahun	39	38%
3	31-40 tahun	45	44%
4	41-50 tahun	12	12%
5	>50 tahun	2	2%
<b>Jumlah</b>		102	100%

Sumber data : Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dari 102 responden dapat disimpulkan sebagian besar perawat Rumah Sakit Permata Bunda adalah berusia 31-40 tahun dengan jumlah 45 perawat (44%), kemudian usia 21-30 tahun dengan jumlah 39 perawat (38%), dan usia 41-50 terdapat 12 perawat (12%), sedangkan untuk perawat dengan usia paling rendah pada usia >50 tahun terdapat 2 orang (2%). Sehingga disimpulkan bahwa perawat di Rumah Sakit Permata Bunda mayoritas adalah perawat yang telah dewasa dan berpengalaman dengan rentan usia 31-40 tahun.

### 3. Karakteristik Lama Kerja Perawat

Perbandingan jumlah responden berdasarkan Lama bekerja di Rumah Sakit

Permata Bunda secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1	0-5 tahun	42	41%
2	6-10 tahun	48	47%
3	11-15 tahun	12	12%
4	> 20 tahun	0	0%
<b>Jumlah</b>		102	100%

Sumber data : Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dari 102 responden dapat disimpulkan bahwa perawat di Rumah Sakit Permata Bunda masa kerja 11-15 tahun terdapat 12 perawat (12%), 6-10 tahun terdapat 48 perawat (47%), > 20 tahun sebanyak 0 perawat (0%) dan 0-5 tahun terdapat 42 perawat (41%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa di Rumah Sakit Permata Bunda sangat mempertahankan perawat, karena rata-rata perawat Rumah Sakit tersebut memiliki waktu lama kerja yang relatif lama. Data tersebut juga menyatakan bahwa dengan banyaknya pekerja yang memiliki waktu lama kerja yang relatif lama, semakin terlihat bahwa rata-rata para pekerja telah dewasa dan memiliki pengalaman yang dalam.

### 4.3 Analisis Univariat

#### 1. Kepemimpinan

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kepemimpinan**

No	Pernyataan	Kepemimpinan				Rata-rata
		Ya		Tidak		
		f	%	f	%	
1	Kepala ruangan disiplin waktu dalam berkerja di rumah sakit	68	67%	34	33%	0.67
2	Kepala ruangan menyapa atau memberikan salam ketika bertemu perawat	82	80%	20	20%	0.80
3	Kepala ruangan tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas nya	56	55%	46	45%	0.55
4	Kepala ruangan selalu memiliki arah dan bimbingan yang jelas kepada perawat dalam melaksanakan tugas-tugas nya	72	71%	30	29%	0.71
5	Kepala ruangan selalu memberikan sanksi yang tegas jika ada perawat yang melakukan pelanggaran	31	30%	71	70%	0.30
6	Kepala ruangan selalu meminta pendapat perawat sebelum mengambil keputusan	79	77%	23	23%	0.77
7	Kepala ruangan selalu mendorong perawat untuk berlomba lomba mendapatkan prestasi kerja yang baik	80	78%	22	22%	0.78
8	Kepala ruangan selalu mendorong perawat untuk mengembangkan potensi yang dimiliki	49	48%	53	52%	0.48
9	Saya selalu merasa nyaman apabila berada dekat kepala ruangan	83	81%	19	19%	0.81
10	Kepala ruangan selalu memperlakukan setiap perawat dengan hormat	35	34%	67	66%	0.34

11	Kepala ruangan tidak pernah bosan untuk selalu mendorong perawat bekerja yang efektif dan efisien	87	85%	15	15%	0.85
12	Kepala ruangan selalu menekankan pentingnya norma dan etika dalam bekerja	78	76%	24	24%	0.76
13	Kepala ruangan selalu mendorong setiap bawahannya untuk maju dan berprestasi	30	29%	72	71%	0.29
14	Kepala ruangan selalu optimis bahwa perawatnya akan bekerja lebih baik kedepannya	87	85%	15	15%	0.85
15	Kepala ruangan selalu memacu perawat untuk menggunakan metode-metode dalam bekerja	75	74%	27	26%	0.74
<b>Total</b>						9.73
<b>Keterangan</b>						Baik

Sumber data: Data primer diolah (2018)

Variabel Kepemimpinan memiliki 15 indikator. Berdasarkan tabel 4.4 di atas maka diketahui bahwa dari 15 indikator yang terdapat pada variabel Kepemimpinan, indikator X1.14Kepala ruangan selalu optimis bahwa perawatnya akan bekerja lebih baik kedepanyamemiliki nilai rata-rata paling tinggi yakni 0,85. Sedangkan indikator yang mendapat nilai rata-rata terendah dalam variabel X1.13Kepala ruangan selalu mendorong setiap bawahannya untuk maju dan berprestasidengan nilai rata-rata 0,29. Sementara secara keseluruhan 15 indikator variabel Kepemimpinan menunjukkan angka 9.73 yang termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut dikarenakan termasuk pada rentangan Skor 7-15. Selanjutnya jika dilihatrata-rata kategori respon secara keseluruhan, sebagian besar responden yaitu 79% menyatakan bahwa Kepemimpinanmemiliki kategori baik.

**Tabel 4.5 Kategori Nilai Variabel Kepemimpinan**

No	Nilai Rata-Rata	Kategori	Jumlah	Persentase
1	7-15	Baik	81	79%
2	0-6	Kurang Baik	21	21%
<b>Jumlah</b>			102	100%

## 2. Motivasi

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Motivasi				Rata-rata
		Ya		Tidak		
		f	%	f	%	
1	Saya merasa termotivasi dengan adanya promosi jabatan yang jelas	72	71%	30	29%	0.71
2	Saya merasa termotivasi dengan adanya perkembangan karir yang diberikan rumah sakit atas rekomendasi kepala ruangan	79	77%	23	23%	0.77
3	Saya merasa termotivasi dengan adanya pemberian tunjangan dan bonus	48	47%	54	53%	0.47
4	Saya merasa termotivasi setelah mendapatkan penghargaan atau pujian dari kepala ruangan	72	71%	30	29%	0.71
5	Saya merasa termotivasi karena kepala ruangan sering memperhatikan ide/gagasan saya	21	21%	81	79%	0.21
6	Saya bersedia bila menerima sanksi apabila	74	73%	28	27%	0.73

	secara nyata saya melakukan kesalahan dan bersedia untuk memperbaikinya					
7	Saya termotivasi karena kepala ruangnya memiliki pekerjaan yang terlihat santai	77	75%	25	25%	0.75
8	Saya memiliki kesetiaan (loyalitas) yang tinggi pada rumah sakit	49	48%	53	52%	0.48
9	Saya bersedia mengikuti pelatihan yang diberikan untuk peningkatan keterampilan karyawan	86	84%	16	16%	0.84
10	Saya bersedia ditempatkan di ruangan lain dalam rangka perkembangan rumah sakit	34	33%	68	67%	0.33
11	Saya bersedia mengikuti kursus diluar jam kantor untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	76	75%	26	25%	0.75
12	Saya termotivasi karena bisa diberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat demi kemajuan ruang rawat inap	79	77%	23	23%	0.77
13	Saya termotivasi oleh pekerjaan perawat yang sudah menjadi cita-cita saya dari kecil untuk bisa merawat orang yang sakit	26	25%	76	75%	0.25
14	Saya termotivasi menjadi perawat karena jam kerja yang tidak begitu padat	89	87%	13	13%	0.87
15	Saya termotivasi karena bisa melanjutkan sekolah sambil kerja di rumah	63	62%	39	38%	0.62

---

sakit atas rekomendasi  
dari kepala ruangan

<b>Total</b>	9.26
<b>Keterangan</b>	Baik

Sumber data: Data primer diolah (2018)

Variabel Motivasi memiliki 15 indikator. Berdasarkan tabel 4.6 di atas maka diketahui bahwa dari 15 indikator yang terdapat pada variabel Motivasi, indikator X2.14 Saya termotivasi menjadi perawat karena jam kerja yang tidak begitu padat memiliki nilai rata-rata paling tinggi yakni 0,87. Sedangkan indikator yang mendapat nilai rata-rata terendah dalam variabel X2.5 Saya merasa termotivasi karena kepala ruangan sering memperhatikan ide/gagasan saya dengan nilai rata-rata 0,21. Sementara secara keseluruhan 15 indikator variabel Motivasi menunjukkan angka 9.26 yang termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut dikarenakan termasuk pada rentangan Skor 7-15. Selanjutnya jika dilihat rata-rata kategori respon secara keseluruhan, sebagian besar responden yaitu 75% menyatakan bahwa Motivasi memiliki kategori baik.

