

**ORIGINAL ARTICLE**

## HUBUNGAN MOTIVASI KEPALA RUANGAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT

Rofiatul Makhilah<sup>1</sup>, Frengki Apryanto<sup>2\*</sup>, Dwi Soelistyoningsih<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> STIKES Widyagama Husada Malang

\*Corresponding author:

Frengki Apryanto

STIKES Widyagama Husada

Email:

[frengki\\_apryanto@widyagamahusada.ac.id](mailto:frengki_apryanto@widyagamahusada.ac.id)

### Abstract

*Background: Chief motivation can reduce or increase the nurse job satisfaction. A nurse who is satisfied with her work can be motivated to improve their performance. Objective: The purpose of this research is to examine the correlation of chief motivation with nurse job satisfaction inpatient room in Bangil Pasuruan City Hospital. Method: Research method used was Qualitative with Cross-sectional approach. The sample in this study were 48 respondents which was taken by using Purposive Sampling technique. The study employed questionnaire on work motivation and job satisfaction. Data were analyzed using Sommers'd Correlation. Results: For job satisfaction variable, 13 respondents (27,1%) are categorized satisfied, while 22 respondents (45,8%) are less satisfied. Based, on the work motivation variable 16 respondents (33,3%) are high motivated, and 29 respondents (60,4%) are less motivated. The result of the Sommers'd Correlation test were obtained with a p value of 0,003. P value was smaller than  $\alpha = 0,05$  ( $0,003 < 0,05$ ). Conclusion: Then  $H_a$  was rejected, which means that there is a correlation of chief motivation with nurse job satisfaction in Bangil Pasuruan City Hospital with a value ( $p 0,003$ )*

**Keywords:** Job Satisfaction of Nurse; Work Motivation; Chief Nurse.

### Abstrak

Motivasi kepala ruangan dapat menurunkan maupun meningkatkan kepuasan kerja perawat. Seorang perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Tujuan: Mengetahui hubungan motivasi kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD kota Bangil Pasuruan. Metode: Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan Cross-sectional. Sampel dalam penelitian ini adalah 48 responden yang diambil dengan menggunakan teknik Purposive Sampling. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner motivasi kerja dan kepuasan kerja. Analisa data menggunakan uji korelasi Sommer's d. Hasil: Pada variabel kepuasan kerja, 13 responden (27,1%) memiliki kategori puas, sedangkan 22 responden (45,8%) memiliki kategori cukup puas. Berdasarkan variabel motivasi kerja, 16 responden (33,3%) memiliki kategori motivasi tinggi, dan 29 responden (60,4%) memiliki kategori motivasi sedang. Hasil uji korelasi Sommer's d diperoleh nilai p-value sebesar 0,003 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,003 < 0,05$ ). Kesimpulan:  $H_a$  ditolak yang berarti terdapat hubungan antara motivasi kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kota bangil Pasuruan.

**Kata Kunci:** kepuasan kerja perawat; motivasi kerja; kepala ruangan.

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha kesehatan saat ini yang begitu pesat menyebabkan persaingan antar perusahaan makin ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan aktivitasnya. Persaingan yang semakin ketat itu membuat banyak organisasi menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berintegritas, dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mampu mendorong organisasi yang semakin lama semakin membutuhkan daya dukung dan motivasi yang kuat dalam usaha untuk mencapai misi dan tujuannya.

Ketersediaan tenaga perawat saat ini masih sangat kurang. Kekurangan perawat di rumah sakit dapat mempengaruhi keselamatan dan kualitas pelayanan pasien. Beberapa studi menyatakan bahwa kurangnya tenaga perawat dirumah sakit dapat disebabkan oleh karena kepuasan kerja perawat (Gardulf, et al., 2008).

Beberapa penelitian terlebih dahulu menemukan bahwa terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat (De Milt, et al., 2010; Gardulf, et al., 2008; Hayes, et al., 2010; Iswanty, 2005; Kacel, et al., 2005; Raddaha, et al., 2012; Wild, et al., 2006). Kepuasan kerja perawat di internasional dan Indonesia, antara lain Wang et al (2015) di Shanghai diketahui bahwa kepuasan kerja perawat rendah sebesar 60,8% Empati & Listiara, (2017). Penelitian di Indonesia oleh Wuryanto (2010) menemukan sebesar 55,8% perawat di rumah sakit pemerintah mengalami kepuasan kerja rendah. Hasil penelitian Noras (2010) yang berjudul *Comparison of Nurse's Job Satisfaction Level and Patient's Satisfaction Level* menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana di kelas 3 dikategorikan "rendah" yaitu (22,5%). Hal ini memperlihatkan bahwa masih banyak perawat di Indonesia yang tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Belakang (2014). Survey kepuasan kerja perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Paru Pamekasan pada bulan Oktober 2014. Dari hasil