**Tabel 4.7 Kategori Nilai Variabel Motivasi**

No	Nilai Rata-Rata	Kategori	Jumlah	Persentase
1	7-15	Baik	77	75%
2	0-6	Kurang Baik	25	25%
<b>Jumlah</b>			102	100%

Sumber data : Data primer diolah (2018)

### 3. Kompensasi

**Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi**

No	Pernyataan	Kompensasi				Rata-rata
		Ya		Tidak		
		f	%	f	%	
1	Saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan apa yang saya kerjakan di rumah sakit	67	66%	35	34%	0.66
2	Saya diberikan tunjangan tepat waktu atas rekomendasi yang diberikan kepala ruangan	77	75%	25	25%	0.75
3	Tunjangan diberikan secara adil	50	49%	52	51%	0.49
4	Saya selalu di berikan gaji bulanan yang sesuai dengan kebutuhan keluarga saya	64	63%	38	37%	0.63
5	Saya merasakan gaji yang diberikan sesuai dengan yang saya kerjakan	20	20%	82	80%	0.20
6	Tunjangan dibagikan atas kesepakatan bersama perawat-perawat di ruang rawat inap	74	73%	28	27%	0.73
7	Penghargaan dilakukan secara bertahap untuk meningkatkan kualitas pekerjaan di ruang rawat inap	79	77%	23	23%	0.77
8	Perawat yang berprestasi dan sudah melanjutkan sekolah atau sudah pernah mengikuti pelatihan akan ditingkatkan tunjangannya	44	43%	58	57%	0.43

9	Insentif jasa pelayanan medik dibagikan secara adil oleh kepala ruangan	79	77%	23	23%	0.77
10	Dengan adanya tunjangan akan lebih semangat dalam bekerja	41	40%	61	60%	0.40
11	Kehadiran disiplin waktu berlaku untuk mengurangi tunjangan yang sudah disepakati bersama, bila melanggar peraturan	68	67%	34	33%	0.67
12	Tunjangan akan ditingkatkan bila bekerja lebih baik yang direkomendasikan kepala ruangan atas kesepakatan bersama	71	70%	31	30%	0.70
13	Tunjangan akan diturunkan bila bekerja lebih buruk yang direkomendasikan kepala ruangan atas kesepakatan bersama	32	31%	70	69%	0.31
14	Tunjangan yang diberikan sudah memadai	81	79%	21	21%	0.79
15	Tunjangan sudah di terima oleh pimpinan rumah sakit dan akan ditingkatkan kedepannya untuk rumah sakit yang lebih baik	68	67%	34	33%	0.67
<b>Total</b>						8.97
<b>Keterangan</b>						Baik

Sumber data : Data primer diolah (2018)

Variabel Kompensasi memiliki 15 indikator. Berdasarkan tabel 4.8 di atas maka diketahui bahwa dari 15 indikator yang terdapat pada variabel Kompensasi, indikator X3.14Tunjangan yang diberikan sudah memadai memiliki nilai rata-rata

paling tinggi yakni 0,79. Sedangkan indikator yang mendapat nilai rata-rata terendah dalam variabel X3.5 Saya merasakan gaji yang diberikan sesuai dengan yang saya kerjakandengan nilai rata-rata 0,20. Sementara secara keseluruhan 15 indikator variabel Kompensasi menunjukkan angka 8.97 yang termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut dikarenakan termasuk pada rentangan Skor 7-15. Selanjutnya jika dilihat rata-rata kategori respon secara keseluruhan, sebagian besar responden yaitu 81% menyatakan bahwa Kompensasi memiliki kategori baik.

**Tabel 4.9 Kategori Nilai Variabel Kompensasi**

No	Nilai Rata-Rata	Kategori	Jumlah	Persentase
1	7-15	Baik	81	79%
2	0-6	Kurang Baik	21	21%
<b>Jumlah</b>			102	100%

Sumber data : Data primer diolah (2018)

#### 4. Kepuasan Kerja

**Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan kerja**

No	Pernyataan	Kepuasan Kerja				Rata-rata
		Ya		Tidak		
		f	%	f	%	
1	Perawat memiliki pengetahuan tentang tugas pokok dan fungsi yang akan dikerjakan	64	63%	38	37%	0.63
2	Perawat memiliki pengetahuan tentang tugas tambahan yang akan dikerjakan	20	20%	82	80%	0.20

3	Perawat berperan penting dalam setiap pengambilan keputusan	74	73%	28	27%	0.73
4	Perawat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan latar-belakang	79	77%	23	23%	0.77
5	Perawat memiliki keterampilan yang sesuai dengan latar-belakang	72	71%	30	29%	0.71
6	Tanggapan cepat yang dilakukan kepala ruangan untuk menyelesaikan masalah yang dialami perawat	21	21%	81	79%	0.21
7	Tunjangan yang diberikan selalu tepat waktu dan sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh perawat	74	73%	28	27%	0.73
8	Kepala ruangan membuat suatu ruang diskusi apabila ada masalah terkait dengan pekerjaan perawat	77	75%	25	25%	0.75
9	Penilaian hasil kerja perawat telah dilaksanakan secara objektif	49	48%	53	52%	0.48
10	Perawat akan diberikan keleluasaan dalam mengerjakan tugas pokok dan tambahan	86	84%	16	16%	0.84
11	Kepala ruangan selalu memberikan umpan balik terhadap hasil kerja yang sudah dicapai	34	33%	68	67%	0.33
12	Perawat merasakan kenyamanan dalam berkerja di rumah sakit	76	75%	26	25%	0.75
13	Perawat merasakan keamana dalam berkerja di rumah sakit	68	67%	34	33%	0.67

14	Kepuasan kerja yang akan diberikan kebebasan mengeluarkan pendapat secara luas dengan cara etika yang baik	71	70%	31	30%	0.70
15	Perawat akan diberikan kesempatan untuk melanjutkan sekolah dan pelatihan kapan saja sesuai dengan latarbelakangnya	32	31%	70	69%	0.31
<b>Total</b>						8.79
<b>Keterangan</b>						Baik

Sumber data : Data primer diolah (2018)

Variabel Kepuasan memiliki 15 indikator. Berdasarkan tabel 4.10 di atas maka diketahui bahwa dari 15 indikator yang terdapat pada variabel Kepuasan, indikator Y1.10 Perawat akan diberikan keleluasaan dalam mengerjakan tugas pokok dan tambahan memiliki nilai rata-rata paling tinggi yakni 0,83. Sedangkan indikator yang mendapat nilai rata-rata terendah dalam variabel Y1.2Perawat memiliki pengetahuan tentang tugas tambahan yang akan dikerjakandengan nilai rata-rata 0,20. Sementara secara keseluruhan 15 indikator variabel Kepuasan menunjukkan angka 8.79 yang termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut dikarenakan termasuk pada rentangan Skor 7-15. Selanjutnya jika dilihatrata-rata kategori respon secara keseluruhan, sebagian besar responden yaitu 75% menyatakan bahwa Kepuasanmemiliki kategori baik.

**Tabel 4.11 Kategori Nilai Variabel Kompensasi**

No	Nilai Rata-Rata	Kategori	Jumlah	Persentase
1	7-15	Baik	76	75%
2	0-6	Kurang Baik	26	25%
<b>Jumlah</b>			102	100%

Sumber data: Data primer diolah (2018)

#### 4.4 Analisis Bivariat

##### 4.4.1 Analisis Hubungan Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja

**Tabel 4.12 Hubungan Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Perawat di ruang rawat inap RS Permata Bunda Medan Tahun 2018**

Kepemimpinan	Kepuasan				Jumlah	p (sig)	OR	
	Baik		Kurang Baik					
	f	%	f	%				
<b>Baik</b>	57	56%	24	24%	81	79%	0.041	6.112
<b>Kurang Baik</b>	19	19%	2	2%	21	21%		
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>75%</b>	<b>26</b>	<b>25%</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>		

Berdasarkan hubungan tabel kepemimpinan dengan kepuasan kerja di ruang rawat inap RS Permata Bunda Medan Tahun 2018 didapatkan hasil *chi square* dengan nilai p sebesar  $0.041 < 0.05$  yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja di ruang rawat inap RS Permata Bunda Medan sehingga  $H_0$  ditolak dan variabel kepemimpinan memiliki nilai OR sebesar 6,112 artinya kepemimpinan yang baik memiliki peluang enam

kali lebih besar memiliki kepuasan kerja baik dibandingkan dengan kepemimpinan yang kurang baik.

**Tabel 4.13 Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di ruang rawat inap RS Permata Bunda Medan Tahun 2018**

Kepemimpinan	Kepuasan				Jumlah	p (sig)	OR	
	Baik		Kurang Baik					
	f	%	f	%				
<b>Baik</b>	74	73%	3	3%	77	75%	0.011	13.442
<b>Kurang Baik</b>	2	2%	23	23%	25	25%		
<b>Total</b>	76	75%	26	25%	102	100%		

Berdasarkan hubungan tabel motivasi dengan kepuasan kerja di ruang rawat inap RS Permata Bunda Medan Tahun 2018 didapatkan hasil *chi square* dengan nilai p sebesar  $0.011 < 0.05$  yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja di ruang rawat inap RS Permata Bunda Medan sehingga  $H_0$  ditolak dan variabel motivasi memiliki nilai OR sebesar 13,442 artinya motivasi yang baik memiliki peluang tiga belas kali lebih besar memiliki kepuasan kerja baik dibandingkan dengan motivasi yang kurang baik.

**Tabel 4.14 Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di ruang rawat inap RS Permata Bunda Medan Tahun 2018**

Kepemimpinan	Kepuasan				Jumlah	p (sig)	OR	
	Baik		Kurang Baik					
	f	%	f	%				
<b>Baik</b>	74	73%	7	7%	81	79%	0.029	9.712
<b>Kurang Baik</b>	2	2%	19	19%	21	21%		
<b>Total</b>	76	75%	26	25%	102	100%		

Berdasarkan hubungan tabel kompensasi dengan kepuasan kerja di ruang rawat inap RS Permata Bunda Medan Tahun 2018 didapatkan hasil *chi square* dengan nilai p sebesar  $0.029 < 0.05$  yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja di ruang rawat inap RS Permata Bunda Medan sehingga  $H_0$  ditolak dan variabel kompensasi memiliki nilai OR sebesar 9,712 artinya kompensasi yang baik memiliki peluang Sembilan kali lebih besar memiliki kepuasan kerja baik dibandingkan dengan kompensasi yang kurang baik.

#### 4.5 Analisis Multivariat

**Tabel 4.15 Model *Summary* Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di ruang rawat inap di RS Permata Bunda Medan Tahun 2018**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 <sup>a</sup>	.900	.897	.95331

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

1. *R square* 0,900 menunjukkan bahwa variabel *Independen* kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi memberikan kontribusi sebesar 90% terhadap variabel *dependen* yaitu kepuasan kerja perawat.

**Tabel 4.16 Anova Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di ruang rawat inap di RS Permata Bunda Medan Tahun 2018**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	799.614	3	266.538	293.284	.000 <sup>a</sup>
	Residual	89.063	98	.909		
	Total	888.676	101			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas nilai F hitung diperoleh adalah sebesar 293.284 dengan signifikan 0,000 dimana hasil ini lebih besar dari F tabel (2.74) pada n sebesar 102 sehingga  $H_0$  ditolak yang mana dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan

Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perawat.

**Tabel 4.17 *Coefficients* Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di ruang rawat inap di RS Permata Bunda Medan Tahun 2018**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.474	.489		-.969	.335		
	X1	.240	.033	.230	3.721	.000	.972	1.029
	X2	.536	.051	.549	10.596	.000	.382	2.620
	X3	.454	.051	.459	8.879	.000	.383	2.612

a. Dependent Variable: Y

Interpretasi tabel *coefficients* diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan memiliki nilai 0,000 <0,05 artinya variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y yaitu kepuasan kerja perawat.
2. Variabel motivasi memiliki nilai 0,000 <0,05 artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y yaitu kepuasan kerja perawat.

3. Variabel kompensasi memiliki nilai  $0,000 < 0,05$  artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y yaitu kepuasan kerja perawat.

#### 4.6 Uji Kandidat

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
Step 1 <sup>a</sup>								
X1_Kepemimpinan	-1.781	1.783	.998	1	.318	.169	.005	5.546
X2_Motivasi	22.506	3945.632	.000	1	.995	.000	.000	.
X3_Kompensasi	22.294	3945.632	.000	1	.995	.000	.000	.
Constant	-22.400	3945.632	.000	1	.995	.000		

a. Variable(s) entered on step 1: X1\_Kepemimpinan, X2\_Motivasi, X3\_Kompensasi.

**Variables in the Equation**

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I.for EXP(B)	
							Lower	Upper
Step 1 <sup>a</sup>								
X1_Kepemimpinan	-1.781	1.783	.998	1	.318	.169	.005	5.546
X2_Motivasi	22.506	3945.632	.000	1	.995	.000	.000	.
X3_Kompensasi	22.294	3945.632	.000	1	.995	.000	.000	.
Constant	-22.400	3945.632	.000	1	.995	.000		
				Score	Df	Sig.		
Step 0	Variables	X1_Kepemimpinan		2.688	1	.101		
		X2_Motivasi		82.703	1	.000		
		X3_Kompensasi		78.138	1	.000		
	Overall Statistics			91.304	3	.000		

#### 4.6.1 Analisis Hubungan Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja

Dari hasil di atas, lihat tabel “variables in the equation” dan dilihat nilai “sig.”, didapat nilai signifikan  $<0,25$ , yang berarti variabel “kepemimpinan dan kompensasi” layak masuk model multivariat.

Hasil analisis menunjukkan nilai p value subvariabel kepemimpinan (0,169) dan kompensasi (0.000) masuk ke uji multivariate karena p valuenya  $< 0,25$ .

#### 4.6.2 Analisis Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja

Dari hasil di atas, lihat tabel “variables in the equation” dan dilihat nilai “sig.”, didapat nilai signifikan  $<0,25$ , yang berarti variabel “motivasi dan kompensasi” layak masuk model multivariat.

Hasil analisis menunjukkan nilai p value variabel motivasi (0,000) dan kompensasi (0,000) masuk ke uji multivariate karena p valuenya  $< 0,25$ .

#### 4.7 Uji Analisa Multivariat

Analisis Regresi Linier Berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas Kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi (X) serta variabel terikat (Y) berupa kepuasan kerja, maka untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, penulis menggunakan bantuan program *software SPSS* versi 17.00 dari Tabel *coefficient* maka dihasilkan output pada tabel 4.17

**Tabel 4.17**  
**Pengujian Regresi Berganda**

No	Variabel	Beta	Std. Error	Keterangan
1	Konstanta	-0.474	0.489	
2	Kepemimpinan	0.240	0.033	<b>Berpengaruh Positif</b>
3	Motivasi Kerja	0.536	0.051	<b>Berpengaruh Positif</b>
4	Kompensasi	0.454	0.051	

Sumber: Data diolah penulis

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Persamaan regresinya

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y' = -0.474 + 0.240X_1 + 0.536X_2 + 0.454X_3 + 0.489$$

Keterangan:

$Y'$  = Kepuasan kerja

$a$  = konstanta

$b_1$  = koefisien regresi

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Motivasi kerja

$X_3$  = Kompensasi

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar -0.474; artinya jika Kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) adalah 0, maka Kepuasan kerja ( $Y'$ ) nilainya adalah -0.474 atau jika variabel kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh variabel lain maka nilainya adalah positif -0.474
- b. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0.240; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Kepemimpinan mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja ( $Y'$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0.240. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif Kepemimpinan terhadap kepuasan

kerja, semakin baik Kepemimpinan maka semakin besar kepuasan kerja.