survey tersebut diketahui bahwa angka kepuasan perawat adalah sebagai berikut sebanyak 3.15% sangat tidak puas, 16.2% tidak puas, 40.95% cukup puas (angka ketidakpuasan kerja perawat 60.3%) dan sisanya sebanyak 22.5% puas, 16.2% sangat puas (angka kepuasan kerja perawat 38.7%). Tingginya angka ketidakpuasan perawat ruang rawat inap kelas 3 yang mencapai 60.3% (angka kepuasan perawat yang hanya 38.7%) ini menjadi masalah di Rumah Sakit Paru Pamekasan yang harus segera dicari upaya-upaya untuk penyelesaiannya. (Bachtiar dkk, 2014).

Dampak yang terjadi akibat rendahnya motivasi terhadap kepuasan kerja perawat jika mengalami penurunan kinerja. Menurut Onyango (2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja terhadap tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Menurut penelitian Toode (2015) kepuasan kerja yang rendah akan mempengaruhi penurunan prestasi perawat. Menurut penelitian Adjie Emmanuel dan Forster (2016) rendahnya motivasi dalam lingkungan kerja seperti penguasaan atau gaji dapat mempengaruhi penurunan kepuasan kerja perawat sehingga dapat berdampak terhadap mutu pelayanan rumah sakit.

Upaya yang bisa dilakukan untuk mengatasi apabila terjadi penurunan kepuasan perawat adalah dengan mencari tahu penyebab dari masalah tersebut dengan efektif. Setelah mengetahui penyebab dari masalah tersebut panggilah perawat yang bersangkutan ke ruangan kepala ruangan rumah sakit dengan cara yang baik, kemudian tanyakan seputar masalah yang dialami dan coba berikan solusi dari masalah yang dihadapi, hal ini merupakan bentuk kepedulian dan simpatik kepala ruangan terhadap bawahannya (Mangkunegara, 2013).

## METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif . Pendekatan yang digunakan adalah *Cross-sectional study*. Populasi

penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD Bangil Pasuruan dengan jumlah 48 perawat. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *Non Probability Sampling*. Penelitian dilakukan pada bulan Mei-Juli 2019.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Jumlah (n)	
	Frekuensi (f)	Prosentase (100%)
<b>Usia</b>		
20-30 tahun	22	(45,8%)
31-40 tahun	23	(47,9%)
41-50 tahun	3	(6,3%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	18	(37,5%)
Perempuan	30	(62,5%)
<b>Pendidikan</b>		
D3	27	(56,3%)
S1	18	(37,5%)
Profesi Ners	3	(6,3%)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah perawat yang dengan rentang usia 20-30 tahun sebanyak 22 (45,8%) perawat, rentang usia 31-40 tahun sebanyak 23 (47,9%) perawat, dan rentang usia 41-50 tahun sebanyak 3 (6,3%) perawat. Jumlah perawat yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak yaitu 30 (62,5%) perawat dibandingkan dengan perawat yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 18 (37,5%) perawat. jumlah perawat yang berpendidikan Diploma III (D3) sebanyak 27 (56,3%) perawat, berpendidikan Sarjana 1 (S1) sebanyak 18 (37,5%), dan yang berpendidikan Profesi ners sebanyak 3 (6,3%) perawat.

Tabel 2. Uji Korelasi antara Motivasi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat

Motivasi kepala ruangan	Kepuasan kerja perawat		Jumlah	Rasio
	Puas	Tidak puas		
Tinggi	11	1	12	0,9167
Sedang	11	3	14	0,7857
Rendah	10	1	11	0,9091
Total	32	5	37	

Berdasarkan hasil uji pada tabel 5.19 menunjukkan uji Sommers'd dengan nilai  $P = 0,003$  ( $p < 0,005$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan

yang signifikan antara motivasi kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Bangil Pasuruan.

Tourangeau dan Cranley (2006) dalam penelitian terhadap 13 ribu perawat di Kanada mengungkapkan bahwa terdapat empat faktor penentu yang mendasari niat perawat untuk tetap menekuni pekerjaan mereka yaitu: Kepuasan kerja, karakteristik pribadi perawat, kesatuan kelompok kerja dan kolaborasi, dan komitmen organisasi perawat. Kepuasan kerja merupakan faktor yang menentukan niat perawat untuk tetap menekuni pekerjaannya akan tetapi juga dapat menyebabkan timbulnya keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya dan dapat meningkatkan terjadinya pergantian dalam profesi keperawatan (Raddaha, et al., 2012).

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dibahas mengenai hubungan motivasi kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kota Bangil Pasuruan, peneliti menemukan adanya hubungan positif yang mempengaruhi, dan signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat. Dalam hal ini dikatakan ada hubungan jika motivasi kerja perawat meningkat, maka kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Bangil Pasuruan juga akan semakin meningkat.

## KESIMPULAN

Dari 48 perawat yang diteliti, sebagian besar responden merasa puas dengan faktor motivasi. Variabel motivasi terbukti secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Bangil Kota Pasuruan.

Dari hasil penelitian masih terdapat responden yang merasa tidak puas, cukup puas, dan sedikit puas terhadap variabel motivasi. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Bangil Kota Pasuruan. Hasil penelitian juga menunjukkan masih terdapat perawat yang berkeinginan untuk keluar dari rumah sakit, hal ini harus diwaspadai oleh pihak rumah sakit di karenakan jika ini terjadi akan memberikan dampak yang merugikan bagi rumah sakit dan pasien.

Pada saat pelaksanaan penelitian ini ada beberapa hambatan yang menjadi keterbatasan peneliti yaitu diantaranya dalam pengambilan data untuk variabel kepuasan kerja perawat yang diisi oleh perawat pelaksana langsung dari unit ruang kerja yang diteliti. Dalam pengisian kuesioner ini terdapat faktor "puas" "cukup puas" dan "tidak puas" yang dapat mempengaruhi data. Pihak rumah sakit diharapkan untuk meningkatkan pengembangan sumber daya perawat lewat kesempatan untuk pelatihan dan pendidikan berkelanjutan agar kepuasan kerja perawat di RSUD Bangil Kota Pasuruan semakin meningkat.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Kami menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abraham. (2017). *Psikologi Sosial untuk Perawat*. Alih Bahasa oleh Leni Sally M, Jakarta: EGC.
- Amstrong. (2012). *karakteristik usia*. Jilid I, Alih Bahasa Alexander Sindoro dan Benyamin Molan. Jakarta: Penerbit Prenhalindo.
- Anjaryani, Wike Diah. (2009). *Kepuasan Pasien Rawat Inap Terhadap Pelayanan Perawat di RSUD Tugurejo Semarang* : Universitas Diponegoro.
- Apriliatin, P, Nurtjahjanti, H. & Mujab, Ahmad. 2010. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Awak KA PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi Vdi Lingkungan Stasiun Besar Purwokerto*. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Astuti, Nurul Dwi. (2019). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kedisiplinan Kerja Pada Pegawai Non Medis Rs. Kanker Dharmais*. Skripsi. UI.
- Azwar, S. (2012). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bachtiar, A. E. K. A., Sakit, R., Asy, U., & Pamekasan, S. (2014). *Analisis kepuasan kerja perawat di rumah sakit paru pamekasan*, 2(1), 1–6.
- Baljoon, R. A., Banjar, H. E., & Banakhar, M. A. (2018). *International Journal of Nursing & Clinical Practices Nurses ' Work Motivation and the Factors Affecting It : A Scoping Review*. *International Journal of Nursing & Clinical Practice*, 5, 277. [https://doi.org/10.1007/11556992\\_25](https://doi.org/10.1007/11556992_25).
- Banibakr, A. A., Shafie, Z. M., Mohammad, A. A., & Alkuwaisi, M. J. (2019). *Factors influencing job satisfaction among nurses in Jordanian public hospitals* *International Journal of Advanced and Applied Sciences hospitals*, January, 0–9. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2019.01.011>
- Bartlett Jones, (2010). *The Profession of Nursing: Chapter 2 The Essence of Nursing: Knowledge and Caring*, Jones Bartlett LLC Learning centre.
- Chairil, 2010. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Di PT. Tancho Indonesia Tbk)* Tesis. UI.
- De Milt, D., Fitzpatrick, J., dan McNulty, R. (2010). *'Nurse Practitioners' Job Satisfaction And The Intent To Leave Current Positions, The Nursing Profession, And The Nurse Practitioner Role As A Direct Care Provider'*, *Journal of American Academy of Nurse Practitioners*, pp. 25-41
- Depkes, RI. *Ringkasan Eksekutif Data dan Informasi Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Pusat Data dan Informasi*. Jakarta : Depkes RI : (2013).
- Empati, J., & Listiara, A. (2017). *USIA DAN MASA KERJA*, 6(1), 396–400. Iii, B. A. B., & Penelitian, A. D. 2013. 28–37. Kundre, R. 2018. Ririn, 6.
- Firiyana. (2013). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat RS. Pelni Petamburan*. Skripsi.
- Flippo, Edwin B. (2010). *Manajemen Personalialia*. Edisi keenam Jilid 1, alih bahasa oleh M. Mas'ud, MA : Erlangga.
- Gillis, D.A. (2009). *Manajemen Keperawatan Suatu Pendekatan System*. Edisi kedua (Dika Sukaman dan Widya Sukaman Penerjemah).
- Hasibuan, M. (2010). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Swasta di Demak*. *Journal Manajemen Keperawatan*. 1 :2.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hayes, B., Bonner, A., dan Prayr, J. (2010), 'Factor Contributing to Nurse Job Satisfaction In The Acute Hospital Setting: A Review Of Recent Literature', *Journal of Nursing Management*, vol. 18, pp. 804-14.
- Hezberg, F. Mausner, B., & Snyderman, B. (2010). *The Motivation to Work. Vol. 2. Aufl*. New York.
- Hunt, S.T. (2009). *Nursing Turnover: Costs, Causes, & Solutions*.
- Iswanty. (2005). *Analisis Faktor-Faktor yang*

- Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis Poliklinik Rawat Jalan RSUD Tugurejo Semarang Tahun 2004, Universitas Diponegoro.
- Jackson, S., dan Werner, (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, 10 edn. Jakarta: Salemba Empat.
- Jamiko. (2011). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi*. Nusantara Kantor Unit Soereng.
- Kacel, B., Miller, M., dan Norris, D. (2005). 'Measurement of Nurse Practitioner Job Satisfaction In A Midwestern State', *Journal of American Academy of Nurse Practitioners*, vol. 17, no. 1 pp. 27-32.
- Kartikasari, Fitri. (2009). *Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Karawang Tahun 2009*. Depok. Skripsi.
- keliat, BA., Akemat, (2012). *Model Praktik Keperawatan professional jiwa*, EGC, Jakarta.
- Kurniawan, I., Prasetyo, Y. B., Perawat, P., & Swasta, S. (2008). "Probability Sampling" dengan Cluster . (2005). 138–146.
- Kusumawarni, Dwi. (2017). *Pengaruh Semangat dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus*. Skripsi. Semarang : Universitas Semarang.
- Mahmoud, AH. (2018). *A Study of nurse' job satisfaction : the relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education*. European Journal of Scientific Research, 22 (2) : 286-295.
- Manajemen, D., Sakit, R., Masyarakat, F. K., & Hasanuddin, U. (2017). *Perawat Di Instalisasi Rawat Inap Rsud Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2017*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya : (2009).
- Mangkunegara, A. p. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, H. (2015). *A Theory of Human Motivation* : Pshycologi Review.
- Meidian, Fenny Agria. (2012). *Analisis Hubungan Faktor-faktor Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di gedung Administrasi Rs x*. Skripsi. UI.
- Muhaimin. (2014). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shawing Computer Bagian Produksi Pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung*.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2016). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Nasution, M. (2015). "*Total Quality Management*". Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.,
- Nasution Mulia. (2010). *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*. Jakarta. Djambatan.
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Gadjah Mada. University Press.
- Notoatmodjo, Soekijo. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Nur, S., & Mohd, A. (2018). *The Impact Of Rewards As Motivation On Job Satisfaction In A Quantity Surveying*, (December).
- Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. (2008). *Proses Dokumentasi Keperawatan Konsep dan Praktik*. Jakarta : Salemba Medika.
- Pantouvakis, A., dan Mpogiatzidis, M. (2013). '*The Impact of Internal Service Quality and Learning Organization on Clinical Leader' Job Satisfaction in Hospital Care Services*', *Leadership in Health Service*, vol. 26, no. 1, pp. 34-49.
- Prasojo, Sigit, (2015). *Hubungan Karakteristik dan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Batang*. Tesis. UI.
- Publikasi, N. (2017). *Hubungan motivasi kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang dewasa rsud kota yogyakarta*.
- Putra, Kuswantoro Rusca., dan Irwan Subekti. (2010). *Pengaruh Pelaksanaan Fungsi Manajerial Kepala Ruang Dalam Metode Penugasan Tim Terhadap Kinerja Ketua Tim Di Rsu Dr Saiful Anwar Malang*. Jurnal Keperawatan, ISSN: 2086-3071.
- Raddaha, A., Alasad, J., Albikawi, Z., Batarseh, K., Realat, E., Saleh, A., dan Froelicher, E. (2012). 'Jordanian Nurses' Job Satisfaction and Intention to Quit', *Leadership In Health Service*, vol. 25, no. 3, pp. 216–31.
- Ramadini, I., & Jasmita, E. (2015). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana*. Ners, 11(1), 86–101.
- Rhona, Sandra. (2012). *Analisis Hubungan Motivasi Perawat Pelaksana dengan Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Pariaman*.
- Randolph, D., dan Johnson, S.P. (2005). '*Predicting The Effect of Extrinsic and Intrinsic Job Satisfaction*