- c. Koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.536; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja ( $Y'$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0.536. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, semakin baik motivasi kerja maka semakin besar kepuasan kerja.
- d. Koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 0.454; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja ( $Y'$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0.454. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, semakin baik kompensasi maka semakin besar kepuasan kerja.
- e. Nilai Standart error untuk meminimalisir kesalahan yang terjadi sehingga nilai e disini adalah 0.489.

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **5.1 Analisis Hasil Penelitian**

##### **5.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Rumah Sakit ini mempunyai beberapa visi dan misi serta motto, yaitu:

#### **1. Visi RSUD Permata Bunda**

Pelayanan yang ramah dan bermutu

#### **2. Misi RSUD Permata Bunda**

- a. Menyelenggarakan Pelayanan Prima
- b. Meningkatkan Kualitas Seluruh Aspek Pelayanan
- c. Meningkatkan Pendidikan Pelatihan Tenaga Kesehatan
- d. Pengembangan
- e. Sarana dan Prasarana Serta Peralatan (Medis dan Penunjang Medis)

#### **3. Motto RSUD Permata Bunda**

R=Rasional : Pemberian terapi, tindakan dan pemeriksaan penunjang medis yang dilakukan sesuai dengan standar prosedur medik.

A=Aman : Pelayanan medis yang diberikan sesuai dengan standar prosedur medik.

M=Manusiawi : Memperhatikan kebutuhan dan melayani pasien tanpa membedakan status sosial.

A=Aktif : Tanggap dan sigap dalam melayani pasien.

H=Harmonis : Hubungan yang serasi dan selaras antara pasien, petugas dan manajemen serta lingkungan rumah sakit.

Dalam melaksanakan fungsinya dalam bidang kesehatan, RSUD Permata Bunda Medan menyediakan berbagai fasilitas yang lengkap guna menunjang kegiatan pelayanan yang bertujuan memberikan kualitas pelayanan terbaik terhadap seluruh lapisan masyarakat. Ruang Rawat Inap RSUD Permata Bunda Medan terletak di lantai 1, lantai 2, dan lantai 3. Di setiap lantai mempunyai “*Nurse Station*” yang memungkinkan dokter untuk menulis status pasien setelah *visite*. Rumah Sakit Permata Bunda Medan juga memiliki IGD (Instalasi Gawat Darurat) yang terletak di lantai 1 dengan akses masuk dari pintu utama dan pintu samping (sebelah pintu utama). Pelayanan IGD di RSUD Permata Bunda Medan diberikan selama 24 (dua puluh empat) jam yang dilayani oleh dokter jaga, dokter spesialis, dan dokter sub spesialis, dan dokter sub spesialis yang mendukung, serta perawat yang profesional.

## **5.2 Temuan Data Dan Informasi Hasil Penelitian**

### **5.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan analisa data yang sudah dilakukan dalam penelitian dapat diketahui bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat Kepemimpinan yang dimiliki perawat maka akan diikuti dengan semakin tingginya kepuasan kerja tersebut. Sebaliknya semakin rendah tingkat Kepemimpinan, maka akan diikuti dengan semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa pengaruh kepemimpinan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Dengan kata lain, pernyataan yang mengemukakan bahwa pengaruh yang erat dan nyata antara kepemimpinan dengan kepuasan kerjaperawat, dapat dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini. Pembuktian ini secara serentak juga telah menunjukkan bahwa perilaku pemimpin sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja perawat khususnya di lingkungan Rumah Sakit Permata Bunda.. Kepemimpinan merupakan faktor motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat manusia dalam suatu organisasi. Bahkan ada yang mengatakan bahwa suksesnya atau kegagalan yang dialami oleh setiap organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan dari sang pemimpin itu sendiri. Dengan kata lain, bahwa yang menjadi inti tugas seorang pemimpin organisasi adalah mengarahkan perilaku orang-orang yang berbeda watak, tempramen, kebiasaan, pembawaan, cita-cita, keinginan dan kebutuhan. Dengan demikian kepemimpinan dikatakan efektif jika mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim organisasi yang kooperatif dalam kehidupan organisional. Penilaian terhadap perilaku seorang pemimpin ternyata bukan hanya dilihat aspek kemampuannya seperti yang disebutkan diatas tetapi juga dapat diamati berdasarkan persepsi atas penilaian bawahan terhadap aplikasi gaya kepemimpinan yang diperankan seorang pemimpin itu sendiri seperti tinggi rendahnya tingkat kepercayaan pemimpin kepada bawahannya dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, besar kecilnya peluang yang diberikan

pemimpin kepada para bawahan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, suasana kerja yang diciptakan pemimpin dan sistem komunikasi dengan para bawahan/perawat, dan juga pemimpin juga harus memperhatikan kebutuhan bawahan. Hal tersebut di atas merupakan kriteria dalam rangka menilai perilaku seorang pemimpin dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat. Hasil tersebut juga di dukung Noer Aisyah dengan judul penelitian faktor determinan kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan di klinik husada mulia kabupaten lumajang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerjakaryawan Klinik Husada Muliadikarenakan sistem organisasi daninformasi yang terintegrasi ditengahioleh kepemimpinan kelompok sebagaijembatan kepada pemimpin organisasiyaitu direktur.

### **5.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil dari analisa data menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja perawat maka akan diikuti dengan semakin tingginya kepuasan kerja tersebut. Sebaliknya semakin rendah tingkat motivasi kerja yang dimiliki perawat, maka akan diikuti dengan semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Dari hasil analisis diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Stoner (2008) bahwa motivasi itu

mengandung pengertian sebagai faktor-faktor penyebab yang berhubungan dengan sesuatu dalam perilaku seseorang baik fisik maupun rohani. Demikian juga dengan apa yang dikemukakan oleh Maslow bahwa pengertian sesuatu dalam konsep di atas dapat merupakan dorongan berbagai kebutuhan hidup manusia mulai dari dorongan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal yang menyangkut kebijakan pimpinan yang seharusnya memperhatikan kebutuhan mendasar para bawahannya dengan cara mengetahui motif (kebutuhan dan tingkah laku), harapan dan insentif (imbalan). Indikator-indikator ini dapat dirinci sebagai gambaran, yaitu : bekerja karena tuntutan kebutuhan ekonomi, rasa aman dan menyenangkan, rasa puas akan hasil yang dikerjakan, bekerja demi pengembangan diri dan berkarier, rasa ingin tahu dalam pekerjaan, menjalankan tugas dengan cara baru, kerja sama antar rekan seprofesi, sikap dan perilaku tidak adil, jaminan keamanan dan ketenangan bekerja, perhatian dan penghargaan terhadap prestasi kerja, gaji yang diterima. Berdasarkan temuan penelitian ini bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motif pegawai tersebut. Padahal motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam. Hal ini jelas bahwa motivasi kerja seharusnya sebagai kondisi yang berpengaruh dan membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku

yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Fitri dengan judul hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan dan kinerja di instalasi rawat inap RSUD Tugurejo Semarang.

### **5.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil dari analisa data menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima perawat maka akan diikuti dengan semakin tingginya kepuasan kerja tersebut. Sebaliknya semakin rendah kompensasi yang dimiliki perawat, maka akan diikuti dengan semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja. Menurut pendapat dari Mangkunegara kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan bisa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga bisa tercapai kepuasan kerja karyawan yang akan dapat meningkatkan kinerja. Kompensasi dijadikan alat untuk memotivasi karyawan supaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga peningkatan kinerja

sangat diperlukan oleh suatu perusahaan. Pemberian kompensasi yang baik dapat membentuk kinerja karyawan jadi lebih baik dalam suatu perusahaan. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan tepat, supaya karyawan dapat merasakan kepuasan kerja dan menghasilkan kinerja yang baik. hal tersebut didukung oleh hasil penelitian hasil penelitian Cynthia tentang hubungan kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat melalui motivasi di ruang rawat inap RSUD yang menyatakan kompensasi meningkatkan kepuasan kerja.

Kepemimpinan (*leadership*) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi. Karena posisi manajemen memiliki tingkat otoritas yang diakui secara formal, seseorang bisa memperoleh peran pemimpin hanya karena posisinya dalam organisasi tersebut. Namun, tidak semua pemimpin adalah manajer, demikian pula sebaliknya, tidak semua manajer adalah pemimpin.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pegawainya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan apa yang diinginkan oleh seorang pemimpin. Selain itu kepemimpinan diartikan juga sebagai proses mempengaruhi orang lain agar dapat memahami pelaksanaan tugas yang

baik dan proses untuk memfasilitasi pegawainya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.<sup>[23]</sup>

Motivasi pada umumnya dibedakan menjadi dua yakni motivasi positif dan motivasi negative. Motivasi positif yaitu sesuatu yang mendorong orang lain untuk berperilaku sesuai dengan keinginan kita dengan cara memberikan uang, penghargaan dan lainnya sedangkan motivasi negative adalah sesuatu yang mendorong orang lain untuk berperilaku sesuai keinginan kita melalui ketakutan misalnya dengan hukuman atau sanksi. Selain hal yang dijelaskan di atas, pembagian motivasi juga dibedakan menjadi dua yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi intrinsik merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk bekerja yang berasal dari dalam dirinya dalam bentuk kesadaran akan manfaat pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ini berasal dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai tersebut baik karena memenuhi kebutuhan, menyenangkan atau mencapai tujuan organisasi misalnya memperoleh kesempatan untuk aktualisasi diri.

Motivasi ekstrinsik adalah hal yang mendorong seseorang untuk bekerja yang berasal dari luar dirinya dalam bentuk suatu kondisi yang mewajibkan pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik misalnya karena gaji yang tinggi, memiliki kekuasaan besar, terhormat, pujian dan hukuman.<sup>[23]</sup>

Kompensasi adalah salah satu bentuk *reward* yang diberikan oleh organisasi. Kompensasi diartikan sebagai balas jasa yang diberikan secara tetap kepada pegawai dan umumnya dalam bentuk uang. Kompensasi merupakan seluruh pendapatan baik berbentuk uang maupun barang yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang dilakukan kepada organisasi. Kompensasi juga merupakan bentuk penghargaan baik financial maupun non financial yang diberikan kepada pegawai dengan adil dan layak atas usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Secara umum pemberian kompensasi bertujuan untuk penarikan yang efektif, kepuasan kerja, motivasi, menekan *turn over* pegawai dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.<sup>[23]</sup>

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan didapatkan kesimpulan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa Kepemimpinan masuk dalam baik dan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kepemimpinan akan diikuti oleh kepuasan kerja perawat.
2. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa motivasi kerja masuk dalam baik dan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja akan diikuti oleh kepuasan kerja perawat.
3. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa kompensasi masuk dalam baik dan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kompensasi akan diikuti oleh kepuasan kerja perawat.
4. Secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan sebesar 90% terhadap kepuasan kerja, sisanya 10% dipengaruhi factor lainnya.

#### **6.2 Saran**

Beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Rumah Sakit: Pimpinan Rumah Sakit Permata Bunda seyogyanya berusaha untuk memperhatikan kompensasi melalui pemberian tunjangan yang karena kompensasi mempunyai peran besar dalam meningkatkan kepuasan kerja.
2. Perawat: Hendaknya tetap mempertahankan kepuasan terbaiknya demi mencapai keberhasilan organisasi yang menaunginya. Dengan begitu, Rumah Sakit juga akan berusaha memberikan yang terbaik bagi perawat melihat dari kepuasan yang sudah diberikan kepada Rumah Sakit.
3. Peneliti Selanjutnya: Peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji lebih lanjut tentang kepuasan kerja dapat lebih memperluas faktor-faktor yang mempunyai pengaruh besar dalam peningkatan kepuasan mengingat kepuasan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dan perkembangan sebuah organisasi atau Rumah Sakit.

## DAFTAR PUSTAKA

1. UU No. 23 Tahun 1992. Tentang Asuhan Keperawatan. Jakarta :Departemen Kesehatan RI.
2. Aditama, Candra Yoga. Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Jakarta :UI, Press; 2000
3. Ilyas, Yasli. Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian, Pusat Kajian Ekonomi FKM UI. Depok, 2001
4. Nursalam. Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional, Edisi 1. Jakarta: Salemba Medika; 2007
5. Anwar Prabu Mangkunegara. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : PT. Refika Aditama, 2009
6. Handoko, Hani T. 1992. *Manajemen Personalia dan SDM*. Jakarta: BPFE.
7. Cyntia N. Hubungan kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat melalui motivasi di ruang rawat inap RSUD Bethesda Tomohon [artikel penelitian]. Makasar; Fakultas Kedokteran; 2014
8. Aini, Herianto. Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap A RSUP DR. Soeradji Tirtonegoro Klaten [artikel penelitian]. Yogyakarta; 2014
9. Fitri N. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Tugurejo Semarang [skripsi]. Semarang; 2015
10. Tores R. Pengaruh kualitas pelayanan terhadap pasien rawat jalan pada Puskesmas Dalam Kabupaten Musi Banyuasin [artikel penelitian]. Musi Banyuasin, Palembang; 2015
11. Rila R. Analisis kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien peserta BPJS di Puskesmas Pandian Kabupaten Sumenep [artikel penelitian]. Sumenep; 2016

12. Supartiningsih S. Kualitas pelayanan dan kepuasan pasien Rumah Sakit Sarila Husada; [artikel penelitian] Sragen; 2016
13. Siwi A. *dkk* Pengaruh service scape dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien instalasi rawat jalan pada Rumah Sakit Prof. DR. R. D. Kandou [artikel penelitian] Manado; 2017
14. Wike D. Kepuasan pasien rawat inap terhadap pelayanan perawat di RSUD Tugurejo [tesis] Semarang; 2009
15. Mayasari A. Analisis pengaruh persepsi factor manajemen keperawatan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Semarang [proposal tesis] Semarang; 2009
16. Aulia R. Pengaruh pendidikan dan pelatihan kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Kabupaten Siak [artikel penelitian] Riau; 2014
17. Nunuk E. Analisis pengaruh persepsi mutu pelayanan asuhan keperawatan terhadap kepuasan klien rawat inap di RSU Puri Asih Salatiga [tesis] Semarang; 2009
18. Aisyah N. Faktor kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang [artikel penelitian] Lumajang; 2011
19. Faizin A. Hubungan tingkat pendidikan dan lama kerja perawat dengan kinerja perawat di RSU Pandan Arang Kabupaten Boyolali [artikel penelitian] Boyolali 2011
20. Dala Wolo P. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada RSUD TNI AU [artikel penelitian] Yogyakarta; 2016
21. Kinarkas A. *dkk* Gambaran kepuasan k           erawat rawat inap Rumah Sakit Stella Maris [artikel penelitian] Makassar; 2016

22. Widiyatmini, Hakim. 2008. *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. Universitas Gunadarma
23. Wirajaya, MKM. 2015. *Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Denpasar*. Universitas Udayana.
24. Sastroasmoro, S., Ismael, Sofyan. *Dasar – Dasar Metodologi Penelitian Klinis Ed. 3*. Jakarta: Sagung Seto. 2008.
25. Imron, Mochammad. *Metodologi Penelitian Bidang Kesehatan Edisi 2*. Jakarta: Sagung Seto. 2015
26. Myrnawati. *Metodologi Untuk Pemula*. FIP Press.

## LAMPIRAN 1

### *INFORMED CONSENT*

Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bersedia menjadi Reponden penelitian yang dilakukan oleh Ihsan Muhammad, mahasiswa Program Studi S2 Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan. Penelitian berjudul: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Permata Bunda Medan Tahun 2018.

Saya mengetahui penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuisisioner yang harus saya isi dengan petunjuk yang diberikan oleh peneliti, Saya bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner tersebut.

Saya mengerti bahwa penelitian ini bersifat sukarela dan identitas saya akan dirahasiakan oleh peneliti. Informasi yang saya berikan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila ada prosedur penelitian yang tidak saya ketahui, saya boleh menanyakan kembali kepada peneliti. Selama mengisi kuisisioner saya boleh membatalkan keikutsertaan saya dalam penelitian ini jika saya merasa tidak nyaman. Dengan demikian saya berpartisipasi dalam penelitian ini. Demikianlah surat pernyataan ini saya tanda tangani tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Medan, April 2018

Responden

## LAMPIRAN 2

### KUISIONER

#### **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS PERMATA BUNDA MEDAN TAHUN 2018**

---

#### **Petunjuk Pengisian Kuisisioner :**

1. Isilah data diri anda dan berikan jawaban yang anda anggap tepat atas pernyataan/pertanyaan di bawah ini.
2. Mohon diisi dengan jujur.
3. Periksa kembali jawaban anda.