- Factors on Recruitment And Retention of Rehabilitation Professionals', *Journal of Healthcare Management*, vol. 50, no. 1.
- Robbins, S., dan Judge, T. (2013). *Organizational Behavior 15 edn*, Pearson, England.
- Saam, Zulfan dan Sri Wahyuni. *Psikologi Keperawatan*. Jakarta : Rajawali Pers : (2013).
- Saraswati. (2011). *Motivasi Pegawai : Seri Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Flex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Cetakan kedelapan. Jakarta : CV Haji Masagung.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed 1, Cet 15. Jakarta. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sirait, E., Pertiwiwati, E., & Herawati. (2016). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari*. *Jurnal Dunia Keperawatan*, 4(1), 14–20. [https://doi.org/10.1016/S0360-3199\(99\)000373](https://doi.org/10.1016/S0360-3199(99)000373)
- Sitorus & Panjaitan (2011). *Manajemen Keperawatan : Manajemen Keperawatan di Ruang Rawat*. Jakarta : Agungseto.
- Sitorus. (2011). *Model Keperawatan Profesional di Rumah Sakit*. Jakarta : EGC.
- Smerek, R., dan Peterson, M. (2007). 'Examining Herzberg's Theory: Improving Job satisfaction Among Non-Academic Employees At A University', *Research In Higher Education*, vol. 48, no. 2.
- Steers, Richard. (2010). *Efektivitas Organisasi Kaidah Perilaku*. Jakarta : Erlangga.
- Stoner, A.F, James, et all,. (2005). *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Alih Bahasa: Alexander Sindoro : PT Buana Ilmu Populer. Jakarta.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Center For Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Suyanto. (2009). *Analisis Faktor-faktor yang berhubungan dengan Disiplin Waktu Kerja Perawat Pelaksana Rumah Sakit Karya Bhakti*. Skripsi. UI
- Tietjen, M., dan Myers, R. (1998). 'Motivation and Job satisfaction', *Manajemen Decision*, vol. 36, no. 4, pp. 226–31
- Tourangeau, A., dan Cranley, L. (2006). 'Nurse Intention To Remain Employed: Understanding And Strengthening Determinants', *Journal of Advanced Nursing*, vol. 55, no. 4, pp. 497–509.
- Wang, Shu, H, et all. (2015). *Job Stisfaction off staff nurse and their perception on head nurnsse's leadership*. *Journal of Public Health and Development*, 11: 1.
- Wexley, K.N. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta : Rejawili Pers.
- Wibowo, Supranto. 2007. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Winardi, (2009) *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Pranada Media.
- Winardi. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi dalam suatu bidang gerak Psikologis Sumber Manusia*. Cetakan ketiga. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- winardi, J. (2012). *Motivasi dan Pemativasian Dalam Manajemen*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Wild, P., Parsons, V., dan Dietz, E. (2006). 'Nurse Practitioner's Characteristics and Job Satisfaction', *Journal of American Academy of Nurse Practitioners*, vol. 18, no. 11, pp. 544–9.
- Yamashita, M., Takase, M., Wakabayshi, C., Kuroda, K., dan Owatari, N. (2009). 'Work Satisfaction of Japanese Public Health Nurses: Assessing validity and reliability of a scale', *Nursing & Health Sciences*, vol. 11, no. 4, pp. 417–21. database.Article.
- Yoesana, Umy. (2013). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Pegawai*. eJournal Pemerintahan Integratif, Volume 1, Nomor 1.
- Yulinda dan Harlyanti, S. (2009). 'Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Setiabudi Medan', *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 2, no.
- Yusuf, M. (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Penelitian*, 5(1), 201–209.