#### **I. Data Responden**

1. No. Responden : ..... (diisi oleh penulis)
2. Umur : .....
3. Jenis Kelamin : .....
4. Pendidikan terakhir : .....
5. Masa Kerja : .....
6. Status Perkawinan : .....
7. Alamat : .....
8. Pernah mengikuti pelatihan : **Ya**  **Tidak**

## KUISIONER

<b>I. KEPEMIMPINAN</b>		
Saya akan menanyakan pernyataan kepada bapak/ibu/saudara mengenai aspek kepemimpinan kepala ruangan.		
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Penilaian</b>
1	Kepala ruangan disiplin waktu dalam berkerja di rumah sakit	1. Ya 0. Tidak
2	Kepala ruangan menyapa atau memberikan salam ketika bertemu perawat	1. Ya 0. Tidak
3	Kepala ruangan tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugasnya	1. Ya 0. Tidak
4	Kepala ruangan selalu memiliki arah dan bimbingan yang jelas kepada perawat dalam melaksanakan tugas-tugasnya	1. Ya 0. Tidak
5	Kepala ruangan selalu memberikan sanksi yang tegas jika ada perawat yang melakukan pelanggaran	1. Ya 0. Tidak
6	Kepala ruangan selalu meminta pendapat perawat sebelum mengambil keputusan	1. Ya 0. Tidak
7	Kepala ruangan selalu mendorong perawat untuk berlomba lomba mendapatkan prestasi kerja yang baik	1. Ya 0. Tidak
8	Kepala ruangan selalu mendorong perawat untuk mengembangkan potensi yang dimiliki	1. Ya 0. Tidak
9	Saya selalu merasa nyaman apabila berada dekat kepala ruangan	1. Ya 0. Tidak

10	Kepala ruangan selalu berperilaku setiap perawat dengan hormat	1. Ya 0. Tidak
11	Kepala ruangan tidak pernah bosan untuk selalu mendorong perawat bekerja yang efektif dan efisien	1. Ya 0. Tidak
12	Kepala ruangan selalu menekankan pentingnya norma dan etika dalam bekerja	1. Ya 0. Tidak
13	Kepala ruangan selalu mendorong setiap bawahannya untuk maju dan berprestasi	1. Ya 0. Tidak
14	Kepala ruangan selalu optimis bahwa perawatnya akan bekerja lebih baik kedepannya	1. Ya 0. Tidak
15	Kepala ruangan selalu memacu perawat untuk menggunakan metode-metode dalam bekerja	1. Ya 0. Tidak

<b>II. MOTIVASI</b>		
Saya akan tanyakan pernyataan kepada bapak/ibu/saudara mengenai aspek motivasi.		
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Penilaian</b>
1	Saya merasa termotivasi dengan adanya promosi jabatan yang jelas	1. Ya 0. Tidak
2	Saya merasa termotivasi dengan adanya perkembangan karir yang diberikan rumah sakit atas rekomendasi kepala ruangan	1. Ya 0. Tidak
3	Saya merasa termotivasi dengan adanya pemberian tunjangan dan bonus	1. Ya 0. Tidak
4	Saya merasa termotivasi setelah mendapatkan penghargaan atau pujian dari kepala ruangan	1. Ya 0. Tidak
5	Saya merasa termotivasi karena kepala ruangan sering memperhatikan ide/ gagasan saya	1. Ya 0. Tidak
6	Saya bersedia bila menerima sanksi apabila secara nyata saya melakukan kesalahan dan bersedia untuk memperbaikinya	1. Ya 0. Tidak
7	Saya termotivasi karena kepala ruangnya memiliki pekerjaan yang terlihat santai	1. Ya 0. Tidak
8	Saya memiliki kesetiaan (loyalitas) yang tinggi pada rumah sakit	1. Ya 0. Tidak
9	Saya bersedia mengikuti pelatihan yang diberikan untuk peningkatan keterampilan karyawan	1. Ya 0. Tidak

10	Saya bersedia ditempatkan di ruangan lain dalam rangka perkembangan rumah sakit	1. Ya 0. Tidak
11	Saya bersedia mengikuti kursus diluar jam kantor untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	1. Ya 0. Tidak
12	Saya termotivasi karena bias diberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat demi kemajuan ruang rawat inap	1. Ya 0. Tidak
13	Saya termotivasi oleh pekerjaan perawat yang sudah menjadi cita-cita saya dari kecil untuk bias merawat orang yang sakit	1. Ya 0. Tidak
14	Saya termotivasi menjadi perawat karena jam kerja yang tidak begitu padat	1. Ya 0. Tidak
15	Saya termotivasi karena bias melanjutkan sekolah sambil kerja di rumah sakit atas rekomendasi dari kepala ruangan	1. Ya 0. Tidak

<b>III. KOMPENSASI</b>		
Saya akan tanyakan pernyataan kepada bapak/ibu/saudara mengenai aspek kompensasi.		
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Penilaian</b>
1	Saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan apa yang saya kerjakan di rumah sakit	1. Ya 0. Tidak
2	Saya diberikan tunjangan tepat waktu atas rekomendasi yang diberikan kepalaruangan	1. Ya 0. Tidak
3	Tunjangan diberikan secara adil	1. Ya 0. Tidak
4	Saya selalu di berikan gaji bulanan yang sesuai dengan kebutuhan keluarga saya	1. Ya 0. Tidak
5	Saya merasakan gaji yang diberikan sesuai dengan yang saya kerjakan	1. Ya 0. Tidak
6	Tunjangan dibagikan atas kesepakatan bersama perawat-perawat di ruang rawat inap	1. Ya 0. Tidak
7	Penghargaan dilakukan secara bertahap untuk meningkatkan kualitas pekerjaan di ruang rawat inap	1. Ya 0. Tidak
8	Perawat yang berprestasi dan sudah melanjutkan sekolah atau sudah pernah mengikuti pelatihan akan ditingkatkan tunjangannya	1. Ya 0. Tidak
9	Insentif jasa pelayanan medik dibagikan secara adil oleh kepala ruangan	1. Ya 0. Tidak
10	Dengan adanya tunjangan akan lebih semangat dalam bekerja	1. Ya 0. Tidak

11	Kehadiran disiplin waktu berlaku untuk mengurangi tunjangan yang sudah disepakati bersama, bila melanggar peraturan	1. Ya 0. Tidak
12	Tunjangan akan ditingkatkan bila bekerja lebih baik yang direkomendasikan kepala ruangan atas kesepakatan bersama	1. Ya 0. Tidak
13	Tunjangan akan diturunkan bila bekerja lebih buruk yang direkomendasikan kepala ruangan atas kesepakatan bersama	1. Ya 0. Tidak
14	Tunjangan yang diberikan sudah memadai	1. Ya 0. Tidak
15	Tunjangan sudah di terima oleh pimpinan rumah sakit dan akan ditingkatkan kedepannya untuk rumah sakit yang lebih baik	1. Ya 0. Tidak

<b>IV. KEPUASAN KERJA</b>		
Saya akan menanyakan pernyataan kepada bapak/ibu/saudara mengenai aspek kepuasan perawat di ruang rawat inap rumah sakit.		
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Penilaian</b>
1	Perawat memiliki pengetahuan tentang tugas pokok dan fungsi yang akan dikerjakan	1. Puas 0. TidakPuas
2	Perawat memiliki pengetahuan tentang tugas tambahan yang akan dikerjakan	1. Puas 0. TidakPuas
3	Perawat berperan penting dalam setiap pengambilan keputusan	1. Puas 0. TidakPuas
4	Perawat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan latar-belakang	1. Puas 0. TidakPuas
5	Perawat memiliki keterampilan yang sesuai dengan latar-belakang	1. Puas 0. TidakPuas
6	Tanggapan cepat yang dilakukan kepala ruangan untuk menyelesaikan masalah yang dialami perawat	1. Puas 0. TidakPuas
7	Tunjangan yang diberikan selalu tepat waktu dan sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh perawat	1. Puas 0. TidakPuas
8	Kepala ruangan membuat suatu ruang diskusi apabila ada masalah terkait dengan pekerjaan perawat	1. Puas 0. TidakPuas
9	Penilaian hasil kerja perawat telah dilaksanakan secara objektif	1. Puas 0. TidakPuas
10	Perawat akan diberikan keleluasaan dalam mengerjakan tugas pokok dan tambahan	1. Puas 0. TidakPuas

11	Kepala ruangan selalu memberikan umpan balik terhadap hasil kerja yang sudah dicapai	1. Puas 0. TidakPuas
12	Perawat merasakan kenyamanan dalam berkerja di rumah sakit	1. Puas 0. TidakPuas
13	Perawat merasakan keamanan dalam berkerja di rumah sakit	1. Puas 0. TidakPuas
14	Kepuasan perawat yang akan diberikan kebebasan mengeluarkan pendapat secara luas dengan cara etika yang baik	1. Puas 0. TidakPuas
15	Perawat akan diberikan kesempatan untuk melanjutkan sekolah dan pelatihan kapan saja sesuai dengan latar belakangnya	1. Puas 0. TidakPuas

**Kepemimpinan\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	34	33.3	33.3	33.3
	1	68	66.7	66.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepemimpinan\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	20	19.6	19.6	19.6
	1	82	80.4	80.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepemimpinan\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	46	45.1	45.1	45.1
	1	56	54.9	54.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepemimpinan\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	30	29.4	29.4	29.4
	1	72	70.6	70.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepemimpinan\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	71	69.6	69.6	69.6
	1	31	30.4	30.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepemimpinan\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	23	22.5	22.5	22.5
	1	79	77.5	77.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepemimpinan\_7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	22	21.6	21.6	21.6
	1	80	78.4	78.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepemimpinan\_8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	53	52.0	52.0	52.0
	1	49	48.0	48.0	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepemimpinan\_9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	19	18.6	18.6	18.6
	1	83	81.4	81.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepemimpinan\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	67	65.7	65.7	65.7
	1	35	34.3	34.3	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepemimpinan\_11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	15	14.7	14.7	14.7
	1	87	85.3	85.3	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepemimpinan\_12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	24	23.5	23.5	23.5
	1	78	76.5	76.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepemimpinan\_13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	72	70.6	70.6	70.6
	1	30	29.4	29.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepemimpinan\_14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	15	14.7	14.7	14.7
	1	87	85.3	85.3	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepemimpinan\_15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	27	26.5	26.5	26.5
	1	75	73.5	73.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Motivasi1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	30	29.4	29.4	29.4
	1	72	70.6	70.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Motivasi2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	23	22.5	22.5	22.5
	1	79	77.5	77.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Motivasi3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	54	52.9	52.9	52.9
	1	48	47.1	47.1	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Motivasi4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	30	29.4	29.4	29.4
	1	72	70.6	70.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Motivasi5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	81	79.4	79.4	79.4
	1	21	20.6	20.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Motivasi6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	28	27.5	27.5	27.5
	1	74	72.5	72.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Motivasi7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	25	24.5	24.5	24.5
	1	77	75.5	75.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Motivasi8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	53	52.0	52.0	52.0
	1	49	48.0	48.0	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Motivasi9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	16	15.7	15.7	15.7
	1	86	84.3	84.3	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Motivasi10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	68	66.7	66.7	66.7
	1	34	33.3	33.3	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Motivasi11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	26	25.5	25.5	25.5
	1	76	74.5	74.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Motivasi12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	23	22.5	22.5	22.5
	1	79	77.5	77.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Motivasi13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	76	74.5	74.5	74.5
	1	26	25.5	25.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Motivasi14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	13	12.7	12.7	12.7
	1	89	87.3	87.3	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Motivasi15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	39	38.2	38.2	38.2
	1	63	61.8	61.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kompensasi1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	35	34.3	34.3	34.3
	1	67	65.7	65.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kompensasi 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	25	24.5	24.5	24.5
	1	77	75.5	75.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kompensasi 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	52	51.0	51.0	51.0
	1	50	49.0	49.0	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kompensasi 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	38	37.3	37.3	37.3
	1	64	62.7	62.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kompensasi 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	82	80.4	80.4	80.4
	1	20	19.6	19.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kompensasi 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	28	27.5	27.5	27.5
	1	74	72.5	72.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kompensasi 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	23	22.5	22.5	22.5
	1	79	77.5	77.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kompensasi 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	58	56.9	56.9	56.9
	1	44	43.1	43.1	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kompensasi 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	23	22.5	22.5	22.5
	1	79	77.5	77.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kompensasi 10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	61	59.8	59.8	59.8
	1	41	40.2	40.2	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kompensasi 11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	34	33.3	33.3	33.3
	1	68	66.7	66.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kompensasi 12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	31	30.4	30.4	30.4
	1	71	69.6	69.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kompensasi 13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	70	68.6	68.6	68.6
	1	32	31.4	31.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kompensasi 14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	21	20.6	20.6	20.6
	1	81	79.4	79.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kompensasi 15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	34	33.3	33.3	33.3
	1	68	66.7	66.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepuasan1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	38	37.3	37.3	37.3
	1	64	62.7	62.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepuasan 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	82	80.4	80.4	80.4
	1	20	19.6	19.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepuasan 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	28	27.5	27.5	27.5
	1	74	72.5	72.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepuasan 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	23	22.5	22.5	22.5
	1	79	77.5	77.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepuasan 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	30	29.4	29.4	29.4
	1	72	70.6	70.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepuasan 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	81	79.4	79.4	79.4
	1	21	20.6	20.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepuasan 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	28	27.5	27.5	27.5
	1	74	72.5	72.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepuasan 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	25	24.5	24.5	24.5
	1	77	75.5	75.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepuasan 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	53	52.0	52.0	52.0
	1	49	48.0	48.0	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepuasan 10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	16	15.7	15.7	15.7
	1	86	84.3	84.3	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepuasan 11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	68	66.7	66.7	66.7
	1	34	33.3	33.3	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepuasan 12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	26	25.5	25.5	25.5
	1	76	74.5	74.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepuasan 13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	34	33.3	33.3	33.3
	1	68	66.7	66.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepuasan 14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	31	30.4	30.4	30.4
	1	71	69.6	69.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Kepuasan 15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	70	68.6	68.6	68.6
	1	32	31.4	31.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

## Validitas Reliabilitas Kepemimpinan

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.710	.712	15

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	9.0588	7.383	.362	.	.690
VAR00002	8.9216	7.598	.355	.	.692
VAR00003	9.1765	7.414	.321	.	.695
VAR00004	9.0196	7.802	.306	.	.709
VAR00005	9.4216	7.197	.455	.	.678
VAR00006	8.9510	7.691	.388	.	.699
VAR00007	8.9412	7.442	.410	.	.685
VAR00008	9.2451	7.593	.350	.	.704
VAR00009	8.9118	7.962	.391	.	.708
VAR00010	9.3824	7.783	.398	.	.710
VAR00011	8.8725	7.993	.307	.	.706
VAR00012	8.9608	7.563	.338	.	.693
VAR00013	9.4314	7.574	.399	.	.698
VAR00014	8.8725	7.677	.372	.	.691
VAR00015	8.9902	7.198	.481	.	.676

## Validitas Reliabilitas Motivasi

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.732	.735	15

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	8.5588	7.853	.453	.	.705
VAR00002	8.4902	8.510	.320	.	.730
VAR00003	8.7941	8.165	.282	.	.725
VAR00004	8.5588	7.912	.429	.	.708
VAR00005	9.0588	8.333	.310	.	.721
VAR00006	8.5392	8.172	.333	.	.718
VAR00007	8.5098	8.351	.375	.	.724
VAR00008	8.7843	8.230	.358	.	.728
VAR00009	8.4216	8.068	.494	.	.705
VAR00010	8.9314	8.183	.302	.	.722
VAR00011	8.5196	8.074	.386	.	.713
VAR00012	8.4902	8.371	.379	.	.724
VAR00013	9.0098	8.505	.307	.	.731
VAR00014	8.3922	8.478	.326	.	.720
VAR00015	8.6471	7.656	.493	.	.700

## Validitas Reliabilitas Kompensasi

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.695	.695	15

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	8.3137	8.059	.356	.220	.686
VAR00002	8.2157	8.389	.361	.202	.696
VAR00003	8.4804	8.133	.307	.348	.693
VAR00004	8.3431	7.931	.397	.290	.681
VAR00005	8.7745	8.196	.373	.428	.684
VAR00006	8.2451	7.712	.428	.356	.665
VAR00007	8.1961	8.417	.359	.300	.696
VAR00008	8.5392	7.815	.329	.334	.677
VAR00009	8.1961	7.862	.399	.373	.669
VAR00010	8.5686	7.515	.452	.465	.660
VAR00011	8.3039	7.679	.410	.370	.666
VAR00012	8.2745	8.063	.368	.297	.685
VAR00013	8.6569	8.228	.400	.342	.693
VAR00014	8.1765	8.008	.350	.316	.675
VAR00015	8.3039	7.877	.330	.335	.677

## Validitas Reliabilitas Kepuasan

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.707	.714	15

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	8.1667	7.843	.364	.	.698
VAR00002	8.5980	7.886	.336	.	.690
VAR00003	8.0686	7.391	.495	.	.670
VAR00004	8.0196	8.000	.362	.	.698
VAR00005	8.0882	7.705	.348	.	.688
VAR00006	8.5882	7.849	.345	.	.689
VAR00007	8.0686	7.391	.495	.	.670
VAR00008	8.0392	7.919	.385	.	.695
VAR00009	8.3137	7.920	.322	.	.704
VAR00010	7.9510	7.790	.429	.	.682
VAR00011	8.4608	8.053	.394	.	.707
VAR00012	8.0490	7.948	.367	.	.697
VAR00013	8.1275	7.716	.326	.	.691
VAR00014	8.0980	7.891	.367	.	.698
VAR00015	8.4804	8.074	.392	.	.707

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	X3	Y
N		102	102	102	102
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	9.7255	9.2647	8.9706	8.7941
	Std. Deviation	2.92194	3.03748	2.99655	2.96627
Most Extreme Differences	Absolute	.302	.331	.161	.185
	Positive	.105	.136	.097	.115
	Negative	-.302	-.331	-.161	-.185
Kolmogorov-Smirnov Z		3.051	3.342	1.624	1.864
Asymp. Sig. (2-tailed)		.636	.879	.103	.192

a. Test distribution is Normal.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 <sup>a</sup>	.900	.897	.95331

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	799.614	3	266.538	293.284	.000 <sup>a</sup>
	Residual	89.063	98	.909		
	Total	888.676	101			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y



## INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

### Fakultas Kesehatan Masyarakat

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>  
Tel: (061) 42684606 | e-mail: [info@helvetia.ac.id](mailto:info@helvetia.ac.id) | Wa: 08126025000 | Line id: [instituthelvetia](https://www.line.me/@instituthelvetia)

Nomor : 622/FKM/06/08/2017

Lampiran :

Hal : Permohonan Survei Awal

Kepada Yth,  
Pimpinan Rumah Sakit Permata Bunda Medan  
di-Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini datang menghadap, mahasiswa Program Studi S-2 ILMU KESEHATAN MASYARAKAT di INSTITUT KESEHATAN HELVETIA:

Nama : Ihsan Muhammad

NPM : 1505195035

Yang bermaksud akan mengadakan survei/ wawancara/ menyebar angket/ observasi, dalam rangka memenuhi kewajiban tugas-tugas dalam melakukan/ menyelesaikan studi pada Program Studi S-2 ILMU KESEHATAN MASYARAKAT di INSTITUT KESEHATAN HELVETIA.

Sehubungan dengan ini kami sangat mengharapkan bantuannya, agar dapat memberikan keterangan-keterangan, brosur-brosur, buku-buku, dan penjelasan lainnya yang akan digunakan dalam rangka menyusun Tesis dengan judul:

#### **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RAWAT INAP RS PERMATA BUNDA MEDAN TAHUN 2018**

Segala bahan dan keterangan yang diperoleh akan digunakan semata-mata demi perkembangan ilmu Pengetahuan dan tidak akan diumumkan atau diberitahukan pada pihak lain. Selanjutnya setelah mahasiswa bersangkutan yang akan menyelesaikan peninjauan/ riset/ wawancara, kami akan menyerahkan 1 (satu) eksemplar Tesis yang dibuat mahasiswa kami.

Atas bantuan dan kerja sama yang baik, Kami ucapkan terima kasih.

Medan, 08 Agustus 2017.

Hormat Kami,  
DEKAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA



AYI DARMANA, Dr. M.Si.  
NIDN. (0007086602)

Tembusan :

1. Arsip



# INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

## Fakultas Kesehatan Masyarakat

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>  
Tel: (061) 42084606 | e-mail: [info@helvetia.ac.id](mailto:info@helvetia.ac.id) | Wa: 08126025000 | Line id: instituthelvetia

Nomor : 438 / EXT / DKN / FKM / IKH / VI / 2019  
Lampiran :  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth,  
Pimpinan Rumah Sakit Permata Bunda Medan  
di-Tempat

Dengan hormat,  
Bersama ini datang menghadap, mahasiswa Program Studi S-2 ILMU KESEHATAN MASYARAKAT di  
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA:

Nama : Ihsan Muhammad  
NPM : 1505195035

Yang bermaksud akan mengadakan penelitian/ wawancara/ menyebar angket/ observasi, dalam rangka memenuhi kewajiban tugas-tugas dalam melakukan/ menyelesaikan studi pada Program Studi S-2 ILMU KESEHATAN MASYARAKAT di INSTITUT KESEHATAN HELVETIA.

Sehubungan dengan ini kami sangat mengharapkan bantuannya, agar dapat memberikan keterangan-keterangan, brosur-brosur, buku-buku, dan penjelasan lainnya yang akan digunakan dalam rangka menyusun Tesis dengan judul:

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RAWAT INAP RS PERMATA BUNDA MEDAN TAHUN 2018**

Segala bahan dan keterangan yang diperoleh akan digunakan semata-mata demi perkembangan Ilmu Pengetahuan dan tidak akan diumumkan atau diberitahukan pada pihak lain. Selanjutnya setelah mahasiswa bersangkutan yang akan menyelesaikan peninjauan/ riset/ wawancara, kami akan menyerahkan 1 (satu) eksemplar Tesis yang dibuat mahasiswa kami.

Atas bantuan dan kerja sama yang baik, Kami ucapkan terima kasih.

Medan, 20 Juni 2019

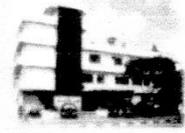
Hormat Kami,  
DEKAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

Dr. ASRIWATI, S.Kep., Ns., S.Pd., M.Kes.  
NIDN. (0810027302)

Tembusan :  
- Arsip



RUMAH SAKIT UMUM  
PERMATA BUNDA



Jalan Sisingamangaraja No. 7 Medan 20215  
Telepon (061) 736 2777 (15 Lines)  
Fax (061) 732 0222

Medan, 2 Juli 2019

No. : 170/RSPB/DIR/VII/2019

Hal : *Telah Selesai Penelitian*

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Institut Kesehatan Helvetia  
di-  
Medan

Dengan hormat,

Pertama sekali kami mengucapkan terima kasih atas kepercayaan yang diberikan kepada RSU. Permata Bunda Medan.

Surat tertanggal 28 Juni 2019, nomor : 438/EXT/DKN/FKM/IKH/VI/2019, perihal : Permohonan Ijin Penelitian mahasiswa program studi S- 2 Ilmu Kesehatan Masyarakat di Institut Kesehatan Helvetia telah kami terima dengan baik.

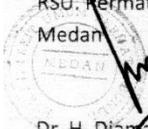
Melalui surat ini dapat kami sampaikan bahwa mahasiswa a/n :

Nama	: Ihsan Muhammad
NPM	: 1505195035

Telah selesai melaksanakan penelitian di RSU. Permata Bunda Medan pada tanggal 2 Juli 2019.

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerjsama yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,  
RSU. Permata Bunda  
Medan



Dr. H. Djamiluddin Sambas, MARS  
Direktur